



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL.

TEMA:

“LA HIGIENE MENTAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

AUTORA: Chelssy Miranda Salazar.

TUTOR: Ing. Mg. Geovanny Vega

AMBATO-ECUADOR

2015

**APROBACION DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA

Yo, Ing. Mg. Geovanny Vega, en calidad de Tutor del Trabajo de Graduación sobre el tema “LA HIGIENE MENTAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA” , desarrollado por la señorita Chelssy Rebeca Miranda Salazar, egresada de la carrera de Psicología Industrial de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que el informe investigativo reúne los requisitos técnicos , científicos y reglamentarios , por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión Calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato .

Ing. Mg. Geovanny Vega

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación, así como también las opiniones, comentarios y propuestas emitidas en él, son de exclusiva responsabilidad de su autora; y el patrimonio intelectual del mismo corresponde a la Universidad Técnica de Ambato.

Chelssy Rebeca Miranda Salazar
1804467320
AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación según las normas de la institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este trabajo dentro de las regulaciones de la universidad siempre y cuando esta reproducción no suponga ganancias económicas y se realice respetando los derechos de autor.

Chelssy Rebeca Miranda Salazar

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación de Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema “LA HIGIENE MENTAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, presentado por la señorita Chelssy Rebeca Miranda Salazar estudiante de la carrera de Psicología Industrial, cumple con los principios básicos técnicos y científicos de la investigación emitidos por la Universidad Técnica de Ambato a través de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Por lo expuesto:

Se autoriza su presentación ante los organismos pertinentes.

MG. RICARDO MORALES FIALLOS
1802318160

MG. MARIA GABRIELA ROMERO
1803691136

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de graduación a mis padres por ser el pilar fundamental de mi educación y porque gracias a su apoyo incondicional durante toda mi vida estudiantil, su cariño y ejemplo han hecho posible el cumplimiento de este objetivo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a las instituciones que han formado parte de mi educación, debido a que cada una de ellas ha aportado a la formación de mis conocimientos, ideales y objetivos, también a aquellos profesores que durante mi vida universitaria han intensificado mi amor por la carrera, inspirándome con su catedra, experiencias, ética y valores.

A los compañeros, que con el paso de los semestres se convirtieron en amigos y han estado presentes en todos los momentos trascendentales de mi vida universitaria.

A mis padres quienes con cuya constante motivación y apoyo, me han inculcado valores y me han enseñado que con esfuerzo y dedicación todas las metas son posibles de alcanzar.

A mi tutor Geovanny Vega quién supo guiarme con paciencia y dedicación durante el desarrollo de este trabajo, haciendo posible su culminación.

INDICE GENERAL

Aprobacion del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	II
Autoria de la investigación.....	III
Derechos de autor.....	IV
Al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación	V
Dedicatoria	VI
Agradecimiento	VII
Resumen ejecutivo	XVI
Introducción	1
CAPÍTULO I	
El problema	3
1.1. Tema De Investigación.	3
1.2. Planteamiento Del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.	3
1.2.2. Árbol De Problemas.	6
1.2.3. Análisis Crítico.....	7
1.2.4. Prognosis.	8
1.2.5. Formulación Del Problema.	8
1.2.6. Preguntas Directrices.....	9
1.2.7. Delimitación Del Problema.	9
1.2.7.1. Delimitación Del Contenido.	9
1.2.7.2. Delimitación Espacial.	9
1.2.7.3 Delimitación Temporal.....	9
1.3. Justificación.....	9
1.4. Objetivos.	11
1.4.1. Objetivo General.	11
1.4.2. Objetivos Específicos.	11

CAPÍTULO II

Marco teórico	12
2.1 Antecedentes:	12
2.2. Fundamentación Filosófica:	14
2.2.1. Fundamentación Epistemológica.	14
2.2.2. Fundamentación Axiológica:	14
2.2.3. Fundamentación Ontológica.....	15
2.3. Fundamentación Legal:	16
2.4. Fundamentación Teórico Científica.....	18
2.4.1. Fundamentación De La Variable Independiente	21
2.4.1.1. Higiene Mental	21
2.4.1.2. Salud Mental	27
2.4.1.3. Equilibrio Biopsicosocial.....	31
2.4.1.3. Ser Humano	34
2.4.2. Fundamentación De La Variable Dependiente	37
2.4.2.1 Gestión Del Talento Humano	37
2.4.2.2 Satisfacción Laboral	40
2.4.2.3. Motivación	43
2.4.2.4 Desempeño Laboral	48
2.5. Hipótesis.....	51
2.6. Señalamiento de variables.....	52
2.6.1. Variable Independiente.....	52
2.6.2. Variable Dependiente.	52

CAPÍTULO III

Metodología	53
3.1 Enfoque	53
3.2 Modalidad básica de la investigación.	53
3.2.1 Bibliográfica Documental.	53
3.2.2 De Campo.....	53
3.3 Niveles de investigación.	54
3.3.1 Exploratorio.....	54
3.3.2. Descriptivo.	54

3.3.3. Correlacional.	54
3.4 Población Y Muestra.....	55
3.4.1 Población.....	55
3.5. Operacionalización de las variables	56
3.5.1. Variable Independiente.....	56
3.5.2. Variable Dependiente.	57
3.6 Procesamiento y análisis	59
CAPITULO IV	
Análisis e interpretación de resultados.....	60
4.1 Análisis De Resultados	60
4.2 Verificación De La Hipótesis.....	77
4.2.1 Planteamiento De La Hipótesis	77
4.2.2 Selección Del Nivel De Selección.....	77
4.2.3 Descripción De La Población.....	77
4.2.4 Especificación De Lo Estadístico.....	77
4.2.5 Especificaciones De Las Regiones De Aceptación Y Rechazo	78
4.2.6 Recolección De Datos Y Cálculos Estadísticos	78
4.2.7. Decisión.....	81
CAPÍTULO V	
Conclusiones y recomendaciones	82
5.1 Conclusiones.	82
5.2 Recomendaciones.....	83
CAPÍTULO VI	
La propuesta	84
6.1 Datos Informativos.....	84
6.1.1 Título:	84
6.1.2 Institución Ejecutora:	84
6.1.3 Beneficiarios:.....	84
6.1.4 Ubicación:	84
6.1.5 Tiempo Estimado Para La Ejecución:	84
6.1.6 Equipo Técnico Responsable:	85
6.2 Antecedentes De La Propuesta.....	85

6.3 Justificación.....	86
6.4 Objetivos De La Propuesta.....	87
6.4.1 Objetivo General De La Propuesta.....	87
6.4.2 Objetivos Específicos De La Propuesta	87
6.5 Análisis De Factibilidad.....	87
6.6 Fundamentación Científica.....	90
6.7 Metodología (Plan Operativo).....	95
6.8 Administración.....	96
6.9 Previsión De La Evaluación.....	96
Programa de higiene mental para mejorar el desempeño laboral	98
Introducción	99
Contenidos del programa	100
Antecedentes	101
Planificación.....	103
Fase inicial o educativa	104
Fase intermedia o preventiva.....	105
Fase 3: evaluación	107
Fase 4: plan de intervención.....	108
Instructivo	110
Competencias	111
Observaciones generales	112
Fase 1: Inicial o educativa	113
Capacitación introductora.....	113
Capacitación sobre bienestar en el trabajo y desempeño laboral.....	114
Capacitación sobre afecciones mentales.....	115
Retroalimentación.....	116
Fase 2: Intermedia o preventiva	117
Taller de autoestima.....	117
Taller de abrazoterapia.....	124
Taller de relajación	131
Técnicas de afrontamiento de estrés	143
Taller de tolerancia a la frustración.....	148

Taller de técnicas de automasaje y relajación.....	151
Taller de técnicas de meditación.....	152
Taller de técnicas cognitivo-conductuales para el manejo de la ansiedad...	154
Entrenamiento asertivo	158
Fase 3: Evaluación.....	162
Material de autocapacitación.....	163
Fase 1: Inicial o educativa	164
Capacitación introductora.	164
Capacitación sobre bienestar laboral y desempeño laboral.	167
Capacitación sobre afecciones mentales.....	169
Retroalimentación.....	173
Fase 2: Intermedia o preventiva	174
<input type="checkbox"/> Reforzar El Autoimagen.....	174
<input type="checkbox"/> Abrazoterapia	175
<input type="checkbox"/> Relajación	175
<input type="checkbox"/> Afrontamiento Del Estrés	176
<input type="checkbox"/> Tolerancia A La Frustración.....	177
<input type="checkbox"/> Técnicas De Automasaje Y Relajación	177
<input type="checkbox"/> El Manejo De La Ansiedad Y Las Técnicas Cognitivo Conductuales.	179
<input type="checkbox"/> Asertividad	179
Dinamicas grupales	181
Canasta revuelta	182
Completar la historia	182
Confianza en el equipo	183
Confidencias	183
El círculo	184
El lazarillo	184
El ovillo de lana.....	185
Sherlock holmes	186
Trabajar en arcilla.....	186
Imagínate a ti mismo	187
Juego del foco.....	188

La historia.....	188
La pelota preguntona	189
Teléfono descompuesto	189
Un pariente especial	190
Anexos:	191
Material De Evaluación.....	191
ISTAS 21	191
Encuesta para medir estrés.....	198
Encuesta para medir ansiedad.....	200
Encuesta para medir depresión	202
Encuesta para medir autoestima	204
Material Extra.....	206
Para actividades	206
“Tu estilo personal”	206
“las 12 típicas”	207
“Técnicas De La Escucha Activa”	208
Blog con contenido extra	209
Bibliografía	210
Fuentes de internet	213
Anexo 1: encuesta.....	216
Anexo 2: blog	218
Anexo 3: registro de trabajadores encuestados.....	219

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	55
Tabla 2: Higiene Mental	56
Tabla 3: Desempeño Laboral	57
Tabla 4: Plan de recopilación de la información.....	58
Tabla 5: Afecciones Psicológicas	61
Tabla 6: Padecimientos a causa del trabajo	62
Tabla 7: Bienestar Psicológico.....	63
Tabla 8: Prevención	64
Tabla 9: Medidas Preventivas	65
Tabla 10: Satisfacción.....	66
Tabla 11: Ánimo	67
Tabla 12: Comportamiento	68
Tabla 13: Actitud y desempeño	69
Tabla 14: Desempeño de los compañeros.....	70
Tabla 15: Motivación.....	71
Tabla 16: Compromiso	72
Tabla 17: Habilidades en función al puesto	73
Tabla 18: Mejor desempeño laboral.....	74
Tabla 19: Programa de capacitaciones.....	75
Tabla 20: Inducción	76
Tabla 21: Descripción de la población.....	77
Tabla 22: Tabla de distribución del chi cuadrado teórico.....	78
Tabla 23: Frecuencia Observada.....	79
Tabla 24: Frecuencia Esperada	79
Tabla 25: Calculo del chi cuadrado.....	80
Tabla 26: Decisión	81
Tabla 27: Medidas de Higiene Mental	91
Tabla 28: Plan Operativo	95
Tabla 29: Previsión de la evaluación	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Árbol de problemas	6
Gráfico 2: Categorías Fundamentales	18
Gráfico 3: Constelación de la Variable Independiente	19
Gráfico 4: Constelación de la Variable Dependiente	20
Gráfico 5: Interacción de los Factores Biopsicosociales.....	32
Gráfico 6: El ser humano en la organización	36
Gráfico 7: Motivación en el rendimiento	44
Gráfico 8: Afecciones Psicológicas	61
Gráfico 9: Padecimientos a causa del trabajo	62
Gráfico 10: Bienestar Psicológico.....	63
Gráfico 11: Prevención	64
Gráfico 12: Medidas preventivas	65
Gráfico 13: Satisfacción.....	66
Gráfico 14: Ánimo	67
Gráfico 15: Comportamiento	68
Gráfico 16: Actitud y desempeño	69
Gráfico 17: Desempeño de los compañeros.....	70
Gráfico 18: Motivación.....	71
Gráfico 19: Compromiso	72
Gráfico 20: Habilidades en función al puesto	73
Gráfico 21: Mejor desempeño laboral	74
Gráfico 22: Programa de capacitaciones.....	75
Gráfico 23: Inducción	76

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

AUTOR: Chelssy Rebeca Miranda Salazar.

TUTOR: Ing. Mg. Geovanny Vega.

TEMA: “La Higiene Mental y el Desempeño Laboral de los trabajadores del ministerio de transporte y obras públicas del cantón Ambato, provincia de Tungurahua”

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo principal entender la relación existente entre la Higiene mental y el Desempeño laboral.

El estudio se llevó a cabo en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Ambato en el periodo Abril-Septiembre del 2015, para ello se contó con la participación de sus trabajadores y el apoyo de los directivos.

La investigación a través de datos estadísticos obtenidos con la aplicación de sus respectivos instrumentos llevó a la comprobación de que la Higiene Mental es un factor influyente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la institución estudiada, por lo que se estableció una propuesta que permita mejorar ambas variables de manera que beneficien tanto a la institución como a sus integrantes, obteniendo así eficiencia y bienestar.

Palabras clave: Higiene mental, desempeño laboral, eficiencia, bienestar.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
DEGREE IN INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

AUTHOR: Chelssy Rebeca Miranda Salazar.

TUTOR: Ing. Mg. Geovanny Vega.

TOPIC: “Mental Hygiene and Job Performance of workers at Ministry of Transportation and Public Works of canton Ambato, Tungurahua’s province”

EXECUTIVE SUMMARY

This research main objective is to understand the relationship between Mental Hygiene and Job Performance.

The study took place at Ministry of Transport and Public Works of Ambato in the period of April-September, 2015; it had the participation of workers and was supported by its managements.

Through statistical data obtained by its respective instruments, I could realize that job performance of workers at the institution is influenced by mental hygiene, so a proposal was made to improve both variables, it will benefit both, the institution and its members, providing them efficiency and welfare.

Key words: mental hygiene, job performance, efficiency and welfare.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP), se enfrenta día a día al reto de la excelencia, entre sus valores institucionales han destacado la importancia de admitir nuevas ideas y propuestas que les permita mejorar su servicio, lo que ha hecho factible el desarrollo de este trabajo dentro de la institución.

En la búsqueda de la eficiencia y de la productividad son los recursos humanos los que han tomado protagonismo, lo que también ha desencadenado la importancia de su bienestar y satisfacción en el trabajo, es por ello que este trabajo se centra en los trabajadores como pilar de la excelencia que tanto se busca.

En el **Capítulo I, El Problema**, se encuentra: el tema, el planteamiento del problema, la contextualización, el árbol de problemas, el análisis crítico, la prognosis, la formulación del problema, las preguntas directrices, justificación y objetivos; por consiguiente el primer capítulo permite conocer más a fondo la problemática de estudio.

El **Capítulo II, Marco Teórico**, comprende: los antecedentes investigativos, la fundamentación filosófica, legal y teórico científica, también las constelaciones y fundamentación respectivas a cada variable, finalizando con la hipótesis y el señalamiento de las variables.

El **Capítulo III, Metodología**, está integrado por: el enfoque, modalidades básicas y niveles de la investigación, el establecimiento de la población y muestra, la operacionalización de variables, la recolección de la información y el procesamiento y análisis de la información.

En el **Capítulo IV, Análisis e Interpretación de resultados**, se encuentra el análisis de los resultados obtenidos tras la aplicación de la encuesta con sus respectivos gráficos, y la comprobación de la hipótesis a través de la aplicación del chi cuadrado.

En el **Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones**, están: las conclusiones de autor y las recomendaciones correspondientes que servirán de referencia para la propuesta.

En el **Capítulo VI, La propuesta**, contiene: título, datos informativos, objetivos, justificación, factibilidad, fundamentación teórica, plan operativo, y por último un programa que cuenta con antecedentes, planificación, instructivo, material para autocapacitación, y anexos.

El trabajo investigativo se termina con la bibliografía correspondiente y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación.

“La Higiene Mental y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del cantón Ambato, provincia de Tungurahua periodo Octubre 2014-Agosto 2015.”

1.2. Planteamiento Del Problema.

La ausencia de hábitos de Higiene Mental en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato limita el desempeño laboral de sus trabajadores.

1.2.1. Contextualización.

En América Latina se ha evidenciado un aumento en la problemática psicosocial, este ha sido atribuido en muchas ocasiones al desarrollo económico y los cambios que ello ha traído en la población a nivel social, en 1990 se aseguró que las afecciones psiquiátricas y neurológicas representaban el 8,8% de las causas de discapacidad en la población, porcentaje que ha ido en aumento, así en el año 2002 este llegó al 22,2%, referencias como esta nos permiten concluir que la Organización Mundial de la Salud (OMS) estaba en lo cierto cuando al finalizar el siglo XX mencionó que las distintas afecciones psicológicas entre las que destacaban: el estrés, la ansiedad y la depresión llegarían a ser las principales causas de discapacidad laboral en el nuevo siglo, la mayoría de personas estamos conscientes de que aquella mención es una realidad en nuestros días.

La salud mental a nivel de América Latina dentro de las organizaciones se ha ido deteriorando, varios estudios han concordado en que hoy en día 1 de cada 10

trabajadores padece alguna de las afecciones anteriormente mencionadas, así como también agotamiento o bajo estado de ánimo, esto se ha convertido en una preocupación para los encargados de recursos humanos debido a que estos padecimientos llegan a ser causa de deserción: por incapacidad o insatisfacción, o de despidos por disminución en el desempeño laboral, convirtiendo así a las afecciones de la salud mental en una causa de desempleo, causa que ha sido considerada por los gobiernos de varios países latinoamericanos, sin embargo no todos le han dado la atención necesaria o han recibido la aceptación requerida por la población, ya que aún en el siglo XXI la salud mental sigue siendo considerada un tabú especialmente dentro del área laboral. Debido a lo anteriormente mencionado se ignora la influencia de la salud mental en la rotación, el bajo desempeño, el escaso compromiso con la organización o en la aparición de otras situaciones no deseadas, son pocos los trabajadores que reciben atención en cuanto a afecciones de la salud mental o que han sido parte de programas preventivos, el efecto de esta situación es negativo para la población trabajadora y para las personas a su cargo debido a que el padecimiento de las distintas afecciones psicológicas pueden producir angustia y discapacidad, causando impacto emocional, social y económico.

En Ecuador es poca la atención que se le ha brindado a la salud mental, sobre todo en cuanto a prevención, a penas en los últimos años se ha empezado a desarrollar en nuestro país una cultura preventiva en el área de salud y bienestar, es preciso mencionar que existen estudios e información sobre las distintas afecciones psicológicas que amenazan a la población ecuatoriana y sus efectos, sin embargo no existen planes de prevención, revisando la historia del país es posible saber que el 09 de mayo de 1980 se creó la Dirección Nacional de Salud Mental, hito histórico en el área de salud pública del Ecuador, esta institución estuvo destinada a brindar atención a la población afectada por padecimientos de la salud mental, pero aun con 35 años de vigencia la institución no cuenta con la capacidad necesaria para cubrir la demanda de atención que existe en el país, de acuerdo con la opinión de profesionales de la salud del país, se presume que las afecciones de la salud mental serán dentro de unos pocos años la causa principal de enfermedad, a pesar de ello solo se menciona la necesidad de tratamiento de las mismas sin hablar de planes de

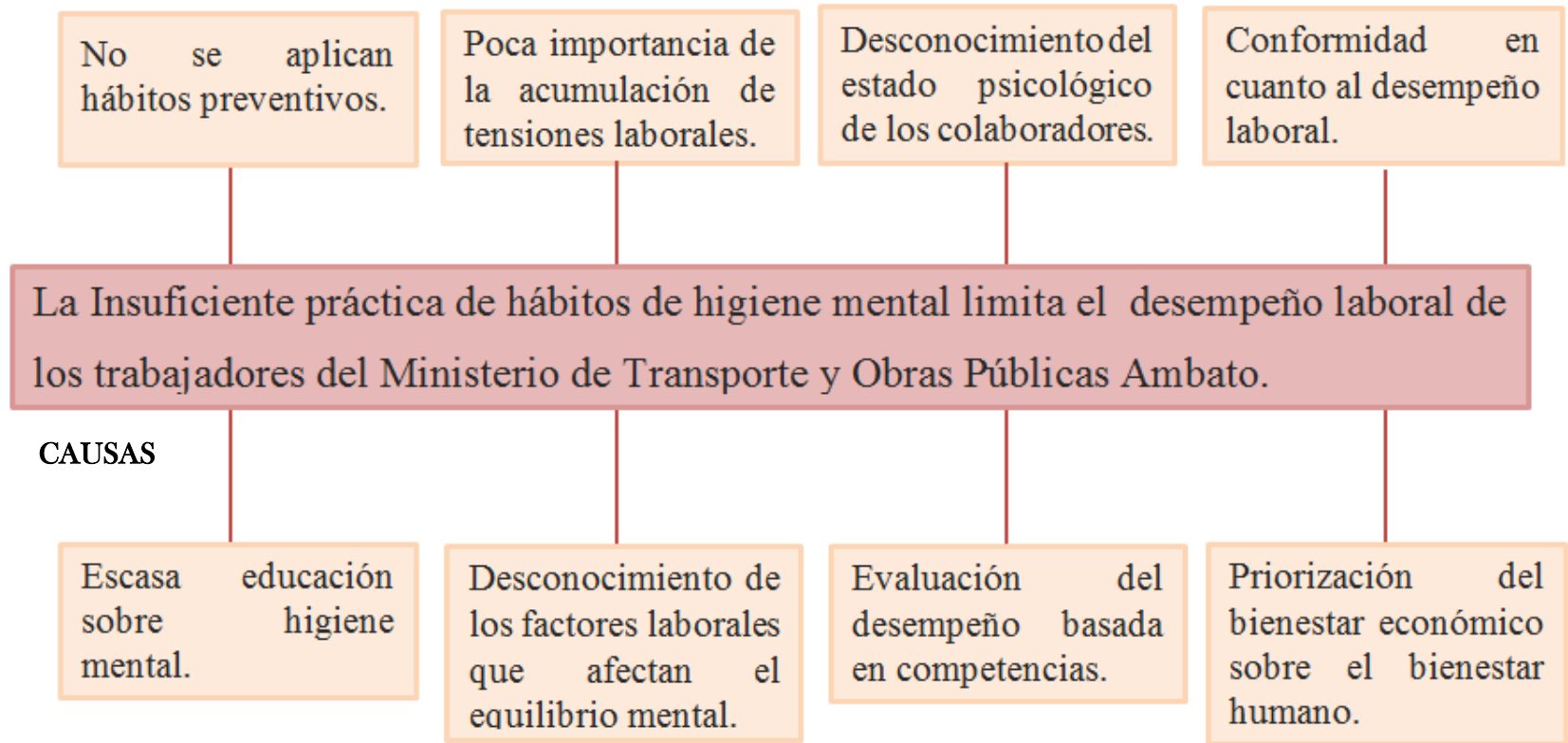
prevención. Lo más cercano a una intervención preventiva en nuestro país es “El Plan Nacional del Buen Vivir”, que busca mejorar la calidad de vida representada en la idea de que el estado tiene la obligación de hacerse cargo de las necesidades culturales y sociales de la población asegurándose del bienestar general de la misma.

Es poco lo que se ha difundido en la Provincia de Tungurahua sobre la importancia de la salud e higiene mental a nivel general, mucho menos se las ha considerado en el área laboral, sin embargo se ha incluido esta preocupación en proyectos dirigidos a la salud general, en nuestra ciudad se llevó a cabo un Programa de Escuelas Promotoras de Salud en Tungurahua, dirigido por profesionales de la salud para capacitar a los docentes de nivel primario de la zona rural y urbana en cuanto a temas básicos de Educación para la Salud entre los que se incluyó la Salud Mental. En el Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato que es donde se lleva a cabo la presente investigación se ha evidenciado que existe interés por cumplir con las tareas asignadas a cada puesto, no existen quejas sobre el desempeño de los colaboradores, sin embargo sus directivos reconocen que este podría mejorar y que no se han tomado medidas para hacerlo, también cabe recalcar que al igual que en la mayoría de organizaciones, no se ha prestado mucha atención a la salud mental de quienes trabajan en la institución, por consiguiente no existe en la organización un plan preventivo enfocado a la salud mental de los trabajadores, no se aplican, ni se conocen hábitos de higiene mental que favorezcan el bienestar psicológico y prevengan afecciones psicológicas a causa del entorno laboral, cabe destacar que la importancia de este tema reside en que tanto los factores personales como laborales pueden intervenir en dichas afecciones, por lo que se desea promover hábitos de prevención que favorezcan el equilibrio psicológico de los trabajadores el cuál al ser cuidado permite aprovechar la potencialidad de los individuos para desempeñarse en todas sus tareas.

1.2.2. Árbol De Problemas.

Gráfico 1: Árbol de problemas

EFFECTOS



Elaborado por: Chelssy Miranda

1.2.3. Análisis Crítico.

La escasa educación sobre higiene y salud mental ha influido en la falta de cultura preventiva, por ello no se aplican medidas preventivas en las distintas instituciones donde se desenvuelve a diario el ser humano, en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, se desconocen los factores laborales que amenazan el bienestar psicológico de sus trabajadores, y que las afecciones que provocan, limitan el desempeño laboral debido a que reducen las competencias del individuo que las padece.

El desconocimiento de los factores laborales que afectan el equilibrio mental son causa de que se de poca importancia a la acumulación de tensiones adquiridas tanto en el área laboral como en las distintas áreas del día a día, esta acumulación en el futuro puede causar distrés afectando el desempeño del implicado en los distintos roles de su vida.

Hoy en día se evalúa el desempeño del personal basándose en el empleo y desarrollo de las competencias tanto genéricas y específicas, se valora el cumplimiento de las tareas pero no se toma en cuenta el bienestar de los colaboradores, por ello se desconoce su estado psicológico y cómo este incide en el desempeño de cada uno y en el clima laboral.

Durante mucho tiempo hemos presenciado la priorización de lo material sobre el factor Humano, y como esto ha llevado a las empresas a ver al trabajador únicamente como un medio de producción, en ocasiones se desconoce que existen factores relacionados con la salud mental del individuo que afectan positivamente a su desempeño, por eso muchas veces la capacidad de desempeño de los trabajadores no es optimizada, se desconocen las competencias de cada colaborador generando conformismo.

1.2.4. Prognosis.

Al no fomentar una cultura preventiva en El Ministerio de Transporte y Obras Públicas incrementan las posibilidades de riesgo en sus colaboradores de pasar a formar parte de la población Ecuatoriana que sufre de trastornos de la salud mental asociados al trabajo.

Si se sigue desconociendo la importancia de procurar el bienestar de los colaboradores dentro del área laboral como parte de la responsabilidad de las organizaciones con sus trabajadores es posible que disminuya el rendimiento laboral a causa de afecciones de la salud mental sin que los directivos se den cuenta de la causa ya que muchas veces el desarrollo de estas afecciones es silencioso.

En añadidura a lo previamente mencionado cabe recalcar que si no se promueven hábitos de higiene mental u otras técnicas que beneficien al mantenimiento del equilibrio psicológico de los trabajadores se desconocerá las máximas potencialidades de los trabajadores para desempeñarse en sus respectivos puestos, ya que un trabajador sano aporta más ideas, más calidad y también favorece el clima laboral.

Es necesario trabajar a nivel de prevención para evitar las incidencias negativas que se dan en el desempeño laboral y en la calidad de vida de las personas, ya que hablando de recursos, para las organizaciones es fácil prevenir más no para interceder cuando las afecciones ya aparecen.

1.2.5. Formulación Del Problema.

¿Cómo influye la higiene mental en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato?

1.2.6. Preguntas Directrices.

- ¿Cómo influye el equilibrio psicológico en el desempeño laboral?
- ¿Cuáles son los principales hábitos de higiene mental que deben ser fomentados en la institución?
- ¿Es necesaria la evaluación constante del equilibrio mental de los trabajadores?

1.2.7. Delimitación Del Problema.

1.2.7.1. Delimitación Del Contenido.

- **CAMPO:** Psicológico.
- **ÁREA:** Organizacional.
- **ASPECTO:** Desempeño Laboral.

1.2.7.2. Delimitación Espacial.

La presente investigación se realiza con los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, ubicado en la Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato en la Parroquia San Francisco, barrio Ingahurco.

1.2.7.3 Delimitación Temporal.

Abril-Septiembre 2015

1.3. Justificación.

La **importancia** de investigar este tema radica en la susceptibilidad de todos los seres humanos a vernos amenazados en algún momento de nuestra vida por la aparición de alguna afección psicológica debido a las distintas situaciones que afrontamos en nuestra vida diaria, investigar sobre este tema además de favorecer al entendimiento del comportamiento en el trabajo y el desempeño de los trabajadores permitirá también conocer las formas de prevenir que estos se vean afectados.

El estudio de la higiene mental y el desempeño laboral es de gran **interés** para la comunidad ya que el trabajo es el lugar donde pasamos la mayor parte de nuestra vida

adulta, siendo por consiguiente un factor clave para el desarrollo y la autorrealización del ser humano, es por esto que se debe conocer como el estado psicológico influye en el rendimiento de las personas en el puesto de trabajo, en los fracasos laborales y en las frustraciones que surgen en las distintas esferas del ser.

Su **utilidad** se refleja en el favorecimiento de la higiene mental en el equilibrio psicológico de los colaboradores, ya que el conocimiento y la aplicación de los hábitos de higiene mental permiten a la persona movilizar sus recursos personales, energía y potencialidades en beneficio propio y de los demás, lo que favorece a su entorno tanto familiar como laboral. Otro aspecto fundamental de la higiene mental es aprender a soportar frustraciones manteniendo el equilibrio.

Existe **factibilidad** para la investigación debido a que hay apoyo en la institución donde se llevará a cabo, no sólo debido al interés por mejorar el desempeño laboral sino también porque existe preocupación por la salud de los trabajadores, la salud laboral cada día se vuelve más importante y reconocida como fuente de satisfacción laboral, como promotora del buen clima laboral y de mayor productividad, también es factible debido a que hay abundantes fuentes de información sobre el tema para conocerlo más a fondo en el transcurso del proyecto, en la actualidad existe también apoyo por parte del gobierno hacia la promoción de la salud mental, y ha incluido su importancia en el plan del buen vivir.

El **impacto social** se evidenciará en sus beneficiarios directos e indirectos, siendo los directos en este caso: la institución en la que se lleva a cabo la investigación por que contará con colaboradores sanos, motivados y más productivos, y también a los propios colaboradores ya que la empresa dará mayor importancia a su bienestar psicológico, y los beneficiarios indirectos, son los familiares de los trabajadores ya que el estado de equilibrio emocional de los implicados transmitirá bienestar a quienes los rodean, esto a su vez beneficia a la sociedad, ya que se evita que los trabajadores de la institución se sumen al porcentaje de la población con afecciones de la salud mental .

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Estudiar la influencia de la Higiene Mental en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Fomentar la prevención de riesgos de la salud mental en el entorno laboral.
- Favorecer la capacidad de afrontamiento a la problemática laboral y otras capacidades del individuo.
- Reducir las consecuencias de las afecciones psicológicas en el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes:

En la Universidad Técnica de Ambato ubicada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua se encuentran temas de investigación que pueden ayudar a este trabajo, así por ejemplo:

Según **NARANJO, J. (2013)** en su tesis con tema “Los Riesgos Psicosociales y su incidencia en el Rendimiento Laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato”, concluye lo siguiente:

- *Los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto el colaborador tienen una estrecha relación con el Rendimiento Laboral que manifiesta cuando desempeña las funciones en la Empresa Eléctrica Ambato Regional centro Norte.*
- *La mayoría de los colaboradores manifiestan problemas durante su trayectoria laboral, sin tener el conocimiento previo de los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto, mientras realiza las funciones o tareas necesarias que requiere el puesto.*
- *Las condiciones externas de cada colaborador sea por el nivel académico, el estatus social, el nivel económico, la cultura, la religión, ideología política o etnia que esté presente son condiciones que no tienen incidencia en el rendimiento laboral de del sector de mantenimiento de redes aéreas de la empresa 96 EEASA, más bien pueden llegar a ser factores positivos que impulsen a un mayor desempeño del mismo colaborador. (p. 94-95)*

Según SÁNCHEZ, J. (2013) en su tesis con tema “Las Familias Disfuncionales y su incidencia en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Empresa Ecuatoriana De Curtidos Salazar S. A, del cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi” concluye que:

- *Las familias disfuncionales tienen una clara incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa, puesto que según los resultados se ven influenciados por los malos momentos que presentan en su familia, el 40% tienen familias disfuncionales según lo detectado.*
- *Las familias no conviven en un ambiente armónico ya que no existe una buena comunicación y comprensión entre los miembros cada uno resuelve sus situaciones a su manera es decir cada uno vive su mundo sin compartir con sus familias es por ello que se refugian con sus amigos o en sus trabajos para evitar conflictos.*
- *Las familias disfuncionales conllevan sus problemas a el trabajo lo cual no les permiten una concentración adecuada para realizar sus funciones por lo tanto siempre requieren del apoyo de un superior para cumplir a cabalidad. (p94-95.)*

Según AGUIAR, E. (2013) en su tesis con tema es “El Síndrome De Burnout y su incidencia en el Desempeño Laboral del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate.” las conclusiones del trabajo son:

- *El Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate presentan niveles elevados de Burnout.*
- *El desempeño laboral del Talento Humano se ve afectado notablemente con la presencia de Burnout en el Talento Humano.*
- *Es necesario capacitar al Talento Humano para bajar los altos niveles de Burnout y de esta manera que el desempeño laboral no se vea afectado. (p. 94-95)*

2.2. Fundamentación Filosófica:

La presente investigación se ubica en el paradigma crítico-propositivo, es Crítico debido a que cuestiona el aprovechamiento del potencial de los trabajadores para desempeñarse en el ámbito laboral basado en el desinterés por la prevención de las afecciones a la salud mental, y es propositivo debido a que no se detiene en la observación pasiva sino que también plantea alternativas de solución para el problema.

La investigación está comprendida en el ser humano y su desarrollo en el ámbito laboral, la aplicación de este enfoque facilita la interpretación y explicación de dicho fenómeno social, ya que permite analizar su esencia para favorecer el desarrollo de las personas implicadas.

2.2.1. Fundamentación Epistemológica.

El conocimiento va más allá de acoger información, busca también transformar al hombre. Se aspira a que infunda la pro-actividad en la persona, para obtener su participación activa con el fin de fortalecer el desempeño de sus funciones y tareas, combinando así su conocimiento teórico con la experiencia. Esto llevará a cumplir los objetivos tanto del individuo como los de la organización.

En este trabajo las ciencias se definen como un conjunto de conocimientos dirigidos hacia la transformación de la cultura preventiva y del equilibrio psíquico como promotores del desempeño laboral.

2.2.2. Fundamentación Axiológica:

Se necesita el desarrollo integral del ser humano para mejorar su participación en cada una de las áreas en las que se desenvuelve, para esto la práctica de valores es necesaria, el profesional necesita desarrollar valores como: la responsabilidad, la honestidad, el compromiso y la fidelidad; sin descuidar el desarrollo de la inteligencia emocional, de manera que forme su carácter y personalidad para estar en capacidad de administrar su vida adecuadamente sin que los factores personales afecten a los laborales y viceversa.

2.2.3. Fundamentación Ontológica.

El presente trabajo se fundamenta en el cambio constante al que tenemos que enfrentarnos los seres humanos, cambios a los que la ciencia se ajusta y que debido a sus verdades científicas es de carácter perfectible. El hombre debe adaptarse a los cambios para su supervivencia, la aceptación de la realidad cambiante y la adaptación al medio le permiten ser autónomo.

La salud mental suele verse afectada cuando el individuo no tiene capacidad de adaptación, si su medio no le satisface no puede desenvolverse de manera adecuada, incluso puede sentirse frustrado por lo que debe hacer uso de las actividades de prevención o higiene mental para desarrollar su capacidad de adaptación y la tolerancia a la frustración.

Se pretende que el individuo genere sus propias herramientas de afrontamiento ante las distintas situaciones que se presentan en el día a día, sensibilizándose también con los valores humanos afirmando así su actitud ante su propia existencia y al sentido de la vida.

La familia, las instituciones educativas y el gobierno tienen la obligación de crear condiciones propicias para que cada persona pueda descubrir y desarrollar sus propias herramientas a favor de su equilibrio mental.

2.3. Fundamentación Legal:

La investigación se fundamenta legalmente en el orden jerárquico de aplicación legal estipulado en el artículo 425 de la Constitución.

A decir de la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)**, en el Título II, “Derechos” Segundo Capítulo “Derechos del buen vivir”, Sección Octava correspondiente a Trabajo y Seguridad Social dicta:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

Según la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)**, en el Título VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo Sexto, “Trabajo y Producción” Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución, manifiesta que: *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. “ (Art. 326, literal 5)*

De acuerdo con la **CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2005)**, plantea en el Capítulo II “Funciones”: *“Fomentar las actividades en el campo de la higiene mental, especialmente aquellas que afectan las relaciones armónicas de los hombres” (Art. 2, literal M).*

En el **REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (1986)** Decreto Ejecutivo 2393 del **IESS** se establece como obligaciones de los empleadores: *“Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.” (Art11, numeral 2).*

Por otra parte, el **CÓDIGO DE TRABAJO (2012)** menciona en el Capítulo V, “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo” encontramos:

Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Art. 410)

También en el **PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR (2013-2017)**, en el capítulo seis correspondiente a los Objetivos Nacionales del Buen Vivir, en su tercer objetivo: “Mejorar la calidad de vida de la población” menciona políticas y lineamientos estratégicos, donde hay ítems específicos que sustentan la investigación: *“Ampliar los servicios de prevención y promoción de la salud para mejorar las condiciones y los hábitos de vida de las personas.” (Art. 3.2.)*

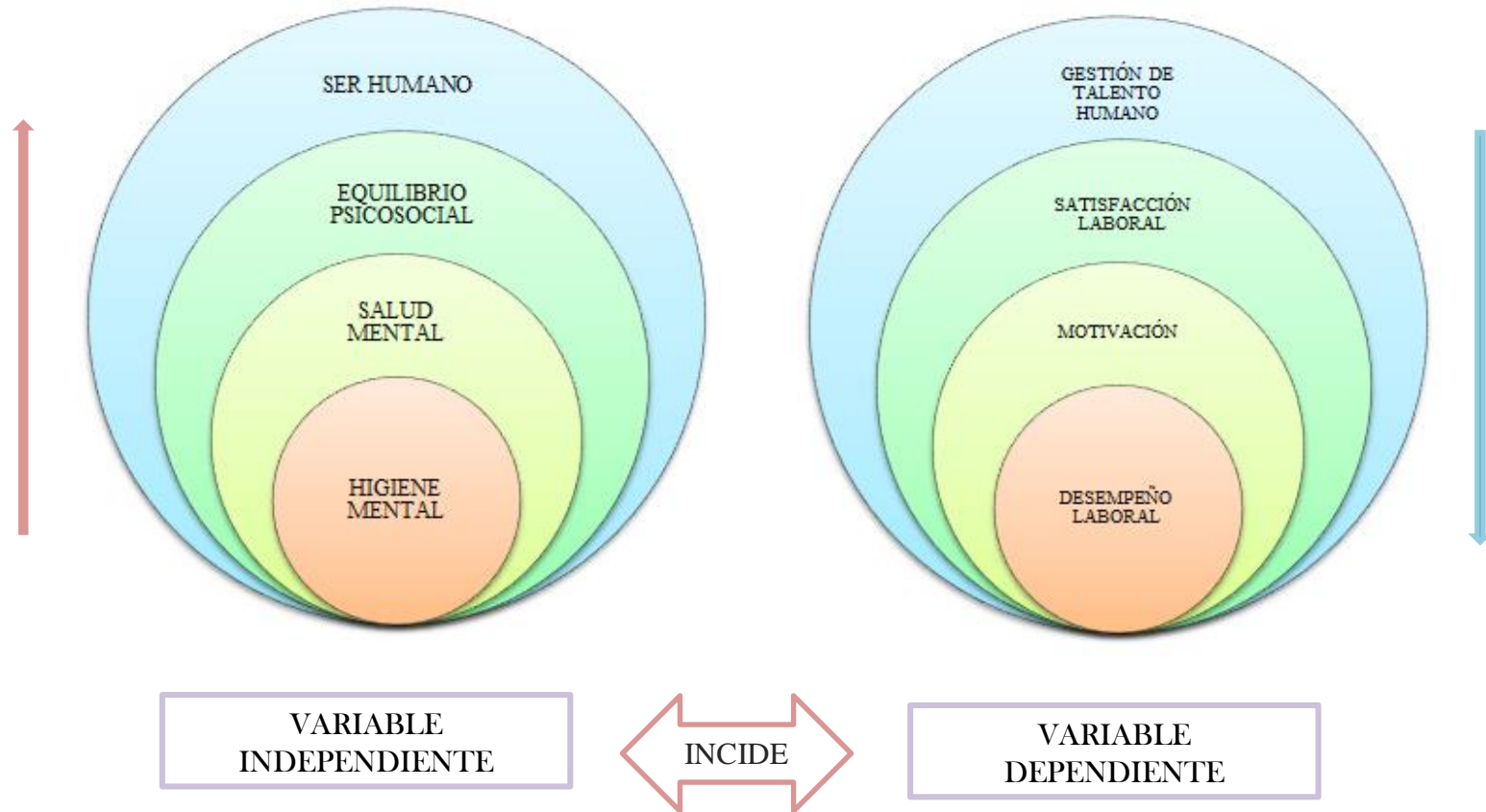
“Diseñar e implementar mecanismos integrales de promoción de la salud para prevenir riesgos durante todo el ciclo de vida, con énfasis sobre los determinantes sociales de salud” (Art. 3.2, literal A).

“Promover la educación para la salud como principal estrategia para lograr el autocuidado y la modificación de conductas hacia hábitos de vida saludables.” (Art. 3.2. literal I).

“Impulsar la creación de programas de medicina preventiva.” (Art. 3.2. literal N)

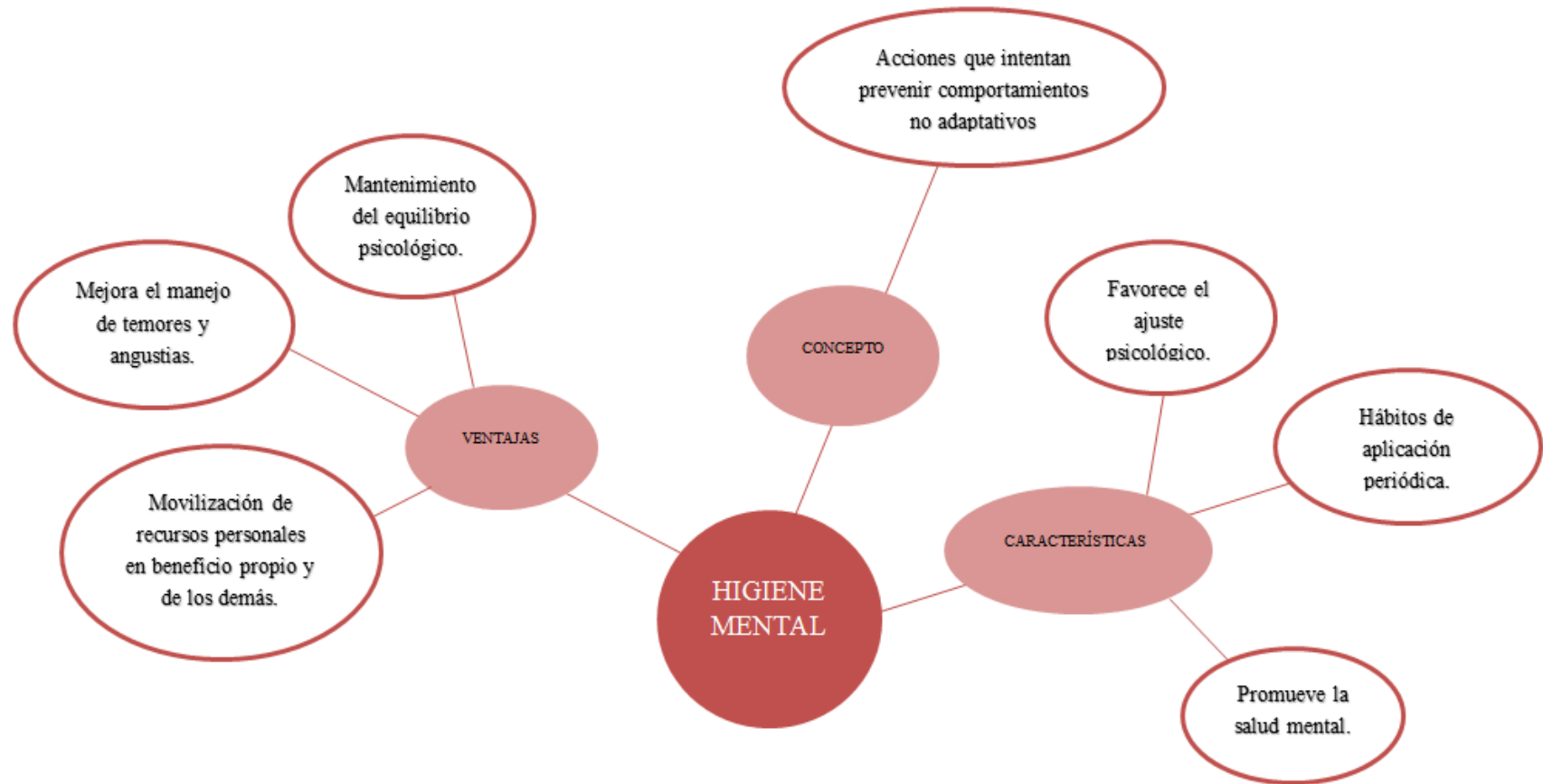
2.4. Fundamentación Teórico Científica.

Gráfico 2: Categorías Fundamentales



Elaborado por: Chelssy Miranda

Gráfico 3: Constelación de la Variable Independiente



Elaborado por: Chelssy Miranda

Gráfico 4: Constelación de la Variable Dependiente



Elaborado por: Chelssy Miranda

2.4.1. Fundamentación de la Variable Independiente

2.4.1.1. Higiene mental

LEAL, F (2002) define a la higiene mental como: *“La búsqueda de la salud mental y del equilibrio psíquico” (p.81)*, la Higiene Mental se hace cargo de los mecanismos psicosociales dirigidos a la prevención, es decir aquellos que están enfocados a mejorar la calidad de vida del ser humano, evitando la aparición de afecciones del bienestar psicológico, hoy en día el termino higiene mental se ha integrada al concepto de salud mental sin embargo siendo este último un concepto más global que abarca el estado de equilibrio de una persona, es necesario en ocasiones desglosar el término higiene que está directamente relacionado con la prevención.

- Historia

De acuerdo a BLEGGER, J (2007):

El objetivo históricamente más reciente en la higiene mental ya no se refiere tan solo a la enfermedad o a su profilaxis sino también a la promoción de un mayor equilibrio, de un mejor nivel de salud en la población. De esta manera ya no interesa solamente la ausencia de enfermedad, sino el desarrollo pleno de los individuos y de la comunidad total. (p.25)

La higiene mental no tuvo siempre el mismo propósito, su trabajo inició en 1908, centrándose en brindar una mejor atención a los pacientes psiquiátricos, se interesó en generar condiciones más humanas en infraestructura y atención, con el tiempo se añadió la importancia de detectar a tiempo las enfermedades mentales, para facilitar su tratamiento y acelerar la curación, también para disminuir el sufrimiento de los afectados, con el tiempo surgió un nuevo objetivo, dar importancia a la prevención de las distintas enfermedades mentales, es decir a actuar antes de que aparezcan, así se trasladó la importancia de la enfermedad a la salud, para ello se inició a prestar atención a la vida cotidiana de las personas.

Actualmente la higiene mental es de interés para los psicólogos y para muchos gobiernos.

BLEGUER, J. (2007) también expuso que:

A la higiene mental le corresponde el estudio de la administración de los conocimientos, prioridades, técnicas y recursos psicológicos que ya han sido adquiridos para encarar los aspectos psicológicos de la salud y la enfermedad como fenómenos sociales y colectivos, trabajar en el campo de la psicohigiene significa inevitablemente estar actuando en los problemas sociales y en las condiciones de vida de los seres humanos. (p.29)

▪ La Higiene Mental en la Salud Pública

La higiene mental es parte de la salud pública ya que la higiene engloba las técnicas dirigidas a conservar y fomentar la salud, de la higiene mental deriva una rama llamada psicohigiene, denominada así porque interviene a nivel psicológico en los fenómenos humanos, sirviéndose de la psicología clínica y social.

Para que la higiene mental cumpla su papel de forma adecuada y efectiva se considera necesario intervenir en el quehacer cotidiano de las personas, ya que prevenir consiste en no esperar a que las afecciones aparezcan para empezar a tratar a la gente, sino en intervenir directamente en los procesos psicológicos que se ven alterados por la vida diaria y que a su vez afectan la estructura de la personalidad, interfiriendo en las relaciones interpersonales, para ello se debe actuar en las áreas que afectan la vida diaria de los seres humanos: instituciones educativas, lugares de trabajo y reglamentos gubernamentales.

▪ El Psicólogo en las Instituciones

El psicólogo dentro de una institución desempeña un rol fundamental en cuanto a la salud mental de sus integrantes, además de los requerimientos básicos que le sean solicitados por la institución para la que trabaje el psicólogo debe estar siempre preocupado por implantar hábitos de higiene mental.

Sin importar el tipo de institución en la que se desempeñe (institución educativa, empresa, centro de ocio, etc.), el psicólogo tiene la tarea de examinar la institución

desde su dirección, objetivos, funciones y tareas, para poder evaluar así su impacto en las personas que la integran.

Con respecto al trabajo del psicólogo en la institución **BLEGUER, J (2007)** mencionó que:

El psicólogo es, en una institución, un colaborador, sus funciones deben ejercerse a través de los integrantes regulares de la misma. El psicólogo es un especialista en tenciones de las relaciones o comunicación humana, y sobre esas áreas tiene que actuar, los sucesos dados en una organización deben ser atendidos no en función de la problemática individual, sino institucional. (p. 45)

El psicólogo interviene en todo lo que implica a los seres humanos, maneja todo lo que concierne a los factores psicológicos, con el fin de conseguir el bienestar psicológico de las personas con las que trabaja, sin embargo es poco lo que en cuanto a higiene mental es posible aplicar debido a limitaciones tanto económicas, como sociales y políticas.

- Educación Sanitaria

De acuerdo a **MARQUÉS, F (2004)**: *“La educación sanitaria ha ocupado desde siempre, aunque en la mayoría de las ocasiones de forma inadvertida, un lugar privilegiado en el fomento y la promoción de la salud, en la prevención de la enfermedad, en la restauración de la salud, y en definitiva, en el mantenimiento de la vida” (p. 28)*. Para intervenir en términos de prevención se necesita iniciar estableciendo una base que la respalde, esta base es la educación, no es posible realizar un programa de higiene sino existe participación activa de los involucrados, es por esto que todos deben estar bien informados, la educación produce cambios estables en hábitos conductuales determinados de las personas, es necesario seleccionar los grupos a los que debemos dirigirnos, ya sea a una comunidad total, profesionales específicos o personas claves (dirigentes institucionales, autoridades municipales o gubernamentales, etc.).

- Hábitos De Higiene Mental

La higiene mental se apoya en los hábitos que las personas incorporan a su comportamiento habitual para favorecer su bienestar psicológico y mejorar su calidad de vida, los hábitos generalmente más conocidos y aplicados por los psicólogos para mantener el bienestar psicológico son:

- Satisfacción de necesidades básicas: reprimir las necesidades básicas afecta al bienestar físico y mental, por ello es necesario satisfacer nuestras necesidades de supervivencia como: comer, dormir, etc.
- Mantener una Buena Autoestima: Reforzar nuestra autoimagen, permite mantener una buena autoestima, la forma en que nos sentimos con nosotros mismos influye en nuestra percepción del mundo.
- Planteamiento constante de metas: Una persona con propósitos es una persona sana.
- Valoración Positiva de los demás: Es necesario percibir lo bueno de los demás para así mejorar nuestro trato hacia ellos y viceversa, favoreciendo el bienestar psicosocial.
- Asumir Responsabilidad: Este hábito hace referencia a tomar responsabilidad de las distintas situaciones de nuestra vida, darnos cuenta de que cada una de nuestras acciones tiene un resultado atribuido a nosotros y no a quienes nos rodean.
- Ejercicio: A más de favorecer la salud física, el ejercicio libera endorfinas las cuales juegan positivamente a favor del bienestar mental.
- Ejercicio Mental: Existen actividades que mantienen a nuestra mente activa como la lectura o la resolución de crucigramas, entre otras, son positivas para mantener la salud mental.
- Gestión adecuada de las emociones: Interpretar adecuadamente las emociones permite encauzarlas en nuestro beneficio, reforzando las positivas y manejando adecuadamente las negativas.

- Fomentar la Tolerancia a la Frustración: La frustración es parte de la vida de las personas, manejarla adecuadamente no es fácil para todos, y en ocasiones es causante de problemas de salud serios, hay muchas técnicas que permiten aprender un afrontamiento positivo.

- Salud e Higiene Mental en los Recursos Humanos

Hoy en día es fundamental tener en claro que una organización no es simplemente proveedora de un producto o servicio, y que de ella no se esperan únicamente resultados, o clientes, quizá esto suene anti-estratégico, una empresa o institución está formada por personas que juntas buscan alcanzar objetivos comunes que llevan al éxito de la organización y a la autorrealización de los colaboradores, por lo tanto son las personas con sus aportes personales, competencias específicas y compromiso las que dan vida a la organización, cuidar de los trabajadores es cuidar de la empresa, la importancia de la salud mental del personal es muchas veces relegado debido a que el mundo competitivo y acelerado en el que vivimos lleva a que las organizaciones estén obsesionadas con los resultados, y solo se toma conciencia de las afecciones de la salud mental cuando sus efectos en el personal afectan a las instituciones para las que trabajan, debido a la disminución en su desempeño y en la ausencia en el puesto de trabajo.

Cuando los trabajadores no se encuentran en un estado adecuado de bienestar psicológico no pueden optimizar su talento, se ha obviado por mucho tiempo el hecho de que el factor más significativo para el desarrollo personal y profesional es la salud mental, porque incide en funciones organizacionales importantes tales como: el clima laboral, la satisfacción laboral y la seguridad e higiene laboral, sin embargo los directivos optan por intervenir solo cuando ya se ha presentado un problema y desconocen las ventajas que representa al respecto tomar medidas preventivas de higiene mental que permitan afrontar situaciones laborales negativas causadas por afecciones de la salud mental como son: la rotación de personal, el clima laboral insatisfactorio, el bajo desempeño, etc.

Contar con personal sano, es contar con personal comprometido, en este nuevo siglo se pretende dejar a un lado el tabú de que afecciones como el estrés o la ansiedad son gajes del oficio, para dar paso a una promoción de la higiene mental como inversión estratégica a favor del bienestar del personal.

El equilibrio entre los valores humanos y los valores económicos surge cuando existe salud mental dentro de las organizaciones, cuando ambos factores obtienen la importancia requerida es posible prevenir afecciones de la salud mental y por lo tanto se puede evitar la aparición de situaciones negativas de repercusión económica en las organizaciones.

2.4.1.2. Salud Mental

La salud mental hace referencia a un estado de bienestar biopsicosocial, estado de bienestar que incide en los estados de ánimo positivos de las personas cuando este es adecuado y estados de ánimo positivos cuando dicho bienestar se ve afectado. A los estados positivos se atribuyen factores como la satisfacción, y el afrontamiento adecuado de las situaciones diversas de la vida diaria, mientras que los estados de ánimo negativos son responsables de la aparición de factores como la insatisfacción, el estrés o la depresión.

De acuerdo a MUCHINSKY, P (2007) *“El primer determinante de la salud mental es un ambiente en que las personas tienen el control de los principales eventos o actividades en su vida.”* (p.348) Es decir que una persona mentalmente sana, es aquella que tiene interés por su entorno y control sobre él, interactúa cómodamente dentro de este, la salud mental permite que una persona pueda ser motivada, y que sea capaz de buscar sus propios medios para cumplir sus metas, es necesario entender que la salud mental está determinada por las características propias de cada individuo, entre ellas están la capacidad de adaptación, las habilidades sociales, los recursos de afrontamiento y la resiliencia.

Para una comprensión general de la salud mental pueden tomarse en consideración cinco componentes principales de la misma.

- El Bienestar Afectivo: Este factor está asociado al buen estado de ánimo, al establecimiento de relaciones saludables y funcionales con los demás. Favorece la gestión adecuada de las emociones permitiendo el equilibrio emocional.
- Competencia: Una persona competente cuenta con recursos psicológicos para afrontar los problemas cotidianos, lo que proporciona una prueba de la salud mental de cada uno, debido a que las respuestas adecuadas ante la adversidad requieren del uso de habilidades sociales, adaptativas, y creencias concordantes a la realidad.

- Autonomía: Las personas que gozan de salud mental son capaces de comportarse adecuadamente en cada situación, demostrando valores y expresando sus preferencias.
- Aspiración: Las personas mentalmente sanas se esfuerzan constantemente por optimizar sus resultados, están orientados a la consecución de metas, facilitando el afrontamiento de situaciones estresantes, de hecho este estado de salud lleva en ocasiones a que las personas creen situaciones demandantes en su búsqueda de nuevos desafíos.
- Funcionamiento Integrado: Se refiere a la persona en conjunto, las personas que están sanas desde un punto de vista psicológico muestran equilibrio en todas sus esferas, lo que las previene de afecciones en cuanto a su bienestar mental. En referencia a este punto MUCHINSKY, P (2007) considera que: *“Una de las amenazas más grandes para nuestra salud mental desde la perspectiva de la Psicología I/O se refiere al estrés laboral.” (p. 351)*

- El estrés

De acuerdo a SALAMA, H (2004) desde el punto de vista gestáltico *“El estrés es una relación particular entre el individuo y su entorno” (p.215)*, por lo tanto el estrés surge de la relación entre factores subjetivos del individuo y de factores que provienen de su entorno, existe el estrés positivo y el estrés negativo, el positivo permite dar una respuesta eficaz al momento de dar solución a los problemas.

Los trastornos psicológicos a causa del trabajo están entre las diez enfermedades principales que afectan a la población económicamente activa, siendo el estrés uno de los más conocidos, tanto los empleados como las organizaciones se han vuelto más conscientes de los efectos negativos que este produce. Existen tres etapas de reacción al estrés físico y psicológico, en la primera etapa que es la reacción de alarma, el cuerpo se da cuenta de que debe rechazar algún peligro, ya sea físico o psicológico y lo hace, cuando no logra que dicha alarma desaparezca o se reduzca pasa a la segunda etapa de adaptación que es la etapa de resistencia, en esta aparecen los síntomas físicos debido

al aumento de los esfuerzos por afrontarlo, si fracasan los intentos por recuperar el equilibrio se produce agotamiento lo que conduce a una tercera etapa, en ella se emplean mecanismos de defensa cada vez más ineficientes para controlar el estrés, lo que agota los recursos de la persona y genera enfermedades.

En cuanto al estrés **MORRIS, (2010):**

Se sabe que el estrés es un factor importante en la aparición de la cardiopatía coronaria. Se han comprobado mayores probabilidades de sufrirla en las personas con un patrón conductual tipo A, serie de características que incluye hostilidad, urgencia, competitividad y esfuerzo. Los programas de reducción del estrés pueden disminuir y, a veces, detener el avance de esta enfermedad. (p.121)

Cuando una persona se ve afectada por el estrés necesita intervención para evitar que este se expanda y cause problemas mayores a su salud y calidad de vida.

▪ La Ocupación Como Método de Tratamiento en Salud Mental.

El bienestar psicológico y social son dos aspectos importantes hoy en día dentro del área de la salud, y están íntimamente relacionados con la capacidad de desempeñar ocupaciones socialmente valoradas, **MORUNO, P- TALAVERA, M (2011)** plantea que: *“Desde un punto de vista individual, el desempeño o realización de actividades de autocuidado y automantenimiento, productivas, educativas, lúdicas y de ocio permiten a un sujeto participar como miembro activo de su comunidad que contribuye a su entorno social, cultural y económico.” (p.33)*

Las ocupaciones que realizamos favorecen nuestra adaptación al medio, la integración y la interacción con nuestro ambiente repercuten en el desarrollo social y también en la salud general de los individuos que participan en ellas ya que las ocupaciones pueden representar una forma de dar sentido y significado a nuestras vidas, determinando nuestra actitud hacia el día a día y por supuesto influyendo en el bienestar psicológico,

por lo tanto las ocupaciones pueden ser un método tanto preventivo como de intervención.

Permanecer ocupados es un estado natural del ser humano y está vinculado a la salud, la forma más representativa para hacerlo es por medio del trabajo, ya que genera independencia económica, es socialmente aceptado y considerado como aporte de desarrollo en las comunidades, refuerza el autoestima porque brinda a las personas la sensación de utilidad y las lleva al cumplimiento de metas.

2.4.1.3. Equilibrio Biopsicosocial

El equilibrio biopsicosocial se da cuando hay estabilidad de los factores biológicos, psicológicos y sociales, lo que contribuye al bienestar del ser humano, jugando un papel importante en su salud y por consiguiente en su calidad de vida.

LEAL, F (2002) expone que: *“El mantenimiento del complicado equilibrio psíquico, que es la salud mental, depende de innumerables factores, biológicos, psicológicos y sociológicos.” (p.81)* Entre los factores biológicos se encuentran: los anatómicos, fisiológicos y químicos; entre los psicológicos destacan: las estructuras psíquicas, las relaciones filiales, y la interpretación de las experiencias; mientras que dentro de los factores de tipo social se encuentran: la estructura familiar, la organización social de la comunidad, y la influencia de las distintas instituciones en las que se desenvuelve como son la escuela y el trabajo, también influye la situación económica y los conflictos familiares. Todos estos factores son por si mismos complejos, la existencia de elementos favorecedores y desfavorecedores complican la conservación de un estado adecuado de salud mental.

LEAL, F (2002) también menciona que: *“El hecho de que algunos factores tiendan a provocar el desequilibrio mental, no determina necesariamente que lo provoque, incluso en el caso de que los factores provocadores de desequilibrio sean varios y se potencien unos a otros.” (p.82)* Nuestro mecanismo psíquico se defiende adaptándose cuando existen circunstancias desfavorables, busca compensar los riesgos de desequilibrio con los factores que están más reforzados, por lo tanto es normal que surjan circunstancias que comprometan a los factores condicionantes de la salud mental y que el mecanismo psíquico se reponga haciendo uso sus recursos sanos.

Muchos autores coinciden en que el cuidado de la salud mental requiere procurar la satisfacción de las necesidades básicas, resolver los conflictos internos y externos, y evitar los acontecimientos capaces de generar trauma, para ello es necesario aprender a aceptar las consecuencias de los hechos que son inevitables, se sugiere que los

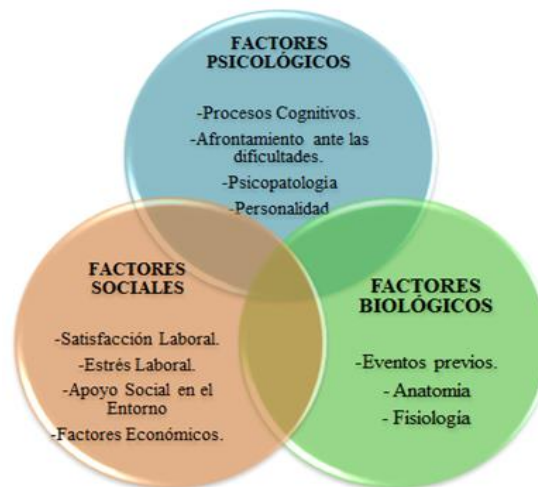
factores de mayor contribución o afectación a la satisfacción de las necesidades de cada persona son: La familia, la escuela, el trabajo y la comunidad.

- El Modelo Biopsicosocial.

El estado de ánimo, el equilibrio emocional y social, las actitudes y las creencias de las personas son una fuente de fortaleza que influye sobre la salud.

De acuerdo a **DELGADO, I (2014)**: *“El ser humano es un ser multidimensional que posee una dimensión física o biológica (cuerpo), una dimensión psicológica (comportamiento y emociones) y una dimensión social o ambiental en la que está inmerso. Estas tres dimensiones de la persona interrelacionan entre sí formando un ser biopsicosocial.” (p.2)* El equilibrio de una persona depende de las tres dimensiones previamente mencionadas, la medicina tradicional solía proponer que la base de toda enfermedad eran los factores orgánicos, se descartaba la esfera biológica y la social, las necesidades de cada esfera deben ser satisfechas por la persona sin embargo en ocasiones se necesita ayuda ya sea por medio de atención psicológica o de intervención educativa.

Gráfico 5: Interacción de los Factores Biopsicosociales



Elaborado por: Chelssy Miranda
Fuente: Inmaculada Delgado (2014)

- Enfermedad y Convalecencia.

Al referirnos a enfermedad, hablamos de una alteración de las funciones del organismo lo que provoca una reducción de las capacidades del individuo afectado o una disminución de su calidad de vida, la enfermedad está influida por factores psicológicos, sociales y ambientales, todos ellos están interrelacionados, uno de ellos o el resultado de su interacción puede afectar la curación.

La aparición de una enfermedad obliga a alterar el ritmo de vida habitual, debido a que esta se evidencia a nivel físico causando molestias que disminuyen los recursos a nivel orgánico, así como también en la aparición de trastornos de la salud mental, que son capaces de provocar pérdida de autonomía, y alterar los recursos psicológicos de las personas, entre las afecciones a nivel psicológico más comunes están: la depresión y la ansiedad.

Cabe destacar que tanto las alteraciones a nivel orgánico como las que son a nivel psíquico pueden desencadenar la aparición la una como consecuencia de la otra, y afectar en conjunto al bienestar general de las personas.

2.4.1.3. Ser Humano

POLAINO, A (2003) explica que:

El ser humano es propositivo, es decir, finalista; actúa con una intencionalidad, más o menos definida, buscada y querida por el mismo. No es pues un ser pasivo que se mueve por causas ajenas a sí mismo sino que es un ser activo que se mueve por sí mismo, al que le compete de forma esencial la decisión. (p.124)

El ser humano está constantemente buscando satisfacer necesidades intrínsecas y extrínsecas, esta búsqueda lo motiva, lo mueve a actuar, a tomar decisiones que le sirvan para cumplir sus objetivos, estos varían de acuerdo a cada área en la que se desenvuelve, ya que en cada una de ellas desempeña distintos roles.

- El Ser Humano de acuerdo a la Psicología Social.

De acuerdo a **IBAÑEZ, T (2009)**: *“La vida del ser humano no se concibe fuera o al margen de las matrices de interacción en las que nos implicamos a lo largo de nuestra vida, desde el nacimiento hasta la muerte.” (p.139)* Es importante recordar que el hombre es un ser social, la mayor parte de su vida se encuentra interactuando con otros, esta interacción influye en el modelamiento del carácter y también toma parte en la generación de la identidad y en la formación de creencias, actitudes y valores.

- El Ser Humano de acuerdo a la Psicología del Desarrollo.

De acuerdo a **CORNACHIONE, M (2006)**: *“El ser humano desde que se sabe que va a nacer tiene ya una serie de cambios estructurados para cada etapa, ya sea por lo bio-psico-social, pero sólo algunos cambios podrán ser modificados dependiendo de la etapa por la que el sujeto este pasando.” (p.16)*

Junto con los cambios que se dan en cada etapa es posible que ocurran eventos de crisis, los cuales en algunos casos pueden marcar por siempre la vida de la persona involucrada, debido a eso se han estudiado las etapas de la vida y los episodios ya casi

preestablecidos en cada una de ellas, la psicología del desarrollo es la rama de la psicología encargada de estudiar las distintas etapas a las que se enfrenta el ser humano en cada faceta de su desarrollo, esta rama se interesa por los procesos propios de cada etapa, sin embargo al estar esta investigación enfocada al ser humano dentro del área laboral, la etapa de interés es la vida adulta, ya que es en esta en la que el ser humano tiene necesidad de insertarse en el campo laboral.

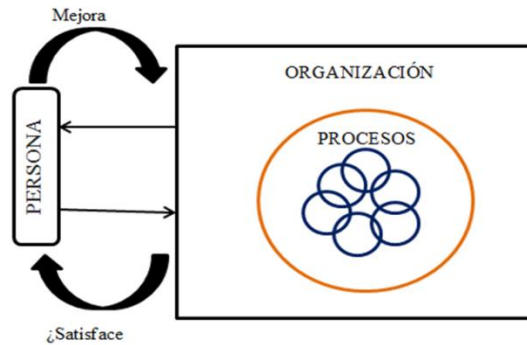
Así tenemos las siguientes etapas:

- Transición a la vida adulta: Se da aproximadamente de los 17 a los 22 años. Los jóvenes empiezan a sentirse alejados de la familia y surge en ellos la necesidad de independizarse.
- Entrada al mundo adulto: Se da entre los 22 y 28 años, la persona se siente adulta, se vuelve independiente de sus padres y empieza a cumplir objetivos inmediatos.
- Transición de los 30: Surge aproximadamente entre los 28 y 34 años, en esta etapa empiezan a aparecer preguntas sobre la vida que se está llevando.
- El Arraigo: Surge en la década que va de los 33 a los 43 años, se establecen objetivos específicos de acuerdo a un proyecto de vida.
- La transición de la madurez: Se da de los 40 a 45 años, se cuestionan todos los aspectos de la vida, se toma en consideración que la primera mitad de la vida ya pasó y las cosas que no se lograrán hacer antes de envejecer o morir. Esta etapa puede ser positiva o negativa en función a las diferentes personalidades.
- El Ser Humano de acuerdo a la Psicología Organizacional

La psicología organizacional directamente relacionada con la persona dentro del área laboral es cada vez más importante desarrollar más el estudio de la persona dentro de la organización, para poder generar más pautas que beneficien la relación trabajo-persona, el trabajo otorga bienestar a la persona, le permite sentirse útil y generar ingresos que son importantes para el bienestar tanto psicológico como

social, también a nivel fisiológico ya que los ingresos económicos permiten la satisfacción de las necesidades básicas.

Gráfico 6: El ser humano en la organización



Elaborado por: Chelssy Miranda.

Fuente: Zepeda H.

El trabajo permite que la persona desarrolle su autoestima, lo encamina a la realización personal, la psicología organizacional puede ser utilizada según **ZEPEDA, H (1999)** para requerimientos organizacionales tales como: *“el lograr que sus integrantes adopten con profundidad su filosofía, y participen activamente en la consecución de sus fines organizacionales; además que sean más productivos o ayuden a captar nuevos y más prometedores segmentos de mercado, o bien se conviertan en mejores servidores del público”.* (p.2)

La psicología organizacional busca comprender los procesos individuales sin enfatizar en los procesos organizacionales, siendo de utilidad especialmente para los dirigentes organizacionales y sus colaboradores, esta rama de la psicología busca que las organizaciones puedan aprovechar al máximo las habilidades y competencias de su gente, y al mismo tiempo que las personas se desarrollen como seres humanos dentro de ella, que se sientan a gusto y satisfagan sus necesidades en lugar de ser tratadas sólo como un medio de producción.

2.4.2. Fundamentación de la Variable Dependiente

2.4.2.1 Gestión del Talento Humano

CHIAVENATO, I (2002) menciona que:

Las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que ésta sea más consciente y esté más atenta de los empleados. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. (p.9)

Se ha denominado recursos humanos a la fuerza laboral de los colaboradores de las organizaciones, y al aporte que brindan, por lo tanto la gestión de los recursos humanos es la que se encarga del desarrollo continuo del talento humano, su objetivo es fomentar al personal a brindar sus aportes y así mejorar el desempeño laboral.

▪ Gestión adecuada del Talento Humano

La Gestión de Recursos Humanos busca que las aportaciones de los trabajadores aumenten, pretende que los trabajadores sean responsables desde la estrategia y la ética, por ello puede decirse que la gestión adecuada del Talento Humano, implica:

- Generar condiciones organizacionales adecuadas para que los Recursos Humanos puedan alcanzar objetivos individuales.
- Asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales.
- Alcanzar la eficiencia y la eficacia con los Recursos Humanos disponibles.
- Motivar a los colaboradores para que contribuyan al éxito de la organización.
- Resolver con ética los desafíos y conflictos que se presenten, minimizando las tensiones que estos puedan generar en la organización.
- Brindar apoyo a los colaboradores para que puedan cumplir sus aspiraciones.

Las organizaciones dependen mucho de la participación de sus trabajadores, debido a que esta influye en la calidad de atención que prestan, el comportamiento y el compromiso de su gente son los que más allá de los productos o servicios que ofrecen

distingue a unas de otras, son las personas quienes poseen la capacidad para usar sus conocimientos, a favor o en contra de la organización, cada colaborador aporta su valor personal en sus tareas y obligaciones diarias.

- Los Recursos Humanos En Las Estrategias Organizacionales.

De acuerdo a **CHIAVENATO, I (2002)**: *“Las personas constituyen la principal ventaja competitiva, la empresa requiere invertir en ellas, desarrollarlas y ceder espacio a sus talentos” (p.47)*, las estrategias enfocadas al talento humano de la organización señalan la importancia de que los colaboradores tengan una participación activa en su lugar de trabajo y muestran la necesidad de fomentar las buenas relaciones para obtener un clima laboral agradable, en la actualidad la gestión del talento humano fomenta la existencia de una relación de cooperación entre los altos mandos y los niveles operativos, para lograr este tipo de relación es necesario remediar los conflictos existentes y evitar la aparición de inconformidades, el fin de este objetivo es que los trabajadores se sientan parte de la organización y no subordinados.

- Las Personas

La necesidad de gestionar el talento humano surge al reconocer a las personas como parte importante del desarrollo organizacional, hoy en día los trabajadores ya no son considerados como herramientas de trabajo, sino que se reconoce su aportación a través del desarrollo de sus capacidades.

CHIAVENATO, I (2007) menciona que:

El estudio de las persona constituye un punto básico de las organizaciones y especialmente de la ARH, sin organizaciones ni personas no habría ARH. En esta última hay dos vertientes diferentes al considerar a las personas: las personas en cuanto tales (dotadas de características propias de personalidad e individualidad, de aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales) y las personas como recursos (dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional). (p. 43)

Debido a lo anteriormente mencionado la preocupación en las organizaciones por contar con un personal capaz de aportar a la organización ha aumentado, pero la organización debe aportar a su personal, para que así puedan satisfacer mutuamente sus necesidades. El área de los Recursos Humanos enfrenta varios desafíos en relación con su personal el principal es lograr que este contribuya a la efectividad de la organización, para lograrlo el primer paso es conocer las funciones y tareas correspondientes a cada cargo existente en la organización para poder cerciorarse de que haya un adecuado diseño de los puestos de trabajo, evitando así la ambigüedad de roles y facilitando la posibilidad de posteriormente hacerlos más efectivos y satisfactorios, y también para delimitar las necesidades del perfil para un correcto reclutamiento y selección de personal.

Toda persona que es contratada debe ser integrada a un programa de inducción, para facilitar la adaptación al puesto y a la organización, de acuerdo a **WERTHER, W-DAVIS, K (2008)** : *“En este punto ocupan sus puestos de trabajo y, de acuerdo con un diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo, reciben la capacitación necesaria para ser productivos” (p.24)*, es necesario evaluar periódicamente el desempeño de los trabajadores para poder brindar retroalimentación y corregir cualquier aspecto que se necesite.

Es importante recordar que para mejorar o mantener un buen desempeño de los trabajadores debe haber una compensación adecuada, por ejemplo salarios justos a cambio del cumplimiento satisfactorio de las tareas del puesto de trabajo.

2.4.2.2 Satisfacción Laboral

KINICKI, A- KREITNER, R (2003) menciona que:

“La satisfacción en el trabajo es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña. Ello significa que no se trata de un concepto unitario. En su lugar, una persona puede estar relativamente satisfecha con un aspecto de su trabajo e insatisfecha con uno o más aspectos adicionales.” (p. 154)

Desde su fundación, la psicología Industrial u Organizacional I/O, ha estudiado las causas y efectos de la satisfacción laboral, aunque el funcionamiento de las organizaciones aparenta depender en mayor medida del desempeño laboral, en la actualidad la satisfacción laboral es mucho más estudiada, el interés brindado a la satisfacción laboral radica en su influencia sobre otros fenómenos organizacionales, como el entorno laboral.

Se ha demostrado que la satisfacción laboral influye en aspectos vinculados tanto con las organizaciones como con sus trabajadores, estos aspectos van desde el desempeño laboral hasta la salud y la calidad de vida.

▪ La Naturaleza De La Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral está relacionada con la actitud de las personas basada en las percepción que tienen de su trabajo, según **SPECTOR, P (2002)**: *“Es el grado en que las personas gustan de sus empleos mientras que la insatisfacción laboral es la medida en que su trabajo les desagrada” (p.190)*, la satisfacción laboral a veces se considera como una disposición psicológica propia de las personas hacia su trabajo, lo que se refleja en sus actitudes y sentimientos al realizar sus tareas, así el individuo crea características subjetivas sobre el ambiente laboral, es por ello que la satisfacción o la insatisfacción laboral depende de factores que afectan directamente a la persona y su bienestar como son: El ambiente físico de su puesto de trabajo, el tipo de relación que tiene con sus compañeros y superiores, la oportunidad de crecimiento, los retos, etc.

Existen también otros factores que inciden en la satisfacción y que no están relacionados con las condiciones organizacionales, entre ellos se encuentran: la edad, la manera de gestionar las emociones, las aspiraciones personales junto con la factibilidad de realizarlas, la condición social, el medio cultural, la salud, las actividades de ocio y el tiempo disponible para llevarlas a cabo, las relaciones familiares y sociales, etc.

Se han creado dos enfoques para estudiar la satisfacción laboral: general y de facetas.

El enfoque general brinda una percepción global del empleo sobre la satisfacción laboral, se evalúa la satisfacción de las personas a nivel general y el enfoque de las facetas brinda una perspectiva más amplia, este enfoque consiste en tomar en consideración los distintos aspectos del trabajo, como son: la remuneración, los beneficios de ley, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, la oportunidad de ascenso, la facilidad de comunicación y la estabilidad laboral.

- Efectos potenciales de la Satisfacción Laboral

De acuerdo a SPECTOR, P (2002): *“En años recientes la satisfacción laboral adquirió una importancia cada vez mayor debido a sus efectos potenciales sobre variables que preocupan más a los empleados que a las organizaciones. La relación de la satisfacción laboral con la salud y el bienestar es de interés particular”* (p.206), por consiguiente la satisfacción laboral contribuye al desempeño, una persona sana y con un adecuado estado de bienestar es más productiva.

Las personas generalmente optan por puestos en los que puedan hacer uso de sus competencias, también les interesa que las organizaciones ofrezcan tareas variadas, y que les den retroalimentación sobre la calidad del trabajo que están realizando. Los trabajadores necesitan estímulo intelectual, retos en condiciones moderadas, para que experimenten placer y satisfacción, cuando sus tareas no suponen suficientes retos provocan tedio, sin embargo cuando son excesivos causan frustración y generan sentimiento de fracaso.

- Salud y Bienestar

Una de las preocupaciones principales de los psicólogos I/O en cuanto a la satisfacción laboral es la repercusión de la misma en la salud y el bienestar de los trabajadores, **SPECTOR, P (2002)** manifiesta que: *“se ha llegado a señalar que la satisfacción laboral puede ser un factor en los casos de enfermedad grave y hasta muerte” (p. 209)*. Se ha asociado en innumerables ocasiones a la insatisfacción laboral con síntomas físicos como: problemas estomacales y cardiacos, así como también con síntomas psicológicos como: la depresión.

- Evaluación De La Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral generalmente es evaluada en torno a la información que dan los trabajadores, por lo tanto esta sesgada por la percepción que tienen de su empleo, esta información es recolectada mediante cuestionarios, entrevistas o por la aplicación de escalas que es el método más usual hoy en día.

Entre las escalas más utilizadas para evaluar la satisfacción laboral encontramos:

- Job Descriptive Index (JDI): Esta herramienta es la de uso más generalizado debido a que es la escala más profunda y su validación ha sido muy cuidadosa, evalúa 5 facetas: Trabajo, salario, oportunidades de obtener ascensos, supervisión y compañeros de trabajo.
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): Esta escala tiene dos versiones, una larga de 100 reactivos, y una corta de 20, ambos evalúan 20 facetas de la satisfacción laboral.

2.4.2.3. Motivación

La motivación es el proceso que lleva a que los estímulos tanto internos como externos impulsen a una persona a llevar a cabo una determinada acción, esto sugiere su poder sobre la voluntad de las personas, por consiguiente la motivación ha sido estudiada por varios autores. Así MARTÍNEZ, M (2012) refiere que: *“Las necesidades y las metas constituyen la base para diseñar el proceso básico de la motivación”*. (p, 21)

Mientras PROT, B (2005) deduce que:

La Motivación no viene, en primer lugar de la mente o de la razón, sino que aunque parezca imposible, viene de las entrañas. Emerge del centro de las emociones, de las sensaciones, de los sentimientos, unidos a la imagen de sí mismo, al ser y a la capacidad de creer en uno mismo. (p.16)

La motivación está influida por lo tanto por factores intrínsecos y extrínsecos que son clave en la consecución de metas personales y laborales. En el ámbito laboral los autores DAVIS, K-NEWSTROM, W (2003) mencionan: *“La motivación también requiere descubrir y atender los impulsos y necesidades de los empleados, ya que se originan en el individuo”* (p.121) lo que implica una necesidad de que las organizaciones den una valoración más amplia en torno a lo subjetivo y lo colectivo al momento de generar sus estrategias de motivación

- Proceso Motivacional

De acuerdo a LUTHANS, F (2008): *“La motivación es un proceso que inicia con una deficiencia fisiológica o psicológica, o necesidad, la cual activa un comportamiento o tendencia que se dirige hacia una meta u objetivo”* (158), por lo tanto es necesario determinar la relación existente entre los incentivos o la satisfacción de necesidades y el comportamiento de las personas.

- Motivación Laboral

Ya que las motivaciones se originan en el individuo, dentro del área laboral la motivación requiere que se descubran y entiendan las necesidades que tienen sus colaboradores, es necesario reforzar las acciones y aportaciones positivas para generar satisfacción. El personal se muestra más motivado cuando existen objetivos claros que alcanzar y lineamientos específicos para hacerlo.

La función de la motivación en el rendimiento se resume en el modelo de motivación de la siguiente figura:

Gráfico 7: Motivación en el rendimiento



Elaborado por: Chelssy Miranda.

Fuente: Keith Davis- John Newstrom.

Las gerencias hoy en día deben dar importancia a la identificación de las necesidades de sus trabajadores, para poder encaminar su comportamiento.

Los incentivos orientados a satisfacer necesidades personales también son eficaces para motivar al personal, si un empleado es productivo y la empresa lo retribuye las necesidades que lo motivaron quedan satisfechas, dejando paso a nuevas necesidades, iniciando así un nuevo ciclo motivacional.

Se han identificado tres impulsos motivacionales dominantes en las personas: hacia el logro, la afiliación y el poder.

- Impulsos hacia el logro: Aquellos que actúan bajo este impulso desean alcanzar sus objetivos exitosamente. Los logros son importantes por su propia naturaleza, más que por la recompensa posterior.
- Impulso hacia la Filiación: Las personas motivadas hacia la filiación tienden a rodearse de amigos, lo que les brinda satisfacción interna, por ello desean libertad en el trabajo para interactuar con los demás y para poder fortalecer sus relaciones con ellos.
- Impulso hacia el poder: Quienes actúan en base a este tipo de motivación pretenden influir en la organización, no les importa asumir riesgos para lograrlo. Cuando obtienen el poder que buscaban, pueden usarlo tanto de manera constructiva como destructiva.

Conocer los impulsos que motivan a cada trabajador hace posible para los gerentes tratarlos de manera distinta a cada uno, identificar el impulso motivacional presente en cada trabajador permite una comunicación conforme a las necesidades de cada uno de ellos.

- Motivos Intrínsecos Y Extrínsecos

Se ha considerado que los motivos surgen de dos fuentes, intrínsecas y extrínsecas, según LUTHANS, F (2008): *“Los motivos extrínsecos son tangibles y visibles para los demás, los entregan otras personas, en el lugar de trabajo, los motivadores extrínsecos incluyen: el pago, las prestaciones y las promociones.” (p.166)*, al contrario los motivos intrínsecos vienen de la persona, son motivadores internos que influyen en el desempeño en el puesto de trabajo, estos incluyen: experiencias y logros, y están relacionados con el grado de responsabilidad y desempeño presente en el individuo.

- Necesidades Humanas

El bajo desempeño en muchas ocasiones se debe a causas relacionadas con las necesidades de cada persona, para mejorar los trabajadores requieren atención, se debe tener en consideración que no sólo la maquinaria costosa requiere mantenimiento, las personas pueden ser más productivas cuando las organizaciones a las que trabajan se preocupan por sus necesidades y también cuando se encuentran satisfechas en su lugar de trabajo.

De acuerdo a **DAVIS, K-NEWSTROM, W (2003): “Hay diversas formas de clasificar las necesidades. Una clasificación muy sencilla es: 1. Necesidades físicas básicas, llamadas necesidades primarias, y 2. Necesidades sociales y psicológicas, denominadas necesidades secundarias.” (p.124)**, por lo tanto las necesidades básicas son universales, sin embargo la intensidad de estas cambia de una persona a otra, mientras que las necesidades secundarias son de carácter subjetivo, involucra necesidades de la mente y del espíritu, las necesidades sociales y psicológicas aparecen conforme la persona madura, entre ellas están el autoestima, y las necesidades emocionales, estas necesidades secundarias son a menudo las que dificultan las estrategias motivacionales de los directivos de las organizaciones.

- Modelos Motivacionales

Existen varios modelos que explican la motivación, entre los más conocidos están:

- La jerarquía de necesidades de Maslow que sostiene que no todas las necesidades humanas son de igual intensidad, pero les otorga un orden de realización definido.
- El modelo de los dos factores de Herzberg, en el que se señala que diferentes tipos de factores, no siempre relacionados, pueden ser positivos o negativos, es decir generan bienestar o malestar. Este modelo destaca dos factores: de mantenimiento y motivacionales.

- El modelo de expectativas que es uno de los enfoques más aceptados de la motivación, fue desarrollado por Victor H. Vroom, y manifiesta que la motivación es producto de tres factores: valencia (cuando la persona desea una recompensa), expectativas (su propio cálculo de las probabilidades de que el esfuerzo genere el rendimiento adecuado) y la instrumentalidad (su cálculo de que el rendimiento genere la recompensa).

2.4.2.4 Desempeño Laboral

Con respecto al desempeño laboral SPECTOR, P (2002) menciona que: *“para que una organización alcance sus objetivos, cada empleado debe realizar sus tareas en un nivel razonable de eficiencia”* (p.218). Esta es la perspectiva general por la cual las empresas se interesan tanto en mejorar el desempeño de sus trabajadores, muchas veces se confunde el desempeño con la efectividad, lo cual es erróneo especialmente cuando se pretende estudiar el desempeño laboral dentro de la organización, el desempeño está en realidad relacionado con el comportamiento, es decir en lo que las personas hacen, y puede ser fácilmente observado en el trabajo.

El desempeño incluye las acciones realizadas para cumplir las metas de la organización y puede medirse en función a los logros y competencias de cada individuo, mientras que la efectividad no está bajo el control único de los trabajadores. Las medidas de efectividad son importantes pero estas están sujetas a diversos factores organizacionales sobre los cuales el empleado tiene poca influencia, por consiguiente puede llegar a ser contraproducente recompensar a los trabajadores en base a la efectividad.

Debido a lo antes mencionado la evaluación del desempeño debe estar dirigida a comportamientos relacionados con el puesto de trabajo.

El desempeño de los empleados es constantemente evaluado ya sea de manera formal o informal. Las evaluaciones informales pueden hacerse a partir de observaciones al azar, incluso a través de rumores o intuición pero un sistema formal y racional es más preciso, justo y útil para todos los interesados.

- Capacidad y Desempeño

Cada individuo se diferencia de los demás por sus habilidades, no todos tenemos la misma facilidad para todas las tareas, hay algunas que son fáciles para unos mientras representan un alto grado de dificultad para otros, por lo tanto analizar las capacidades de cada trabajador permite determinar en qué puesto se desempeñará mejor, muchos autores han concordado en que la capacidad cognitiva debe aprovecharse en los puestos de necesidad intelectual en lugar de ser un requerimiento al reclutar candidatos para puestos sencillos con tareas automatizadas o repetitivas, las capacidades deben coincidir con las necesidades del puesto para que exista mayor efectividad.

- Motivación y desempeño

La motivación surge tanto del interior de las personas como de su entorno, sin embargo las organizaciones se han enfocado solo en la motivación a través del entorno laboral, es decir en la estructura de los puestos y los incentivos, pero es posible también evaluar la motivación en los trabajadores antes de contratarlos.

La evaluación del desempeño es el proceso de calificar la actuación de cada colaborador para en base a los resultados tomar decisiones con respecto a ascensos, aumentos, etc. La clave está en aprovechar la información recolectada, para desarrollar el desempeño proporcionando retroalimentación que facilite mejorarlo. El interés está en proporcionar información útil a los trabajadores para corregir sus falencias y desarrollar las competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en un puesto actual o futuro.

- Componentes del Desempeño

El desempeño dentro de cada puesto tiene tres componentes principales, el desempeño de la tarea, el desempeño cívico y el desempeño adaptativo.

- El desempeño de la tarea: se refiere a la efectividad en las tareas del puesto, todos los puestos de una organización se definen en función a las tareas que lo

componen, es necesario contar con un diseño claro de cada puesto para poder refinar los factores a ser evaluados, entre los que pueden estar las habilidades en cuanto a comunicación oral y escrita, toma de decisiones, planeación organización, entre otros.

- El desempeño cívico: hace referencia a ser un buen habitante de la organización, que contribuye con aportaciones más allá de su puesto, que favorezcan su crecimiento personal y el de la organización, entre estas aportaciones están: ser responsable, mostrar disciplina, manejar el estrés, apoyo a los compañeros, compromiso con la organización, todos estos factores contribuyen con el bienestar general de la organización.
- El Desempeño Adaptativo: está enfocado a la comodidad con los cambios dentro de la organización, su importancia es resultado del rápido ritmo con el que se dan los cambios en el mundo laboral, esta situación de cambio constante deriva la necesidad de que los trabajadores sean capaces de adaptarse.

- Desempeño Contextual

Varios autores afirman que los trabajadores suelen contribuir a la organización con acciones que van más allá de las tareas de sus puestos, estos aportes pueden ayudar o dificultar el logro de las metas organizacionales, a pesar del riesgo, estas contribuciones son importantes para el ambiente de trabajo, estas contribuciones pueden ser consideradas parte del desempeño general.

Entre las contribuciones pertenecientes a estos contextos están: la persistencia, la cooperación con los compañeros de trabajo y el esfuerzo extra empleado para completar con éxito las tareas, es decir el apoyo voluntario en actividades que no son parte del puesto, estas contribuciones respaldan los objetivos organizacionales.

Para una evaluación precisa del desempeño se debe tomar en cuenta los factores contextuales sin dejar de lado las características propias del puesto.

- Evaluación del desempeño

Según WERTHER, W-DAVIS, K (2008): *“La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa” (p.302)*, se debe considerar que muchos trabajadores no son productivos desde que ingresan a la organización sin embargo su desempeño puede mejorar con el tiempo, muchos incluso sobrepasan el nivel satisfactorio.

Cuando los resultados de estas evaluaciones son bajos se necesita aplicar medidas correctivas y cuando los resultados son satisfactorios o sobrepasan lo esperado es necesario motivar a los colaboradores para que este los resultados se mantengan o sigan desarrollándose.

WERTHER, W-DAVIS, K (2008), también mencionan que: *“Es necesario que cada organización cuente con un sistema formal de evaluación del desempeño, donde cada supervisor y directivo revise el avance, logros y dificultades que cada colaborador tiene en sus áreas de trabajo” (p.306)*, esto beneficia a la organización porque permite mejorar la efectividad de su personal y a los trabajadores que se sienten más a gusto en su puesto al dominar mejor sus tareas.

Las técnicas de evaluación de desempeño más utilizadas son:

- Escalas de puntuación
- Listas de verificación
- Método de registro de acontecimientos notables
- Estimación de conocimientos y asociaciones

2.5. HIPÓTESIS.

La Higiene Mental incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.

2.6.1. Variable Independiente.

La Higiene Mental

2.6.2. Variable Dependiente.

El Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE

El presente trabajo está enmarcado en el enfoque cuali-cuantitativo, de acuerdo a **Naranjo, G (2014)** el enfoque cualitativo es pertinente porque: *“Es más propio de las ciencias humanas, no es generalizable: estudia casos en su contexto, asume una realidad dinámica” (p.94)* este enfoque dentro de la investigación tiene como objeto describir las cualidades de un fenómeno.

Mientras que el enfoque cuantitativo según el mismo autor, **Naranjo, G (2014)** *“Busca las causas de los hechos que estudia, busca las causas de los hechos que estudia, está orientado a la comprobación” (p.94)* por lo tanto es a través del enfoque cuantitativo que se podrá comprobar la hipótesis producto de la investigación.

3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.2.1 Bibliográfica Documental.

Se usa la modalidad Bibliográfica debido a que se ha recurrido a fuentes bibliográficas correspondientes a varios autores que se han interesado en investigar y exponer ideas propias referentes a las variables escogidas para favorecer la argumentación y defensa del problema de investigación.

La información se ha recolectado de libros, tesis de grado, y revistas; relacionados con la Higiene Mental y con el Desempeño Laboral.

3.2.2 De Campo.

El trabajo se apoyó en la modalidad de campo debido a que se ha contado con la colaboración del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato, para la recopilación de información utilizada en la presente investigación facilitando el contacto directo con la realidad del objeto de estudio.

3.3 NIVELES DE INVESTIGACIÓN.

3.3.1 Exploratorio.

Utilizado ya que el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado con anterioridad. La investigación tiene como finalidad explorar y buscar todo lo concerniente con el problema objeto de estudio para tener una idea clara de la realidad y por consiguiente proponer alternativas para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato.

3.3.2. Descriptivo.

La investigación da a notar los estudios descriptivos que miden los conceptos o variables de forma independiente, tiene por objeto desarrollar y describir el modelo de herramientas a utilizar.

3.3.3. Correlacional.

Es correlacional ya que mide las variables de las que se pretende conocer si están o no relacionadas, lo que permite después el análisis de la correlación.

Aporta a la medición de la relación existente entre la variable independiente “Higiene Mental” con la variable dependiente “Desempeño Laboral”.

3.4 Población y Muestra.

3.4.1 Población.

En esta investigación se tomará en cuenta a la población total, no se aplicará fórmula de muestreo.

Tabla 1: Población

NIVELES	POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administrativo	Supervisora de Talento Humano	1	2%
	Inspector del equipo de obras públicas	1	2%
	Coordinador de Infraestructura	1	2%
	Asistente de infraestructura	1	2%
Operativos	Choferes	19	36%
	Operadores	11	21%
	Capataz	1	2%
	Conserje	1	2%
	Ayudante de Conserje	1	2%
	Asistente de almacén	1	2%
	Pasantes	2	4%
	Cadeneros	3	6%
	Topógrafos	4	8%
	Ayudantes de taller	2	4%
	Mecánicos	2	4%
	Lubricador	1	2%
	Vigilante Privado	1	2%
	TOTAL:		53

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Fuente: Ministerio de Transporte y Obras Públicas

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1. Variable Independiente.

Tabla 2: Higiene Mental

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Mecanismos psicosociales de atención y prevención, enfocados a mejorar la calidad de vida del ser humano enfocándose en evitar la aparición de afecciones del bienestar psicológico, promocionando el equilibrio biopsicosocial y la calidad de vida en la población.</p> <p>(Fernando Leal, 2012)</p>	Prevención	<p>Educación</p> <p>Hábitos</p> <p>Recursos Psicológicos</p>	<p>¿Ha escuchado usted hablar sobre el estrés o sobre alguna otra afección psicológica?</p> <p>¿Ha padecido alguna de ellas a causa del trabajo?</p> <p>¿Sabía usted que las afecciones psicológicas se pueden prevenir?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
	Afecciones	<p>Comportamiento</p> <p>Equilibrio</p> <p>Salud</p>	<p>¿Ha notado comportamientos o estados de ánimo cambiantes en sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿En su trabajo se evalúa el bienestar psicológico de los trabajadores?</p>	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de Observación.</p>
	Calidad de Vida	<p>Satisfacción</p> <p>Emociones</p> <p>Bienestar</p>	<p>¿Se siente satisfecho con sus logros laborales y familiares?</p> <p>¿Se siente de buen ánimo la mayor parte del tiempo?</p>	

Elaborado por: Chelssy Miranda.

3.5.2. Variable Dependiente.

Tabla 3: Desempeño Laboral

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El desempeño es sinónimo de comportamiento; es lo que las personas hacen, y puede observarse. El desempeño incluye aquellas acciones que son relevantes para la meta de la organización y pueden medirse en función de la competencia de cada individuo.</p> <p>(Fernando Leal, 2012)</p>	Comportamiento.	<p>Acciones.</p> <p>Actitudes.</p> <p>Rendimiento.</p>	<p>¿Las actitudes de sus compañeros influyen en el desempeño de sus tareas?</p> <p>¿Cree usted que todos sus compañeros tienen un buen desempeño laboral?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
	Metas.	<p>Motivación.</p> <p>Auto-realización.</p> <p>Compromiso.</p>	<p>¿Tiene alguna motivación además de su salario para realizar sus tareas?</p> <p>¿Su compromiso con la empresa está relacionado con lo que esta aporta a su desarrollo personal?</p>	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de Observación.</p>
	Competencias.	<p>Habilidades.</p> <p>Destrezas.</p> <p>Valores.</p>	<p>¿Cree usted que sus jefes aprovechan sus habilidades al máximo en función de su puesto?</p> <p>¿Le gustaría mejorar su desempeño laboral?</p>	

Elaborado por: Chelssy Miranda.

3.5 Recolección de la información

Tabla 4: Plan de recopilación de la información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para Qué?	<p>Fomentar la prevención de riesgos de la salud mental en el entorno laboral.</p> <p>Favorecer la capacidad de afrontamiento a la problemática laboral y otras capacidades del individuo.</p> <p>Reducir las consecuencias de las afecciones psicológicas en el desempeño laboral.</p>
2. ¿A qué personas?	A los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato.
3. ¿Sobre qué aspectos?	<p>Educación</p> <p>Hábitos</p> <p>Recursos Psicológicos</p> <p>Comportamiento</p> <p>Equilibrio</p> <p>Salud</p> <p>Satisfacción</p> <p>Emociones</p> <p>Bienestar</p> <p>Acciones</p> <p>Actitud</p> <p>Rendimiento</p> <p>Motivación</p> <p>Auto-realización</p> <p>Compromiso</p> <p>Habilidades</p> <p>Destrezas</p> <p>Valores</p>
4. ¿A Quién?	A 53 colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato.
5. ¿Cuándo?	Mayo 2015.
6. ¿Lugar de recolección de información?	Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato.
7. ¿Cuántas Veces?	Una vez
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta.
9. ¿Con qué?	Cuestionario para colaboradores.

Elaborado por: Chelssy Miranda

3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

La investigación utiliza métodos y técnicas necesarios para la recolección de datos, a fin de que sea confiable. Tras establecer la operacionalización de variables con sus respectivas categorías, indicadores e ítems se procede a estructurar la encuesta que se va a realizar tanto al personal administrativo y operativo del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato.

El instrumento utilizado para la recolección de la información ha sido la encuesta con el fin de conocer datos reales que posteriormente serán representadas a través de tabulaciones con su respectivo análisis e interpretación.

Ahora, con toda la información obtenida se procede a la interpretación de los datos, es decir comprobar si los resultados obtenidos están en relación con la hipótesis planteada a fin de verificarla o rechazarla.

Finalmente, se establece las conclusiones y recomendaciones que el investigador puede dar después de haber analizado el problema en todo su entorno, y a la vez ayudar a los directivos de la empresa con la toma de decisiones

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de Resultados

Las encuestas se realizaron el día, miércoles, 10 de Junio del 2015, en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato, y han permitido recolectar información sobre la situación de la empresa en áreas específicas, destinada a contribuir con la verificación de la hipótesis y a la elaboración de la propuesta.

A continuación se muestran los resultados obtenidos en cada pregunta de la encuesta, teniendo esta un total de 16 preguntas cerradas, que presentan dos opciones a los encuestados, una afirmativa (si) y una negativa (no).

Pregunta 1:

¿Ha escuchado usted hablar sobre el estrés o sobre alguna otra afección psicológica?

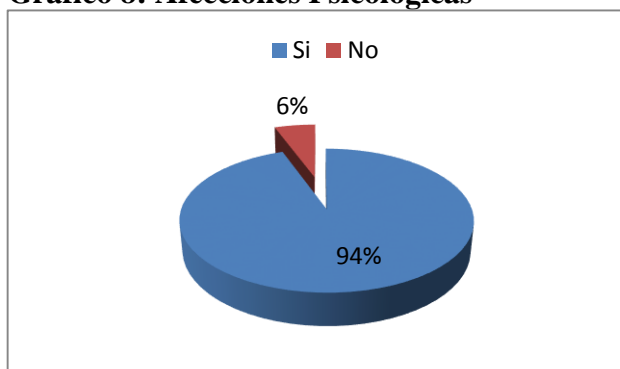
Tabla 5: Afecciones Psicológicas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	94%
No	3	6%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Gráfico 8: Afecciones Psicológicas



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Análisis e Interpretación: Cincuenta y un personas respondieron que SI lo que corresponde al 94%, tres personas respondieron que NO han escuchado hablar sobre esto lo que corresponde al 6%.

Por lo tanto, se confirma que la mayoría de trabajadores SI han escuchado hablar sobre el estrés o alguna otra afección psicológica, demostrando así la importancia que estas han adquirido en la actualidad, debido a la cantidad de personas que se ven afectadas por ellas a diario a causa de situaciones cotidianas.

Pregunta 2:

¿Ha padecido alguna de ellas a causa del trabajo?

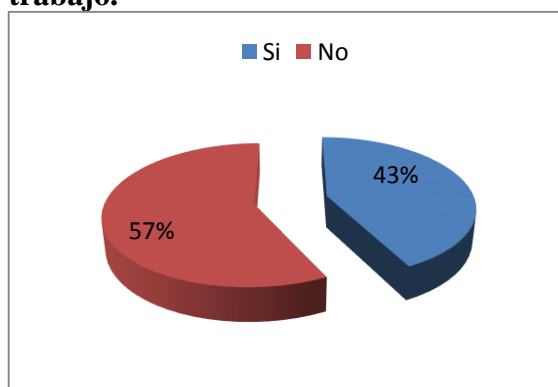
Tabla 6: Padecimientos a causa del trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	43%
No	31	57%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Gráfico 9: Padecimientos a causa del trabajo.



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Análisis e Interpretación: Encontramos que 23 personas respondieron que SI, lo que corresponde al 43% de los colaboradores, y treinta y un personas respondieron que NO lo que corresponde al 57%.

Aunque la mayoría de personas encuestadas no han padecido nunca una afección de la salud mental a causa del trabajo el 43% de los colaboradores si lo ha hecho, siendo este un porcentaje alto que aunque no es el predominante debe ser tomado en cuenta, ya que en la mayoría de casos estas afecciones no suelen ser tratadas adecuadamente, haciendo posible futuras recaídas.

Pregunta 3:

¿En su trabajo se evalúa el bienestar psicológico de los trabajadores?

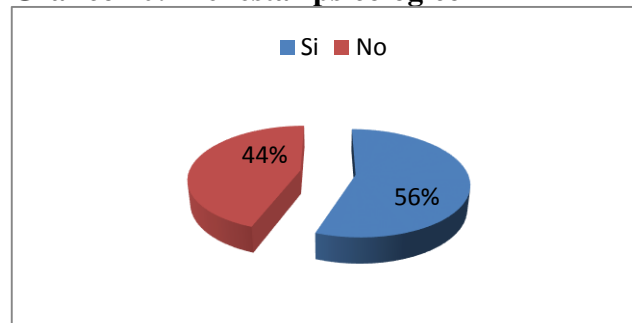
Tabla 7: Bienestar psicológico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	56%
No	24	44%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Gráfico 10: Bienestar psicológico



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Análisis e Interpretación: Treinta personas, es decir el 56% de los encuestados concuerda con que la empresa SI evalúa el bienestar psicológico de los trabajadores mientras que veinticuatro personas, lo que corresponde al 44% manifiesta que NO.

Se concluye que muchas personas consideran que la empresa de alguna manera evalúa su bienestar psicológico mientras que un porcentaje ligeramente menor no considera que sea así, la diferencia en las respuesta demuestra que no ha existido algún tipo de información que les dé a conocer que están siendo evaluados de manera formal.

Pregunta 4:

¿Sabía usted que las afecciones psicológicas se pueden prevenir?

Tabla 8: Prevención

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	49	91%
No	5	9%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Gráfico 11: Prevención



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Análisis e Interpretación de datos: Cuarentainueve personas, es decir el 91% contestó que SI, mientras que 9 personas lo que corresponde al 9% NO.

Por consiguiente la mayor parte de colaboradores si está al tanto de que es posible prevenir las afecciones psicológicas que amenazan a la salud mental, al ser elevado el número queda claro que hoy en día son mejor aceptadas las causas que llevan a estos padecimientos, y hay mayor apertura a los métodos de prevención porque ha dejado de ser un tema tabú.

Pregunta 5:

¿Le gustaría que la institución para la que usted trabaja tome medidas que prevengan el padecimiento de afecciones de la salud mental?

Tabla 9: Medidas Preventivas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	54	100%
No	0	0%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Gráfico 12: Medidas Preventivas



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda

Análisis e Interpretación de datos: Cincuenta y cuatro personas han respondido que si les gustaría que la institución para la que trabajan tome medidas de prevención en cuanto al padecimiento de afecciones a la salud mental representando el 100% de la población encuestada.

Por lo tanto se considera que todos los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato muestran preocupación por su salud mental, y están interesados en que su institución contribuya a la misma con medidas de prevención, llamadas también medidas de higiene mental.

Pregunta N. 6

¿Se siente satisfecho con sus logros laborales y familiares?

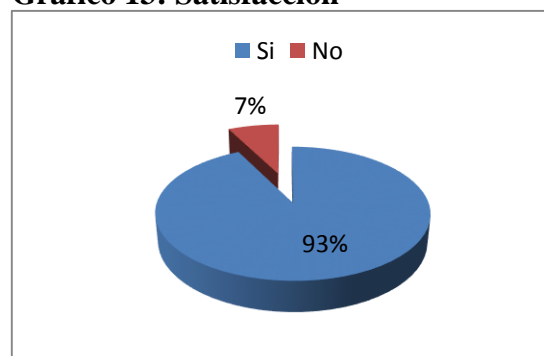
Tabla 10: Satisfacción

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	93%
No	4	7%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 13: Satisfacción



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de datos: Cincuenta personas manifestaron que SI se encuentran satisfechos con sus logros laborales y familiares, lo que corresponde al 93% de la población encuestada, mientras que cuatro personas respondieron que NO, representando el 7%.

Se concluye que la mayor parte de los trabajadores se encuentran satisfechos con sus logros tanto en el ámbito laboral como en el familiar, siendo esto un punto a favor de la salud mental de los colaboradores, sin embargo se debe tomar en cuenta que existe un pequeño grupo que no está satisfecho con sus logros actuales y debe ser motivado.

Pregunta 7:

¿Se siente de buen ánimo la mayor parte del tiempo?

Tabla 11: Ánimo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	49	91%
No	5	9%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 14: Ánimo



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación: Cuarentainueve personas respondieron que SI se sienten de buen ánimo la mayor parte del tiempo, representando el 91% de los colaboradores, mientras que cinco personas respondieron que NO, representando el 9%.

La gran mayoría de trabajadores se encuentra de buen ánimo la mayor parte del tiempo, sin embargo existe un pequeño porcentaje cuya situación emocional no se encuentra en su mejor momento, se debe tomar en cuenta que la percepción sobre estas situaciones de la vida varían de acuerdo a varios factores subjetivos en los que el ambiente laboral tiene una alta influencia.

Pregunta 8:

¿Ha notado comportamientos o estados de ánimo cambiantes en sus compañeros de trabajo?

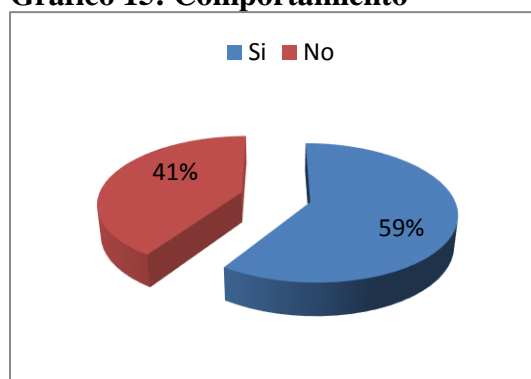
Tabla 12: Comportamiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	59%
No	22	41%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 15: Comportamiento



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de datos: treinta y dos personas correspondientes al 59% de encuestados respondieron que si han notado en sus compañeros estados de ánimo y comportamientos cambiantes, mientras que veinte y dos personas, es decir el 41% manifiestan no haber notado esto en sus compañeros de trabajo.

Por lo tanto hay un índice mayor de personas con cambios frecuentes en cuanto a su ánimo y comportamiento dentro del trabajo, el hecho de que existan compañeros de trabajo que noten estos cambios es un indicador de que el comportamiento de cada trabajador tiene influencia sobre quienes los rodean.

Pregunta 9:

¿Las actitudes de sus compañeros influyen en el desempeño de sus tareas?

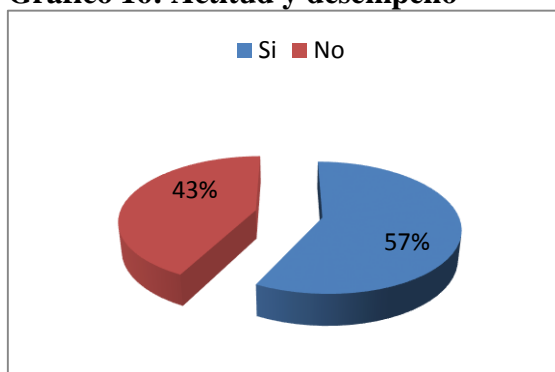
Tabla 13: Actitud y desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	57%
No	23	43%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 16: Actitud y desempeño



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de Datos: Treinta y un personas respondieron que SI, correspondiendo al 57%, y veintitrés personas respondieron que NO, representando al 43% de los encuestados.

La mayor parte de los trabajadores manifiesta que su desempeño se ve influenciado por la actitud de sus compañeros, por lo que este factor debe ser tomado en cuenta cuando la institución esté interesada en evaluar el desempeño o mejorarlo ya que la interacción entre compañeros en el trabajo es constante.

Pregunta 10:

¿Cree usted que todos sus compañeros tienen un buen desempeño laboral?

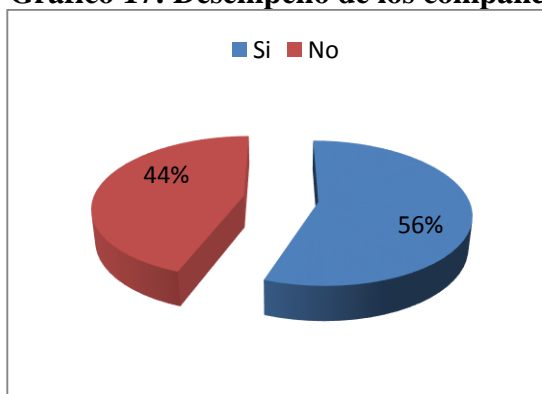
Tabla 14: Desempeño de los compañeros

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	56%
No	24	44%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 17: Desempeño de los compañeros



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de Datos: Treinta personas respondieron que SI, lo que corresponde al 56%, mientras que veinticuatro personas, es decir el 44% respondió que NO.

Se concluye que la mayor parte de los trabajadores considera que sus compañeros tienen un buen desempeño laboral, sin embargo también existe un porcentaje alto que opina que sus compañeros no lo tienen por lo que se debe considerar intervenir con métodos adecuados que permitan elevar el desempeño general de los colaboradores de la institución.

Pregunta 11:

¿Tiene alguna motivación además de su salario para realizar sus tareas?

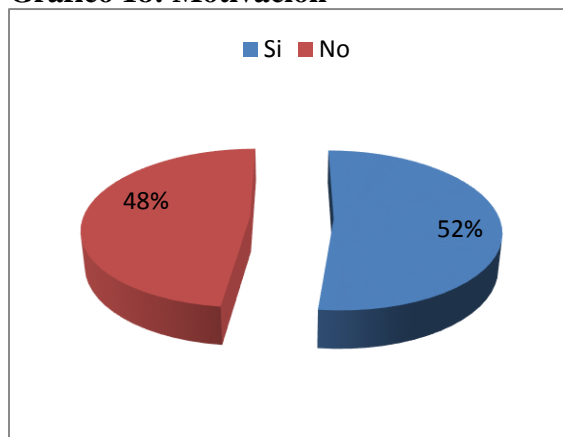
Tabla 15: Motivación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	52%
No	26	48%
TOTAL:	54	98%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 18: Motivación



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de Datos: Veintiocho personas respondieron que SI, es decir que el 52% de los colaboradores si tienen motivaciones más allá de su salario para realizar sus actividades, mientras que veintiséis personas, dijeron que NO, representando al 48% de la población entrevistada.

Es casi igualitaria la proporción entre las personas que tienen más motivaciones a parte del salario y las que no, por lo que se debe tomar en cuenta que la institución puede considerar alternativas para que su personal encuentre más factores motivacionales en su área laboral que permitan mejorar así la satisfacción y por lo tanto el desempeño.

Pregunta 12:

¿Su compromiso con la institución está relacionado con lo que esta aporta a su desarrollo personal?

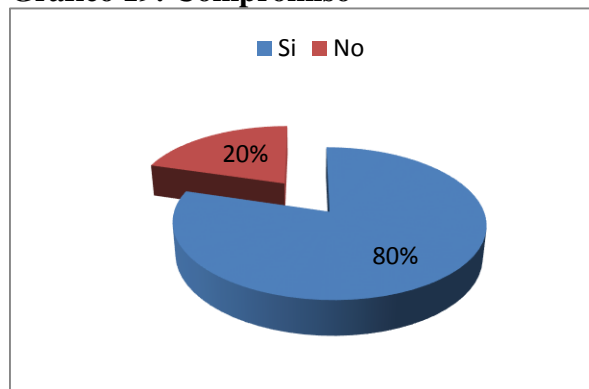
Tabla 16: Compromiso

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	80%
No	11	20%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 19: Compromiso



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de Datos: Cuarenta y tres personas respondieron que SI, es decir el 80%, y once personas es decir el 20% respondió que NO.

Siendo mínimo el porcentaje que no siente que su compromiso con la institución tenga relación con este factor, por lo tanto se puede recalcar la importancia del trabajo en la vida psicológica de las personas, al ser un factor clave de la economía y de la satisfacción personal aporta mucho a los colaboradores ya sea de forma positiva o negativa.

Pregunta 13:

¿Cree usted que sus jefes aprovechan sus habilidades al máximo en función de su puesto?

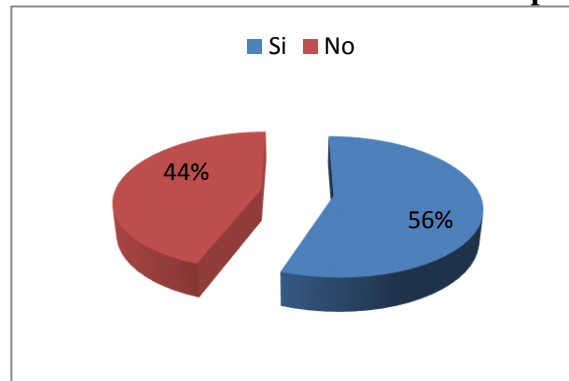
Tabla 17: Habilidades en función al puesto.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	56%
No	24	44%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 20: Habilidades en función al puesto.



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de Datos: Treinta personas respondieron que SI a esta, correspondiendo al 56%, mientras que veinticuatro personas, es decir el 44% respondió que NO.

Por lo tanto la mayor parte de los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas siente que sus habilidades si son aprovechadas al máximo por sus jefes si embargo a penas un porcentaje ligeramente menor no lo considera de esta manera, por lo que se infiere se sienten capaces de dar más de sí mismos en sus puestos de trabajo.

Pregunta 14:

¿Le gustaría mejorar su desempeño laboral?

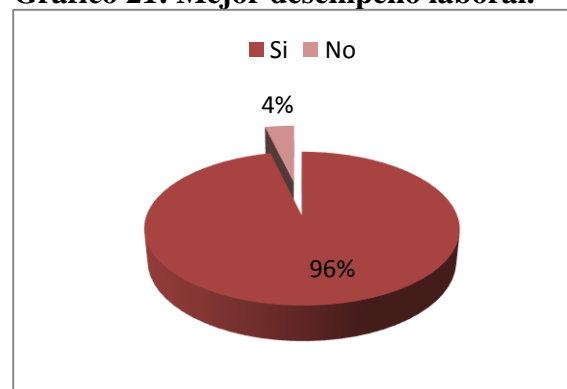
Tabla 18: Mejor desempeño laboral.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	96%
No	2	4%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 21: Mejor desempeño laboral.



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de Datos: Cincuenta y dos personas es decir el 96% de los encuestados manifestó que si quisiera mejorar su desempeño laboral, mientras que por otro lado dos personas respondieron que no, representando el 4%.

Siendo así que la mayor parte de los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas manifiesta que desea mejorar su desempeño, cantidad que debe ser considerada ya que la predisposición al cambio es un factor esencial para llevar a cabo medidas que lleven al objetivo, cuando existe predisposición hay mayor colaboración y por consiguiente mejores resultados en menor tiempo.

Pregunta 15:

¿Cree Usted que un programa de capacitaciones sobre desempeño, enfocado a su área de trabajo específica aportaría a mejorar su desempeño?

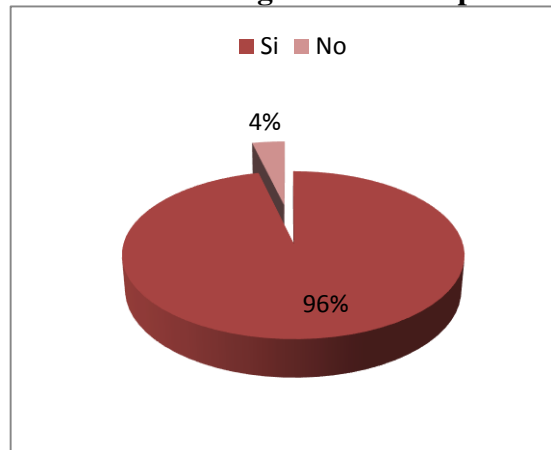
Tabla 19: Programa de capacitaciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	96%
No	2	4%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 22: Programa de capacitaciones



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de Datos: Cincuenta y un Personas respondieron que si representando el 94% de la población, dos respondieron que no representando el 4% de la población, mientras que hubo una persona que no respondió a la pregunta correspondiendo al 2% siendo su respuesta nula.

Por lo tanto la mayoría de los trabajadores considera que la implementación de un programa de capacitaciones sobre desempeño enfocado a su área de trabajo específica podría aportar al mejoramiento del desempeño de cada trabajador y a su comodidad al momento de desempeñar sus tareas.

Pregunta 16:

¿Cree usted que un programa de inducción facilitaría la adaptación de los nuevos trabajadores al puesto de trabajo?

Tabla 20: Inducción

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	54	100%
No	0	0%
TOTAL:	54	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Gráfico 23: Inducción



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

Análisis e Interpretación de Datos: Cincuenta y cuatro personas es decir el 100% de los encuestados respondieron que SI.

Por lo tanto todos los colaboradores creen que un programa de inducción sería beneficioso para facilitar la adaptación de los nuevos trabajadores a sus puestos de trabajo, ya que facilitaría la adaptación al puesto y a las tareas, así como también al ambiente de trabajo al conocer de mejor manera la forma en que se desempeña cada puesto.

4.2 Verificación de la Hipótesis

4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Afirmativa: Alternativa (H1): “La Higiene Mental **SI** incide en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas”.

Hipótesis Negativa: Nula (H0): “La Higiene Mental **NO** incide en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas”.

4.2.2 Selección del nivel de selección

Para la verificación de la hipótesis se utilizará el nivel de significación (probabilidad) de 5% lo cual significa que en el valor de tabla de Chi cuadrado esto se corresponderá a la columna de P=0.05.

4.2.3 Descripción de la población

Se ha tomado como referencia para la investigación de campo la población total de trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato.

Tabla 21: Descripción de la población

Población	Porcentaje
54	100%

Elaborado por: Chelssy Miranda.

4.2.4 Especificación de lo Estadístico

Es necesario mencionar que para la verificación de la hipótesis se expresará un cuadro de contingencia de 5 filas por 2 columnas con el cual se determinará las frecuencias esperadas.

El estadístico de prueba Chi-Cuadrado para una muestra se calcula en base a la siguiente fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum (\mathbf{O-E})^2}{\mathbf{E}} \quad \text{Fórmula 4.1}$$

Dónde:

X^2 = Valor estadístico de Chi o Ji cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

4.2.5 Especificaciones de las Regiones de Aceptación y Rechazo

Para poder decidir si la hipótesis es aceptada o si se rechaza primero se debe determinar los grados de libertad (gl), con la aplicación de la siguiente formula:

$$Gl = (#F-1) * (#C-1) \quad \text{Fórmula 4.2}$$

$$gl = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (5-1) (2-1)$$

$$gl = (4) (1)$$

$$gl = 4$$

Teniendo como resultado 4 grados de libertad que junto a un nivel de significación de 0,05 en la tabla estadística se obtiene el Chi cuadrado teórico de: 9.49.

Tabla 22: Tabla de distribución del chi cuadrado teórico

Grados de libertad	PROBABILIDAD									
	0.95	0.90	0.80	0.70	0.50	0.30	0.20	0.10	0.05	0.01
1	0.004	0.02	0.06	0.15	0.46	1.07	1.64	2.71	3.84	10.83
2	0.10	0.21	0.45	0.71	1.39	2.41	3.22	4.60	5.99	13.82
3	0.35	0.58	1.01	1.42	2.37	3.66	4.64	6.25	7.82	16.27
4	0.71	1.06	1.65	2.20	3.36	4.88	5.99	7.78	9.49	18.47
5	1.14	1.61	2.34	3.00	4.35	6.06	7.29	9.24	11.07	20.52
6	1.63	2.20	3.07	3.83	5.35	7.23	8.56	10.64	12.59	22.46
7	2.17	2.83	3.82	4.67	6.35	8.38	9.80	12.02	14.07	24.32
8	2.73	3.49	4.59	5.53	7.34	9.52	11.03	13.36	15.51	26.12
9	3.32	4.17	5.38	6.39	8.34	10.66	12.24	14.68	16.92	27.88
10	3.94	4.86	6.18	7.27	9.34	11.78	13.44	15.99	18.31	29.59

Elaborado Por: Chelssy Miranda

Fuente: Manual de estadística 2006.

4.2.6 Recolección de Datos y cálculos estadísticos

Tabla 23: Frecuencia Observada

ALTERNATIVAS	CATEGORÍAS		SUB
	SI	NO	TOTAL
¿Le gustaría que la institución para la que usted trabaja tome medidas que prevengan el padecimiento de afecciones de la salud mental?	54	0	54
¿Le gustaría mejorar su Desempeño Laboral?	52	2	54
¿Cree usted que un programa de Capacitación sobre Desempeño, enfocado a su área de trabajo específica aportaría a mejorar su desempeño?	52	2	54
¿Cree usted que un programa de inducción facilitaría la adaptación de los nuevos trabajadores al puesto de trabajo?	53	1	54
¿Las actitudes de sus compañeros influyen en el desempeño de sus tareas?	31	23	54
SUBTOTAL	242	28	270

Elaborada Por: Chelssy Miranda.

Tabla 24: Frecuencia Esperada

ALTERNATIVAS	CATEGORÍAS	
	SI	NO
¿Le gustaría que la institución para la que usted trabaja tome medidas que prevengan el padecimiento de afecciones de la salud mental?	48.4	5.6
¿Le gustaría mejorar su Desempeño Laboral?	48.4	5.6
¿Cree usted que un programa de Capacitación sobre Desempeño, enfocado a su área de trabajo específica aportaría a mejorar su desempeño?	48.4	5.6
¿Cree usted que un programa de inducción facilitaría la adaptación de los nuevos trabajadores al puesto de trabajo?	48.4	5.6
¿Las actitudes de sus compañeros influyen en el desempeño de sus tareas?	48.4	5.6
SUBTOTAL	242	28

Elaborada Por: Chelssy Miranda

Tabla 25: Calculo del chi cuadrado

ALTERNATIVAS	FO	FE	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
¿Le gustaría que la institución para la que usted trabaja tome medidas que prevengan el padecimiento de afecciones de la salud mental? (OPCIÓN SI)	54	48.4	5.6	31.36	0.64
¿Le gustaría mejorar su Desempeño Laboral? (OPCIÓN SI)	52	48.4	3.6	12.96	0.26
¿Cree usted que un programa de Capacitación sobre Desempeño, enfocado a su área de trabajo específica aportaría a mejorar su desempeño? (OPCIÓN SI)	52	48.4	3.6	12.96	0.26
¿Cree usted que un programa de inducción facilitaría la adaptación de los nuevos trabajadores al puesto de trabajo? (OPCIÓN SI)	53	48.4	4.6	21.16	0.43
¿Las actitudes de sus compañeros influyen en el desempeño de sus tareas? (OPCIÓN SI)	31	48.4	17.4	302.76	6.25
¿Le gustaría que la institución para la que usted trabaja tome medidas que prevengan el padecimiento de afecciones de la salud mental? (OPCIÓN NO)	0	5.6	5.6	31.36	5.6
¿Le gustaría mejorar su Desempeño Laboral? (OPCIÓN NO)	2	5.6	3.6	12.96	2.31
¿Cree usted que un programa de Capacitación sobre Desempeño, enfocado a su área de trabajo específica aportaría a mejorar su desempeño? (OPCIÓN NO)	2	5.6	3.6	12.96	2.31
¿Cree usted que un programa de inducción facilitaría la adaptación de los nuevos trabajadores al puesto de trabajo? (OPCIÓN NO)	1	5.6	4.6	21.16	3.77
¿Las actitudes de sus compañeros influyen en el desempeño de sus tareas? (OPCIÓN NO)	23	5.6	17.4	302.76	54.06
	Chi Cuadrado Calculado				75.89

Elaborada Por: Chelssy Miranda.

4.2.7. Decisión

- Se rechaza H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor o igual que el de la tabla con sus respectivos grados de libertad.
- Se acepta H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es menor que el de la tabla con sus respectivos grados de libertad.

Tabla 26: Decisión

Chi-Cuadrado Calculado:	75.89
Valor de significancia:	9.49

Elaborado por: Chelssy Miranda.

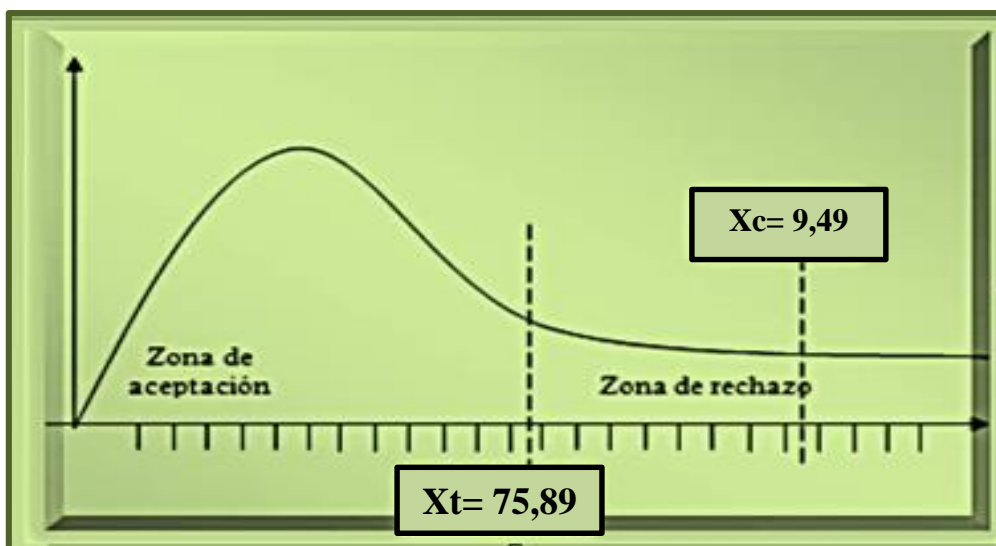
Hipótesis Afirmativa = Alternativa (H_1):

“La Higiene Mental **SI** incide en Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato”.

▪ Regla de Decisión

Se rechaza H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor o igual que el de la tabla con sus respectivos grados de libertad. Según la regla de cálculo podemos observar que el chi cuadrado calculado es mayor al valor de significancia por lo que se procede a tomar como hipótesis resultante H_1 , que dice:

“La Higiene Mental **SI** incide en el Desempeño de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato”



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

- La Higiene Mental es de gran importancia ya que se ha evidenciado por medio de encuestas que influye en el desempeño laboral, varios colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato han padecido alguna vez afecciones de la salud mental a causa del trabajo, y tanto ellos como los que no han pasado por ello muestran interés en que la institución para la que trabajan tome medidas de Higiene Mental.
- Se ha evidenciado que las distintas situaciones laborales que se presentan en la institución inciden en el bienestar psicológico de manera subjetiva, y a pesar de ello hasta hoy no se ha fomentado la higiene mental, como medida de prevención.
- El desempeño laboral y la predisposición a padecer afecciones de la salud mental se ven influenciados tanto por el entorno que rodea a cada trabajador como por los rasgos de personalidad de cada uno de ellos.
- Las afecciones psicológicas alteran la esfera emocional de las personas y disminuyen las competencias de los trabajadores interfiriendo en el desempeño laboral.
- Como resultado de todo lo anterior se puede concluir que no se han tomado medidas que prevengan las afecciones de la salud mental y favorezcan el bienestar de los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato, como estrategia que impulse el desempeño laboral.

5.2 Recomendaciones.

Se recomiendan las siguientes opciones de intervención para mejorar el Desempeño Laboral y promover la Higiene Mental.

- Realizar periódicamente evaluaciones psicológicas que permitan conocer el estado de los trabajadores para poder así tomar medidas preventivas y de intervención adecuadas.
- Fomentar la prevención de riesgos de la salud mental, en el entorno laboral, adquiriendo hábitos de higiene mental y tomando medidas de corrección que favorezcan la salud mental y el desempeño laboral.
- Brindar apoyo empresarial para desarrollar las habilidades psicológicas necesarias para que las personas tengan una mejor capacidad de afrontamiento a la problemática laboral así como también de otras capacidades que ayuden a las personas a interactuar de manera saludable con su entorno de trabajo.
- Reducir las consecuencias de las afecciones psicológicas en el desempeño laboral, a través del seguimiento de casos existentes y adquiridos así como también tomando las medidas de prevención necesarias dentro de la organización, favoreciendo la adaptación y el bienestar dentro del puesto de trabajo.
- Instaurar un programa de higiene mental para mejorar el desempeño laboral, con el fin de potenciar las habilidades y capacidades de los trabajadores, generando en ellos hábitos preventivos y herramientas de afrontamiento de manera que el día a día en el trabajo sea más satisfactorio tanto a nivel personal como a nivel institucional.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 Datos Informativos

6.1.1 Título:

“Implementación de un programa de Higiene Mental para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”

6.1.2 Institución Ejecutora:

Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

6.1.3 Beneficiarios:

Personal administrativo y operativo del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

6.1.4 Ubicación:

El Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato se encuentra ubicado en la Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato, Barrio Ingahurco, en la Av. Colombia y Av. De las Américas, esquina.

6.1.5 Tiempo estimado para la ejecución:

- Inicio: Julio 2015
- Agosto: Agosto 2015

6.1.6 Equipo Técnico Responsable:

- **Diseñado por:**

Investigadora: Chelssy Miranda

- **Aprobado por:**

Director del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato:

Ing. Dylon Moya.

- **Responsable de ejecución:**

Investigadora: Chelssy Miranda en colaboración con el

Inspector del equipo de obras públicas: Juan Jaramillo.

6.2 Antecedentes de la Propuesta.

En la Institución no se ha manejado nunca un Programa de Higiene Mental, ni alguna otra técnica enfocada al cuidado del bienestar psicológico de los trabajadores, por consiguiente no existen antecedentes para mejorar el Desempeño Laboral a través de técnicas de prevención de afecciones al bienestar como componente de la salud mental en el campo laboral, siendo esta una propuesta nueva que permitirá que la institución cuente con trabajadores sanos, capaces de desarrollar al máximo sus capacidades gracias al manejo adecuado de sus emociones, presentando buenas actitudes tanto en el cargo que ejercen como al relacionarse con sus compañeros de trabajo.

Debido a que los directivos de la institución están interesados en contribuir con el bienestar de los colaboradores y a prevenir que a causa del trabajo surjan afecciones psicológicas que perjudiquen tanto su desempeño laboral como su calidad de vida ha sido factible la elaboración de esta propuesta, que beneficiará tanto a la institución, a sus colaboradores y a la comunidad, ya que el índice general de las afecciones a la salud mental en su mayoría está asociado a factores relacionados al área laboral, es necesario tomar medidas de prevención que permitan una intervención a: **nivel primario**, para implementar medidas preventivas que eviten que los trabajadores adquieran afecciones de la salud mental, a **nivel secundario** a fin de detectar los síntomas amenazantes de forma precoz y poder establecer a

tiempo medidas que eviten su progresión, **terciario y cuaternaria**, terciario para contar con medidas dirigidas al tratamiento y rehabilitación de afecciones que eviten su agravamiento y su incidencia en la calidad de vida y por último a nivel cuaternario para contar con medidas en caso de recaídas.

6.3 Justificación.

La importancia de esta propuesta reside en la preocupación de los directivos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, cantón Ambato por mejorar el desempeño sin despreocupar la parte humana, hoy en día las organizaciones están muy interesadas en su gente, ya que las personas son el motor que las hace funcionar, por lo tanto es necesario cuidar de su bienestar y hacerlas sentir parte de la organización y no como una herramienta de trabajo, una de las mejores maneras de hacerlo es interesándose por su equilibrio biopsicosocial.

Entre los resultados que se obtienen del personal que cuenta con una adecuada salud mental están: satisfacción con la vida y con el trabajo, mayor potencial para ser motivados, disposición a emociones positivas, relaciones interpersonales saludables, aprovechamiento óptimo de competencias, fácil adquisición de nuevas habilidades y a causa de todo lo anteriormente mencionado el mejoramiento del desempeño laboral.

La implementación de esta propuesta será de utilidad para tomar las medidas adecuadas para prevenir dentro de la organización las afecciones de la salud mental en todos los trabajadores que formen parte de la institución, lo que a más de contribuir con el desempeño y el clima laboral es una contribución a la sociedad ya que muy pocas personas cuidan de su salud mental, nuestra cultura solo nos ha enseñado la importancia de preocuparnos por el cuidado de la salud a nivel fisiológico.

La realización de la propuesta tendrá un impacto favorable en el entorno familiar de los colaboradores de la institución, ya las familias de cada persona involucrada en el programa presenciará los cambios directos, debido a que una persona con un adecuado equilibrio psicológico sin afecciones a su salud mental desarrolla mejores

herramientas de socialización, se mantiene con buen estado de ánimo y emociones positivas, también se le facilita la resolución de problemas, todos estos factores aportaran a una adecuada interacción familiar.

La implementación del programa propuesto favorecerá por lo tanto a la calidad de vida de los trabajadores, por medio de la conservación de su salud mental y de la prevención y control de afecciones a la misma.

6.4 Objetivos de la Propuesta.

6.4.1 Objetivo General de la Propuesta.

- Optimizar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Cantón Ambato a través de un programa de Higiene Mental.

6.4.2 Objetivos Específicos de la Propuesta.

- Socializar a los directivos la importancia de la implementación de un programa de Higiene Mental.
- Ejecutar el programa de Higiene Mental en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas del cantón Ambato para mejorar el Desempeño Laboral de sus trabajadores.
- Retroalimentar el programa de Higiene Mental para su continua aplicación en función de las necesidades de la institución.

6.5 Análisis de Factibilidad.

▪ Factibilidad Política

Las políticas organizacionales a nivel general y las políticas constitucionales del estado tanto a nivel económico como a nivel social hoy en día están enfocadas al bienestar del talento humano, el interés por mejorar la calidad de vida a nivel general en la población, ha incrementado y ha sido fomentado a través de proyectos y leyes que contribuyen al desarrollo biopsicosocial de las personas, haciendo factible a esta propuesta, debido a que su objetivo principal es promover la salud

mental de los trabajadores a través de medidas de prevención o higiene mental, que permitan que los involucrados optimicen sus habilidades laborales y a su vez que mejoren su calidad de vida.

- **Factibilidad Socio Cultural**

Nuestra sociedad ha ido evolucionando, cada día se respeta más a las personas que trabajan en las distintas organizaciones, se considera el hecho de que son la fuerza que permite que los procesos se lleven a cabo, y que las metas organizacionales se cumplan por consiguiente las propuestas enfocadas a respaldar el bienestar y la salud de los trabajadores son muy bien aceptadas, especialmente en las instituciones públicas que de acuerdo a sus políticas deben contar con personal que brinde un excelente servicio a la comunidad.

- **Factibilidad Económica**

La inversión esperada para la aplicación de este programa es factible de acuerdo a las posibilidades presupuestarias de la Institución, tomando en cuenta que la aplicación del programa no representa mayores gastos una vez instaurado, y que la institución al invertir en los trabajadores en esta área podrá contar con personal sano, capaz de aportar de mejor manera.

- **Factibilidad del Talento Humano**

El desarrollo de esta propuesta es factible gracias a la colaboración de todo el talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato ya que tanto a nivel directivo como operativo ha existido apertura tanto para la investigación como para la implementación de la presente alternativa de solución, cabe destacar que siendo la Higiene Mental una de las variables de intervención, el contar con el apoyo de las personas involucradas es de vital importancia.

- **Factibilidad Legal**

La propuesta es legalmente factible, debido a que está sustentada por:

La **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)**, en el Título II, “Derechos” Segundo Capítulo “Derechos del buen vivir”, Sección Octava correspondiente a Trabajo y Seguridad Social que dicta lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

Y también en el **PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR (2013-2017)**, en el capítulo seis correspondiente a los Objetivos Nacionales del Buen Vivir, en su tercer objetivo: “Mejorar la calidad de vida de la población” menciona políticas y lineamientos estratégicos, donde hay ítems específicos que sustentan la propuesta:

“Ampliar los servicios de prevención y promoción de la salud para mejorar las condiciones y los hábitos de vida de las personas.” (Art. 3.2.)

“Diseñar e implementar mecanismos integrales de promoción de la salud para prevenir riesgos durante todo el ciclo de vida, con énfasis sobre los determinantes sociales de salud” (Art. 3.2, literal A).

“Promover la educación para la salud como principal estrategia para lograr el autocuidado y la modificación de conductas hacia hábitos de vida saludables.” (Art. 3.2. literal I).

“Impulsar la creación de programas de medicina preventiva.” (Art. 3.2. literal N)

6.6 Fundamentación Científica.

Un programa de higiene mental consiste en la implementación de medidas psicosociales preventivas y de atención de la salud mental. Estas medidas son principalmente hábitos que las personas deben incorporar a su día a día, con el fin de aumentar el bienestar psicológico, dentro de una organización este tipo de medidas buscan promover el bienestar dentro del trabajo, para que así los colaboradores sean más productivos conforme su calidad de vida aumenta, gracias al bienestar que la institución brinda.

En el proceso se evalúa el bienestar psicológico de los trabajadores, es necesario conocer quienes presentan ya una afección de la salud mental, quienes son propensos a padecerlas en el futuro y también es necesario intervenir en áreas generales que permitan prevenir que estas aparezcan.

El propósito fundamental del programa de higiene mental es conseguir que el personal sea más productivo tanto para la organización como para su comunidad, interviniendo para que cada colaborador sea una persona sana, capaz de explotar sus capacidades y desarrollarlas.

- Beneficios de un Programa de Higiene Mental.
 - Prevención de afecciones de la salud mental.
 - Mejor funcionalidad en varias áreas (Ej. familia, sociedad, educación, trabajo).
 - Mejora la productividad laboral.
 - Mejora la calidad de vida de las personas con trastornos mentales y sus familias.
 - Prevención de la discapacidad psicológica y social.
 - Reducción de la mortalidad (Ej. suicidios).

- Ejemplos de Medidas de Higiene Mental.

Tabla 27: Medidas de Higiene Mental

Desarrollo de vínculos afectivos positivos.	Entrenamiento en habilidades sociales, información sobre recursos comunitarios y ayuda en relación con las metas educacionales y ocupacionales de los padres.
Educación en cuanto a higiene y salud mental a los directivos de la institución involucrada.	Brindar educación de prevención y de intervención, que incluya la formación de hábitos de vida, la prevención del abuso de sustancias, la promoción de la salud mental y la prevención de la violencia laboral.
Desarrollar habilidades de afrontamiento y buenas relaciones entre compañeros.	Mejorar del desarrollo cognitivo, brindar formación en habilidades sociales y habilidades para afrontar los sentimientos negativos, creación de actitudes positivas hacia el trabajo, fomentar la comprensión de los sentimientos.
Detección de los problemas de consumo de alcohol.	Brindar asesoramiento psicológico para aquellas personas con problemas leves o moderados relativos al alcohol, con el objetivo de reducir de forma sustancial del consumo de alcohol y la derivación a tratamientos especializados si los problemas son graves.
Intervención breve para personas con problemas precoces de alcohol a cargo de profesionales de atención primaria.	Estas intervenciones consisten en sesiones instructivas y motivacionales centradas en la conducta específica del consumo de alcohol, junto con retroalimentación y asesoramiento. Existe evidencia de que estas intervenciones permiten una reducción en el consumo de alcohol y del consumo excesivo.
Asesoramiento, terapias de conducta y grupos de autoayuda para la dependencia del alcohol y las drogas.	El cuidado de las personas que abusan del alcohol de drogas debe ser compartido por médicos generales y especialistas. Las intervenciones incluyen la desintoxicación, la motivación, el entrenamiento en habilidades de afrontamiento y resolución de problemas y la prevención de recaídas. Los grupos de autoayuda también realizan intervenciones, y proporcionan, además, acceso a comunidades terapéuticas y otros tratamientos culturalmente apropiados.
Detección precoz de afecciones psicológicas como: estrés, depresión y ansiedad, acompañadas de tratamiento.	Puede detectarse a través de evaluaciones y ser tratados por un especialista con terapia y entrenamiento de habilidades para cada afección.

Elaborado por: Chelssy Miranda

Fuente: Guías sobre servicios y políticas de salud mental.

- El programa de Higiene Mental en el área laboral

Un programa de Higiene Mental en el área laboral está destinado a mejorar el bienestar del personal dentro de su área de trabajo, para que así se sienta más cómodo con sus actividades, de manera que pueda realizarlas con más efectividad, aportando un valor agregado acorde a las propias habilidades de cada individuo.

Una institución que aplica técnicas de higiene mental, aporta a la prevención de afecciones psicológicas a causa del trabajo en sus colaboradores, aportando así a su desarrollo personal y profesional.

A los trabajadores les gusta sentirse parte de una organización, y no como una herramienta de trabajo, es por ello que las personas que sienten que las organizaciones para las que trabajan se preocupan por su bienestar, se sienten más satisfechos con su trabajo y más comprometidos con el cumplimiento de metas de la organización, por lo que su desempeño se optimiza.

- Regulaciones de un Programa de Higiene Mental

Un programa de Higiene Mental no puede permanecer estático, al plantear medidas que se ajustan a las necesidades individuales de los trabajadores estos requieren retroalimentación, ya que las medidas establecidas en el programa son susceptibles de ser modificadas.

Aunque nuestro país cuenta con sus propias regulaciones gubernamentales para tratar las afecciones de la salud mental, es poco lo que se ha hecho en el área de prevención, tomando en cuenta que para prevenir es necesario intervenir en las áreas donde se desenvuelve el hombre día a día, un programa de higiene mental dentro del trabajo es un aporte a las acciones gubernamentales que ya se están llevando a cabo en las comunidades, y como tal debe ser aplicado y contar con retroalimentación que permita un constante mejoramiento de las medidas aplicadas por el programa.

El programa busca el desarrollo personal y profesional por lo tanto debe estar también regulado por los derechos humanos, el manual de recursos de la **OMS**

(2006) especifica que: *“El derecho a la salud incluye el derecho de acceder a servicios de rehabilitación. Esto implica también un derecho a acceder y a beneficiarse de servicios que aumenten la autonomía de la persona. También se protege el derecho a la dignidad”* (p.11), siendo el Ministerio de Transporte y Obras Públicas una institución que otorga todos los beneficios de ley, es factible que sus colaboradores con afecciones a la salud mental recurran a un profesional de la salud de forma gratuita, ya que sus colaboradores están afiliados al IESS, donde existen profesionales en esta área, haciendo valido así el derecho antes mencionado.

▪ Aporte al Desempeño Laboral de un programa de Higiene Mental

La higiene mental como se ha mencionado anteriormente, busca prevenir las afecciones de la salud mental, con el fin de favorecer el bienestar de las personas y un adecuado equilibrio biopsicosocial, es fácil deducir que una persona sana es capaz de aportar de mejor manera a su comunidad, familia y empleo, haciendo uso de sus habilidades cognitivas, sociales y emocionales de manera óptima.

Debido a que el trabajo es una actividad a la que el hombre dedica la mayor parte de su tiempo durante la vida adulta, este influencia directamente el bienestar de las personas económicamente activas, el desgaste emocional que surge en el área laboral limita el desempeño de sus trabajadores ya sea a causa de insatisfacción con sus tareas, compañeros, superiores, etc. o debido al deterioro de la salud mental, la salud mental puede verse distintamente afectada de acuerdo a las características personales de cada trabajador, entre las que están: los estilos de afrontamiento, la adaptabilidad, las habilidades sociales, las aspiraciones, la susceptibilidad a ser motivados y la susceptibilidad a padecer afecciones psicológicas.

En el trabajo se puede disminuir los factores de riesgo del entorno laboral que perjudican la salud mental, siendo esto de suma importancia para mantener el comportamiento adecuado dentro del puesto de trabajo, de acuerdo a la **enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT (1998):** *“Los factores de riesgo ambientales de la (mala) salud mental suelen provocar efectos a corto plazo, como cambios del estado de ánimo y del afecto del tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo. Estos cambios van*

acompañados a menudo de cambios de comportamiento.”(p. 5.4), los recursos psicológicos propios de una persona deben por lo tanto ser desarrollados, lo que es posible a través de la prevención de afecciones psicológicas, manteniendo así un adecuado estado emocional en los trabajadores que permita optimizar las competencias de cada uno de ellos.

De acuerdo a datos estadísticos son muchos los países en los que un alto índice de trabajadores abandona sus empleos a causa de padecimientos de la salud mental, la **enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT (1998)** menciona así que: *“Junto con los problemas musculoesqueléticos, los de la salud mental son responsables de alrededor de dos terceras partes de todas las bajas anuales de causa médica.” (p. 5.4)*, no sólo se habla de deserción sino que también se incluye el ausentismo, que se da en mayor medida por los derivados de las afecciones a nivel psicológicas como son la somatización y el alcoholismo.

6.7 Metodología (Plan Operativo)

Tabla 28: Plan Operativo

FASE	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Socialización	Socializar la Propuesta y la necesidad de su implementación con los directivos y los colaboradores.	Organización de dos reuniones, una con los directivos y una con el personal, para socializar los beneficios y procedimientos de la propuesta.	Proyector. Computador. Diapositivas.	Investigadora. Inspector del equipo de obras públicas: Juan Jaramillo.	Julio 2015
Planificación	Planificar los procedimientos de la propuesta del programa de higiene mental.	Elaboración de un documento que explique los procedimientos del programa y facilite su aplicación.	Computador. Internet. Fuentes Bibliográficas.	Investigadora.	Julio 2015
Ejecución	Ejecución de los distintos procedimientos establecidos en el programa.	Ejecución de: -Evaluaciones del bienestar Psicológico de los trabajadores. -Elaboración de historiales personales. -Desarrollo de distintos talleres que favorezcan las distintas áreas psicológicas. -Charlas educacionales a los directivos para alentar las capacitaciones e inducciones a los colaboradores.	Materiales de oficina. Propuesta.	Investigadora.	Agosto 2015
Evaluación	Dar seguimiento a las medidas tomadas y a los resultados obtenidos.	Dar seguimiento a través de, encuestas y de observación.	Computadora Encuestas Fichas de observación	Investigadora.	Agosto 2015

Elaborado Por: Chelssy Miranda Salazar.

6.8 Administración

La unidad operativa encargada de administrar la propuesta estará formado por:

- Supervisora de Talento Humano
- Pasantes de las carreras de Psicología Industrial y Clínica.

6.9 Previsión de la evaluación

La evaluación para determinar la eficiencia del programa de Higiene Mental para mejorar el desempeño laboral se realizará de forma periódica, para comprobar que se están tomando medidas preventivas de salud mental, y el seguimiento adecuado a los trabajadores que han presentado síntomas de alguna afección psicológica, también se evaluará la actitud y comportamiento de los colaboradores hacia su trabajo y a la vez se observarán los cambios en el desempeño laboral.

Tabla 29: Previsión de la evaluación

Preguntas	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluar?	La dirección general del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.
¿Por qué evaluar?	Para tener retroalimentación que permita seguir mejorando el programa.
¿Para qué evaluar?	<p>Optimizar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Cantón Ambato a través de un programa de Higiene Mental.</p> <p>Socializar a los directivos la importancia de la implementación de un programa de Higiene Mental.</p> <p>Ejecutar el programa de Higiene Mental en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas del cantón Ambato para mejorar el Desempeño Laboral de sus trabajadores.</p> <p>Retroalimentar el programa de Higiene Mental para su continua aplicación en función de las necesidades de la institución.</p>
¿Quiénes evalúan?	Supervisor de Talento Humano. Pasantes del área.
¿Cuándo evaluar?	Durante la ejecución del programa de Higiene Mental.
¿Cómo evaluar?	Con encuestas que permitan conocer si el programa obtuvo buenos resultados o no.
¿Con que evaluar?	Mediante Encuestas

Elaborado por: Chelssy Miranda.

PROGRAMA DE HIGIENE MENTAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL



Elaborado Por:

Chelssy Miranda Salazar.

Dirigido a:

Los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas
Ambato.



JULIO 2015

INTRODUCCIÓN

El presente programa de Higiene Mental está dirigido a los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato, ha sido realizado con el fin de mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores a través del manejo adecuado de los recursos psíquicos y de la prevención de afecciones a la salud mental.

El programa consta de varias actividades enfocadas a brindar herramientas de prevención individuales, es decir que cada persona será capaz de desarrollar recursos psicológicos efectivos para reforzar su salud mental y para prevenir afecciones a través de las distintas actividades propuestas.

El programa contiene como anexo un instructivo que permitirá la aplicación del programa a quién le sea encomendada dicha acción.

Este programa ha sido llevado a cabo tras una investigación realizada en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato, como propuesta de tesis, requisito final para la obtención del título de Psicóloga Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, cuya aplicación está destinada a la institución en la que la investigación ha sido realizada, al ser un programa enfocado a la prevención de afecciones de la salud mental como factor incidente en el desempeño laboral, está sujeto a retroalimentación constante.

CONTENIDOS DEL PROGRAMA

Antecedentes	Explicación de la relación entre salud mental y desempeño laboral.
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve descripción de cada fase. ▪ Plan operativo. (actividades, objetivo, materiales, desarrollo, y tiempo estimado) ▪ Plan de intervención.
Instructivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicaciones generales para el responsable. ▪ Instrucciones generales para llevar a cabo cada actividad. ▪ Sugerencias.
Material para autocapacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compilación de Contenidos Bibliográficos sobre cada tema a tratar en las distintas fases para capacitación. ▪ Guía de Dinámicas.
Anexos	<p style="text-align: center;">Material de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ISTAS 21 ▪ Cuestionarios para encuestas usadas para medir: estrés, ansiedad, depresión y autoestima. <p style="text-align: center;">Material Extra</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Material para las dinámicas. ▪ Breve descripción del blog diseñado para que los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas o cualquiera de sus familiares y amigos accedan a un espacio de motivación y autoayuda, así como también un recurso de material digital para que el encargado del programa lo utilice según crea conveniente en las distintas actividades a realizar.

ANTECEDENTES

La salud mental es un factor importante al hablar de desempeño laboral, cada día se incrementan los riesgos de salud mental en el ámbito laboral, por lo que es necesario contar con pautas para prevenir y también con planes de intervención.

Conforme aumenta la presencia de afecciones de la salud mental, el rendimiento laboral va disminuyendo a nivel general, ya que el sistema emocional es el primero que se ve afectado incidiendo en el desenvolvimiento del individuo en todas las áreas en las que se desempeña.

Dentro del ámbito laboral se debe dar importancia también al consumo de sustancias adictivas, ya que las personas con problemas de consumo excesivo de alcohol u otras sustancias psicotrópicas tienden a sufrir de otras afecciones psicológicas que interfieren en su interacción con el entorno laboral.

Los principales padecimientos adquiridos en el ámbito laboral son: estrés laboral, burnout, depresión, y ansiedad, todos ellos tienen mayor predisposición en unas personas que en otras, esto se debe a las características de cada individuo, que al interactuar con los factores presentados en el entorno laboral generan distintas respuestas de una persona a otra.

Cada día es más esperado por los trabajadores que sus superiores se preocupen por brindarles un ambiente de trabajo saludable, sin embargo se debe destacar que cada trabajador aporta también ya sea positiva o negativamente a la salud mental de sus compañeros.

Tanto la salud mental incide en el desempeño laboral como viceversa, al ser el trabajo el lugar donde las personas adultas pasan la mayor parte de su tiempo y el factor más influyente para el cumplimiento de objetivos de autorrealización, este incluye muchos factores de interés individual para los trabajadores y muchas causas de frustración que al no ser manejadas adecuadamente pueden afectar al bienestar,

se conoce que el sentimiento de inclusión y el sentirse capaz de realizar las actividades a cargo inciden positivamente en la salud mental.

El trabajo debe representar una situación con significado para la persona que la realiza, para generar interés y compromiso al momento de desarrollar las actividades correspondientes, cuando existe un equilibrio entre las necesidades psicológicas y el trabajo, la salud mental se ve favorecida, sin embargo siempre se está sujeto a que existan discordancias por lo que las habilidades psicológicas respectivas de cada persona son las que determinan la reacción de cada persona ante las diversas circunstancias laborales.

Está claro que para la empresa contar con trabajadores sanos a nivel psicológico es igual de importante que contar con trabajadores sanos a nivel físico, ya que los individuos en estado de bienestar son capaces de aportar más a la organización y de realizar mejor su trabajo, es por eso que cada día más y más organizaciones incluyen actividades que mejoren las habilidades sociales de sus colaboradores con el fin de mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros incidiendo estas positivamente en el clima laboral y por consiguiente en la satisfacción laboral y la productividad.

PLANIFICACIÓN

El programa debe cumplir cuatro fases, una inicial o educativa, una intermedia o preventiva, una tercera de evaluación y una cuarta de intervención.

FASE 1: INICIAL O EDUCATIVA

Enfocado a dar a conocer lo que es la higiene mental, para que sirva, como aplicarla individualmente y su importancia en el área laboral, sobretodo en el desempeño, también debe mostrar los factores institucionales que influyen en la salud mental, y las sugerencias para incidir positivamente en los trabajadores.

FASE 2: INTERMEDIA PREVENTIVA

Desarrollo de talleres encaminados a reforzar las herramientas psicológicas de cada individuo, y a motivar su uso en el trabajo.

Esta fase corresponde a un procedimiento de prevención primaria, ya que pretende prevenir la adquisición de las afecciones psicológicas.

FASE 3: EVALUACIÓN

Fase de evaluación del bienestar psicológico, para conocer el estado general de la salud mental de los trabajadores e identificar los casos que necesitan intervención.

Esta fase corresponde a un procedimiento de prevención secundaria, ya que su objetivo es detectar los padecimientos psicológicos en estado precoz para así establecer medidas adecuadas que impidan su progresión.

FASE 4: INTERVENCIÓN

Fase de intervención en las personas que tras la evaluación han mostrado síntomas de padecimiento de una afección psicológica, así como también dentro de las áreas laborales que presentan mayor riesgo para los colaboradores. Esta fase corresponde a un procedimiento de prevención terciaria ya que engloba las medidas dirigidas a la rehabilitación de los colaboradores y mejorar su calidad de vida, en los casos que sea necesario se dará seguimiento para así intervenir con prevención cuaternaria, es decir evitar recaídas.

FASE INICIAL O EDUCATIVA

PROGRAMA EDUCATIVO				
ACTIVIDAD	OBJETIVO	MATERIALES	DESARROLLO	TIEMPO ESTIMADO
Capacitación introductora.	Dar a conocer los conceptos básicos de higiene y salud mental.	Computador Diapositivas Material Bibliográfico Instructivo Infocus	Temas a tratar: Higiene mental Salud mental Salud e higiene mental en el trabajo Dinámica (tomar del material bibliográfico)	1 hora
Capacitación sobre bienestar en el trabajo y desempeño laboral	Desarrollar el tema del bienestar mental y su incidencia en el desempeño laboral.	Computador Diapositivas Material Bibliográfico Instructivo Infocus	Temas a tratar: Bienestar y Desempeño Laboral Factores Laborales Dinámica (tomar del material bibliográfico)	1 hora
Capacitación sobre afecciones mentales	Educar sobre las distintas afecciones mentales que amenazan a los trabajadores.	Computador Diapositivas Material Bibliográfico Instructivo Infocus	Temas a tratar: Principales afecciones mentales que inciden en el desempeño laboral. (estrés, ansiedad, depresión, autoestima y alcoholismo) Dinámica (tomar del material bibliográfico)	1 hora
Retroalimentación	Compartir opiniones sobre el tema, y necesidades particulares.	Instructivo	Foro abierto de discusión	1 hora

FASE INTERMEDIA O PREVENTIVA

PROGRAMA DE TALLERES					
ACTIVIDAD	OBJETIVO	MATERIALES	DESARROLLO	TIEMPO ESTIMADO	# DE SESIONES ESTIMADAS
Taller de autoestima	Fomentar la valoración de la autoimagen y reforzar las cualidades de cada individuo.	Material Bibliográfico Instructivo	Actividades enfocadas a mejorar el autoestima mediante dinámicas. (de acuerdo al instructivo)	1 hora	2 al año
Taller de abrazoterapia	Integrar cuerpo, mente y emociones generando equilibrio individual y motivación al grupo de trabajo.	Material Bibliográfico Instructivo	Uso de las técnicas de abrazoterapia. Empleo de Dinámicas (de acuerdo al instructivo)	1 hora	2 al año
Taller de relajación	Reducir la tensión general de los trabajadores, con el fin de prevenir o reducir los efectos del estrés, la ansiedad y la depresión.	Material Bibliográfico Instructivo	Aplicación de técnicas de relajación muscular. (de acuerdo al instructivo)	1 hora	2 al año
Taller de técnicas de afrontamiento de estrés	Desarrollar herramientas de afrontamiento de estrés mediante técnicas que permitan disminuirlo y controlarlo.	Material Bibliográfico Instructivo	Aplicación de técnicas que desarrollen herramientas para afrontar el estrés con ayuda de dinámicas (de acuerdo al instructivo)	1 hora	2 al año
Taller de tolerancia a la frustración.	Aprender a manejar el estrés y la ansiedad a causa de la mala gestión de las frustraciones personales.	Material Bibliográfico Instructivo	Aplicación de técnicas que desarrollen la tolerancia ante los obstáculos que se presentan, junto con dinámicas (de acuerdo al instructivo)	1 hora	2 al año

ACTIVIDAD	OBJETIVO	MATERIALES	DESARROLLO	TIEMPO ESTIMADO	# DE SESIONES ESTIMADAS
Taller de Técnicas de Automasaje y relajación.	Aliviar la tensión muscular, eliminar la fatiga y reactivar las energías.	Material Bibliográfico Instructivo	Enseñar técnicas de auto alivio de tensiones a través del aprendizaje de automasajes. (de acuerdo al instructivo)	1 hora	2 veces al año
Taller de técnicas de meditación.	Alcanzar un estado alternativo de conciencia	Material Bibliográfico Instructivo	Desarrollo de ejercicios físicos y mentales	1 hora	2 veces al año
Taller de técnicas cognitivo-conductuales para el manejo de la ansiedad.	Brindar herramientas para disminuir la atención continua y exagerada de las sensaciones corporales propias de la ansiedad para evitar que estas se incrementen.	Material Bibliográfico Instructivo	Desarrollo de técnicas para reenfocar la atención hacia estímulos externos al cuerpo para aprender a disminuir los síntomas corporales de la ansiedad.	1 hora	2 veces al año
Taller de entrenamiento asertivo.	Mejorar la comunicación como habilidad social.	Material Bibliográfico Instructivo	Desarrollo de técnicas para expresarse de manera socialmente adecuada, sin llegar a comunicarse con pasividad o agresión.	1 hora	2 veces al año

FASE 3: EVALUACIÓN

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	OBJETIVO
ISTAS 21	Cuestionario para la auto-evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Este instrumento está diseñado para identificar, evaluar y estimar, la exposición a 6 dimensiones de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.	Conocer quienes se encuentran en un estado de malestar con alguno de los factores de riesgo psicosocial a pesar de los métodos preventivos.
Encuesta para medir síntomas de estrés	Cuestionario basado en los síntomas propios del estrés.	Conocer quiénes están padeciendo síntomas relacionados con esta afección para poder tomar medidas de intervención.
Encuesta para medir síntomas de ansiedad	Cuestionario basado en los síntomas propios de la ansiedad.	Conocer quiénes están padeciendo síntomas relacionados con esta afección para poder tomar medidas de intervención.
Encuesta para medir síntomas de depresión	Cuestionario basado en los síntomas propios de la depresión.	Conocer quiénes están padeciendo síntomas relacionados con esta afección para poder tomar medidas de intervención.
Encuesta para evaluar Autoestima	Cuestionario basado en las características del autoestima para evaluarla.	Conocer quiénes no se encuentran a gusto consigo mismos para poder tomar medidas de intervención.

FASE 4: PLAN DE INTERVENCIÓN

Este plan está diseñado como recurso de prevención terciaria, se busca con el dirigir las acciones de tratamiento para los trabajadores que presentan afecciones psicológicas con el fin de rehabilitarlos o de disminuir su progresión antes de que se expanda.

¿Qué hacer en caso de presentar un puntaje elevado en los síntomas de alguna de las áreas a evaluar en las encuestas?

El presente programa de Higiene Mental busca que los trabajadores tengan un estado óptimo de bienestar en el área laboral, para así contar con trabajadores que se desempeñen satisfactoriamente por lo que es necesario que los trabajadores reciban tratamiento al presentar afecciones psicológicas.

¿Cómo?	Haciendo uso de las respectivas afiliaciones al IESS de los trabajadores para acceder al tratamiento adecuado sin costos extra para la organización.
¿Cuándo?	Tras obtener resultados de riesgo se debe exigir al trabajador a pedir cita.
¿Quién debe dar el tratamiento?	Profesional en Psicología Clínica.
¿Quién hará la evaluación previa en la empresa?	El responsable del programa hará uso de cada instrumento tras haberse capacitado adecuadamente.

¿Qué hacer en caso de presentar un puntaje que no precise tratamiento psicológico pero cuyos resultados muestren algo de preocupación?

Se debe impartir talleres específicos a grupos afectados, es decir que se debe realizar talleres solo con las personas que lo necesiten como medio de refuerzo y adquisición de herramientas psicológicas.

El taller será impartido de acuerdo al riesgo psicológico que presente la persona.

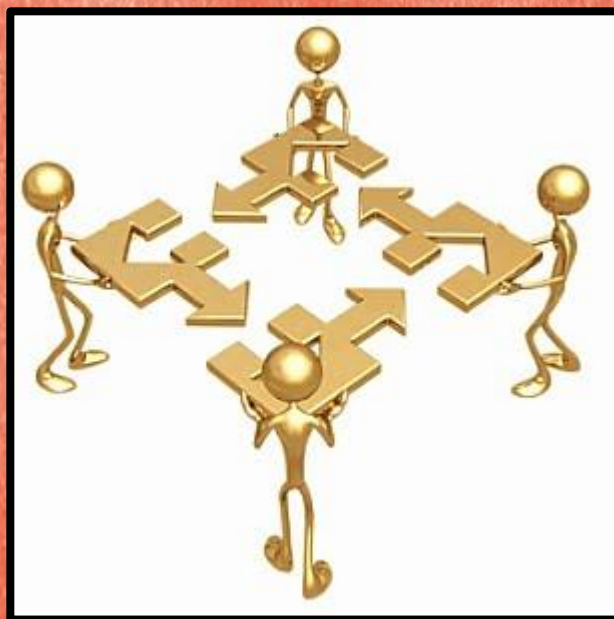
RIESGO	TALLER SUGERIDO
Estrés	Taller de abrazoterapia. Taller de relajación. Taller de técnicas de afrontamiento de estrés.
Ansiedad	Taller de Técnicas de Automasaje y relajación. Taller de técnicas cognitivo-conductuales para el manejo de la ansiedad.
Depresión	Taller de Autoestima Taller de abrazoterapia. Taller de tolerancia a la frustración. Taller de entrenamiento asertivo. Taller de relajación.
Autoestima Baja	Taller de abrazoterapia. Taller de autoestima.

Los talleres deben ser aplicados de acuerdo al instructivo, y las actividades deben escogerse de acuerdo al grupo, ya que será menor al de los talleres normalmente impartidos se puede realizar actividades más personalizadas.

OBSERVACIONES:

- El objetivo de estos talleres es reforzar herramientas para colaboradores que presentan riesgo de padecer una afección psicológica, no para aquellos que ya presentan un padecimiento psicológico.
- Los talleres pueden ser fácilmente impartidos por pasantes de carreras afines a la psicología industrial con ayuda del instructivo tras autocapacitarse.
- Aquellos colaboradores que necesiten acceder a ayuda psicológica en el IESS deben ser obligados a asistir y continuar el tratamiento hasta su final, para evitar recaídas y asegurar su desempeño laboral.

INSTRUCTIVO



Este instructivo contiene el desarrollo de las actividades expuestas en la planificación, enseña la manera de llevarlas a cabo y las múltiples tareas que se pueden realizar para cumplir el objetivo de cada una de ellas.

Debido a que son actividades en su mayoría grupales y de que en todas ellas se trata con personas es importante que quién las lleve a cabo tenga vocación para ello, el programa puede ser llevado a cabo por un miembro fijo de la institución delegado por la dirección del Ministerio o también por un pasante de una carrera a fin a la actividad.

COMPETENCIAS

El responsable de llevar a cabo el programa debe contar con las siguientes competencias:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN
Adaptabilidad	Capacidad para seguir siendo eficaz cuando el medio o los recursos cambian, así como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, retos y personas.
Automotivación	Realizar las tareas por satisfacción personal.
Control	Habilidad para tomar decisiones que cercioren el cumplimiento de las tareas, la supervisión de las personas y la intervención en las distintas situaciones.
Creatividad	Capacidad de brindar soluciones alternativas e innovar.
Comunicación verbal y no verbal persuasiva	Capacidad para expresarse de una forma clara y convincente para que quienes lo escuchan asuman sus argumentos.
Compromiso	Interés en brindar un refuerzo extra al desempeñarse en las tareas para la institución aunque esto no implique beneficio propio.
Escucha	Capacidad para asumir la información que proviene de quienes nos rodean, sabiendo recurrir a preguntas para recabar más información de ser necesario.
Energía	Habilidad para mantener un nivel de actividad propicio, resistencia y capacidad óptima de trabajo.
Flexibilidad	Habilidad para cambiar el comportamiento frente a distintos enfoques sobre ideas, métodos o criterios.
Liderazgo	Empleo de los rasgos personales para guiar a grupos hacia la consecución de un objetivo.
Sociabilidad	Apertura a participar y mezclarse fácilmente con otras personas.
Trabajo en equipo	Habilidad participaba como miembro de un grupo con el fin de alcanzar un objetivo común.

Es necesario que la persona a cargo posea la mayoría de las competencias arriba mencionadas, y que en caso de contar con pocas de ellas sea capaz de desarrollarlas en mayoría y con brevedad, para poder hacerse cargo de las distintas actividades propuestas.

OBSERVACIONES GENERALES

- El encargado de llevar a cabo el programa deberá autocapacitarse con el material anexo, para estar así preparado para responder inquietudes de los participantes.
- Es necesario que antes de iniciar cada taller se explique a los participantes, los conceptos básicos sobre el padecimiento psicológico que se pretende prevenir.
- Cada actividad debe durar como máximo una hora por lo que siempre se debe planificar antes de llevarlas a cabo, la planificación implica la autocapacitación, escoger las actividades y dinámicas a utilizar así como también conseguir con anterioridad los materiales y el espacio que se necesitará.
- Se debe avisar con anterioridad a los participantes de cada actividad a realizarse logrando en lo posible la asistencia de la mayoría sin que se interfiera en sus actividades.
- El dirigente de cada actividad puede realizar su propio material didáctico o puede hacer uso del material disponible en el blog diseñado para aportar más información y ayuda en el área, cuyo uso se sugiere en todas las fases y sus actividades.

FASE 1: INICIAL O EDUCATIVA

Actividad N.1:

CAPACITACIÓN INTRODUCTORA.

Objetivo: Dar a conocer los conceptos básicos de Higiene y Salud Mental.

Desarrollo: Para cumplir con el objetivo de esta actividad el responsable de la capacitación debe capacitarse sobre los siguientes temas:

- Higiene Mental
- Salud Mental
- Salud e Higiene en el Trabajo

Ya que estos son los temas que deben tratarse como introducción al tema y a lo que se quiere lograr con este programa.

Para romper la tensión o para retomar la atención se puede hacer uso de una de las dinámicas disponible en el material de autocapacitación, el capacitador debe escoger el mejor momento para realizarla.

Materiales: Como se mencionó en la planificación es necesario un computador y un infocus para poder exponer el material didáctico, en este caso se ha propuesto el uso de diapositivas, las cuales pueden ser realizadas por el capacitador responsable acorde al material de autocapacitación, o se puede encontrar también diapositivas previamente elaboradas en el blog del programa, disponible en la siguiente dirección: <http://programadehigienemental.blogspot.com/>

Tiempo Estimado: Se recomienda no emplear más de una hora en la capacitación para mantener la atención de los participantes sin que esta se desvíe hacia sus tareas pendientes, y para evitar tomar mucho de su tiempo ya sea de trabajo o de descanso, por ser un tema fácil y de interés puede ser fácilmente resumido .

Actividad N.2:

CAPACITACIÓN SOBRE BIENESTAR EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL.

Objetivo: Desarrollar el tema del bienestar mental dentro del trabajo y su incidencia en el desempeño laboral.

Desarrollo: Para cumplir con el objetivo de esta actividad el responsable de la capacitación debe instruirse en los siguientes temas:

- Bienestar y desempeño laboral.
- Factores Laborales

Ya que estos son los temas que deben tratarse para entender mejor la relación entre bienestar y desempeño, aclarando así la importancia del programa de Higiene Mental para mejorar el Desempeño Laboral.

Para romper la tensión o para retomar la atención se puede hacer uso de una de las dinámicas disponible en el material de autocapacitación, el capacitador debe escoger el mejor momento para realizarla.

Materiales: Como se mencionó en la planificación es necesario un computador y un infocus para poder exponer el material didáctico, en este caso se ha propuesto el uso de diapositivas, las cuales pueden ser realizadas por el capacitador responsable acorde al material de autocapacitación, o se puede encontrar también diapositivas previamente elaboradas en el blog del programa, disponible en la siguiente dirección: <http://programadehigienemental.blogspot.com/>

Tiempo Estimado: Se recomienda no emplear más de una hora en la capacitación para mantener la atención de los participantes sin que esta se desvíe hacia sus tareas pendientes, y para evitar tomar mucho de su tiempo ya sea de trabajo o de descanso, por ser un tema fácil y de interés puede ser fácilmente resumido.

Actividad N.3:

CAPACITACIÓN SOBRE AFECCIONES MENTALES

Objetivo: Educar sobre las distintas afecciones mentales que amenazan a los trabajadores.

Desarrollo: Para cumplir con el objetivo de esta actividad el responsable de la capacitación debe capacitarse exclusivamente en: “Las principales afecciones mentales que inciden en el desempeño laboral”

Dentro de este tema es necesario tratar los siguientes subtemas:

- Estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Alcoholismo
- Autoestima

Estos temas son de importancia para entender porque es necesario prevenir las afecciones psicológicas, conociendo como ellas afectan el desempeño normal del individuo.

Para romper la tensión o para retomar la atención se puede hacer uso de una de las dinámicas disponible en el material de autocapacitación, el capacitador debe escoger el mejor momento para realizarla.

Materiales: Como se mencionó en la planificación es necesario un computador y un infocus para poder exponer el material didáctico, en este caso se ha propuesto el uso de diapositivas, las cuales pueden ser realizadas por el capacitador responsable acorde al material de autocapacitación, o se puede encontrar también diapositivas previamente elaboradas en el blog del programa, disponible en la siguiente dirección: <http://programadehigienemental.blogspot.com/>

Tiempo Estimado: Se recomienda no emplear más de una hora en la capacitación para mantener la atención de los participantes sin que esta se desvíe hacia sus tareas pendientes, y para evitar tomar mucho de su tiempo ya sea de trabajo o de descanso, si el tema presenta dificultad y muchas inquietudes por parte de los participantes es posible extender la capacitación o dividirla en dos capacitaciones de 1 hora cada una.

Actividad N.4:

RETROALIMENTACIÓN

Objetivo: Compartir opiniones sobre el tema, y necesidades particulares.

Desarrollo: Para cumplir con el objetivo de esta actividad el responsable de la capacitación debe instruirse en todos los temas antes tratados ya que deberá estar dispuesto a contestar inquietudes del personal.

Se llevará a cabo un foro de discusión sobre las afecciones psicológicas y su incidencia en el desempeño normal del individuo tanto dentro del área laboral como en su vida diaria.

Para llevar a cabo esta actividad se recomienda:

- Formar un círculo entre los participantes.
- Iniciar pidiendo opiniones voluntarias sobre los temas tratados en las capacitaciones.
- Pedir experiencias propias o de conocidos sobre los temas mencionados.
- El capacitador en esta ocasión debe participar activamente, más debe dejar que sea el grupo quien lleve la rienda de la discusión.
- Se debe realizar una dinámica si se llega a notar que los participantes están agotados del tema, en caso de que fluya la conversación se puede dejar la dinámica para el final, o incluso puede realizarse antes de empezar el foro para romper el hielo.

Materiales: Esta actividad no requiere de materiales, a menos que se escoja una dinámica que precise de ellos.

Tiempo Estimado: Se recomienda no emplear más de una hora en la retroalimentación para mantener la atención de los participantes sin que esta se desvíe hacia sus tareas pendientes, y para evitar tomar mucho de su tiempo ya sea de trabajo o de descanso.

FASE 2: INTERMEDIA O PREVENTIVA

Esta fase cuenta con talleres como actividades enfocadas a prevenir la aparición de afecciones psicológicas y a desarrollar herramientas individuales para enfrentarse a los factores de riesgo. Por ser talleres distintos que deben aplicarse en su mayoría más de una vez se detallan varias actividades y dinámicas útiles para cada uno de ellos con el fin de que el encargado de llevar a cabo los talleres escoja las que considere adecuadas y planifique su hora de trabajo con las actividades propuestas, siempre podrá contar con material extra al instructivo disponible en el blog.

Taller N.1:

TALLER DE AUTOESTIMA

Objetivo: Fomentar la valoración de la autoimagen y reforzar las cualidades de cada individuo.

Desarrollo: Para llevar a cabo este taller debe tomarse en cuenta lo siguiente:

- Es necesario favorecer un clima de confianza participación y respeto.
- Se debe explicar el sentido de las actividades y aceptar las opiniones de todos los participantes.
- Al finalizar cada actividad se debe preguntar cómo se ha sentido cada uno después de realizarlas.

Una vez comprendido lo anteriormente mencionado se debe proceder al estudio de las actividades que pueden ser realizadas en el taller.

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO	MATERIALES
El juego de la autoestima	Comprender lo que es la autoestima y los factores que la afectan.	Hojas de papel. Lista de frases.

Proceso:

1. Dialogar sobre el significado de la autoestima y su relación con nuestro entorno, destacando como las distintas situaciones del día a día repercuten en nuestro estado de ánimo y a la visión que tenemos de nosotros mismos.
2. Entregar una hoja de papel a cada participante, explicándoles que ésta representa su autoestima.
3. Exponer que el dirigente de la actividad tiene una lista de frases que denotan sucesos que se pueden presentar a lo largo del día capaces de afectar nuestra autoestima.
4. Explicar que cada vez que el dirigente mencione una de las frases ellos deben arrancar un pedazo de la hoja y que cada pedazo arrancado representa el desgaste de su autoestima. El pedazo que se arranque debe ser de acuerdo al tamaño del daño que la situación causa en el autoestima de la persona.
5. Se debe solicitar mantener cerca los pedazos de papel.
6. Al final se debe solicitar reconstruir la hoja rota según se vuelve a leer una nueva lista que en este caso será de frases que recuperen el autoestima.

LISTA DE FRASES QUE SE PUEDE UTILIZAR	
Se puede decir antes de iniciar la lista que corresponde: <i>imagina que en esta semana te ha pasado lo siguiente</i>	
FRASES QUE QUITAN LA AUTOESTIMA	FRASES QUE RECUPERAN LA AUTOESTIMA
Una pelea con tu mejor amigo o amiga.	Un compañero o compañera te pidió consejo sobre un tema delicado.
Tu jefe ha criticado tu trabajo.	Tu pareja te ha dado una gran sorpresa.
Tu equipo de trabajo te excluyo de una actividad recreativa.	Has sido reconocido por un buen trabajo.
Tu pareja te ha insultado.	Has recibido varios elogios por tu desempeño laboral.
Un buen amigo ha revelado un secreto tuyo íntimo.	Tus compañeros se muestran felices de trabajar contigo.
Tus esfuerzos por alcanzar tus metas no llevan a nada.	Tu jefe solicita tu ayuda específica.

Se deben realizar varios comentarios sobre la actividad entre los principales:

- Se debe conocer si todos recuperaron su autoestima.
- Todos deben hablar del suceso que más afecto a su autoestima y porque.
- Se debe hablar del suceso que menos les afecto.

- Se debe hablar sobre lo que se puede hacer para evitar que las distintas situaciones cotidianas afecten nuestra autoestima.

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO	MATERIALES
Heridas de la autoestima	Dar a notar cómo las expresiones verbales afectan el autoestima. Desarrollar la capacidad de formular quejas sin dañar a otros.	Pizarra o Papel periódico.

Proceso:

1. Comenzar hablando sobre nuestra actitud ante alguien que ha hecho algo que no nos ha gustado, tratando también sobre las distintas formas en las que se puede llamar la atención a otra persona sin que nuestras palabras o nuestro tono sean hirientes.
2. Recordar situaciones en que otros nos hayan lastimado con sus palabras.
3. Colocar en una pizarra o en un papel periódico pegado en la pared una línea que divida en dos partes el espacio, a uno de los dos lados escribir frases negativas que han dicho a otros y decir como creemos que hicimos sentir a esa persona con nuestras palabras.
4. Pedir otras alternativas para expresar lo que sintieron al decir eso sin ser hirientes tomando en cuenta ser sinceros, exponer el problema con claridad, proponer una solución y no utilizar ofensas.
5. Al otro lado de la línea, al frente de cada frase hiriente colocar la alternativa no hiriente.
6. Se puede pedir voluntarios que dramatizen las situaciones primero de la forma incorrecta y luego de la correcta, para entender mejor los sentimientos que aflora cada una de ellas.

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVOS
Comunicación emocional.	Fomentar la ayuda emocional entre compañeros como medio de preservación del autoestima de los demás. Aumentar nuestra autoestima al sentirnos de ayuda para los demás.

Procedimiento:

- Explicar que la comunicación emocional permite mejorar nuestra capacidad de escucha y nuestra relación con los demás, brindando soporte cuando alguien atraviesa por una situación difícil.
- Escoger un voluntario y pedirle que piense en una situación imaginaria en la que tiene un problema emocional.
- Pídale que dramatice junto a usted, el voluntario debe exponer lo que le está sucediendo mientras usted muestra lo que se debe hacer en esta situación como interlocutor.

Explique los siguientes pasos antes de llevarlos a cabo en la dramatización.

- Se comienza preguntando lo que pasa, para luego escuchar sin interrumpir lo que el otro dice por máximo más 3 minutos para que la otra persona se desahogue, sin correr el riesgo de perderse en detalles no esenciales.
- Después, se pregunta: ¿cómo te has sentido?, para conectar con la emoción.
- A continuación se pregunta: ¿qué ha sido lo más difícil? Esta pregunta es eficaz, porque permite centrarse en lo que hace más daño.
- El siguiente paso es ayudar a la otra persona a afrontar la situación, aprovechando que en ese momento la energía está concentrada en el origen del problema dirigiendo la atención a la persona y a los recursos presentes a su alrededor que pueden ayudarla a recuperarse.
- Esto no se trata de proponer soluciones ni de cargarnos con problemas de otros. Se debe entender que lo que más ayuda es el sentirse acompañando y desahogarse.
- Por último, se puede mostrar Empatía: se concluye la comunicación expresando con palabras sinceras lo que se ha sentido al escuchar al otro, quien aunque no habrá resuelto su problema, al menos sentirá una sensación de haber tenido con quien sostenerse, al menos por algunos momentos.

ACTIVIDAD N.4	OBJETIVO	MATERIALES
Evocar emociones positivas	Usar sensaciones positivas del pasado para experimentarlas en el presente.	Hojas Esferos

Proceso:

- Entregar a cada participante del taller una hoja y un esfero.
- Pedir que cada uno haga una lista de nueve momentos en su vida en que haya tomado una decisión, asumiendo el control de su vida y que haya tenido resultados positivos.
- Pedir que cierren los ojos y atraigan a su mente recuerdos de la primera situación que escribieron y que intenten recordar cómo se sintieron en ese momento.
- Repetir con cada una de las 8 restantes de la lista.
- Pedir que escojan la que les haya hecho sentir mejor e incentivar a que la evoquen en momentos de crisis.

ACTIVIDAD N.5	OBJETIVO	MATERIALES
Lista de fortalezas	Reconocer las fortalezas propias.	Hojas Esferos

Proceso:

- Entregar a cada participante del taller una hoja y un esfero.
- Pedirles que realicen tres listas: una de elogios recibidos, una de las fortalezas que cree la persona que posee, y una de las cosas que le enorgullecen de sí mismo (logros, actitudes, etc).
- Una vez hecha la lista pida que cada uno reflexione sobre cuanto cree en cada elogio recibido.
- En cuanto a las fortalezas pida que analicen en cada una las siguientes preguntas:
 - ¿Qué dicen tus fortalezas de ti mismo?

¿Qué habilidades crees que hay detrás de cada una de estas fortalezas?

¿Hay otras fortalezas te gustaría impulsar?

- En cuanto a la última lista pida que analicen que características le permitieron alcanzar en su momento las cosas de la lista.
- Escoja dos voluntarios que respondan a estas preguntas después de haber realizado el trabajo en grupo.

ACTIVIDAD N.6	OBJETIVO	MATERIALES
Auto-regalo	Fomentar el hacer cosas agradables por uno mismo.	Hojas Esferos Fundas pequeñas o cajitas pequeñas.

Proceso:

- Entregar a cada participante del taller una hoja y un esfero.
- Pedir que cada uno haga un listado de pequeñas cosas agradables que podemos hacer por nosotros mismos en el día a día. (ver una de nuestras películas favoritas, tomar un café con nuestro mejor amigo, escuchar nuestro cd favorito, cocinar algo que nos guste, hacer ejercicio, leer, etc.)
- La lista debe ser lo más larga que puedan.
- Pedir que se rompa el papel dejando una actividad en cada pedacito.
- Pedir que doblen cada pedazo o actividad.
- Repartir las fundas o cajas. Pedir que coloquen los papeles en esta caja.
- Explicar que cada mañana se tomará una de las actividades de la caja al azar y se la llevará a cabo con el fin de auto-consentirse a diario.

OBSERVACIONES GENERALES	
1. Se pueden emplear varias dinámicas especialmente dirigidas al desarrollo del autoestima, entre ellas están:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El ovillo de lana ▪ El juego del Foco ▪ El círculo ▪ Imagínate a ti mismo
2. El desarrollo de estas dinámicas se encuentra en la guía de dinámicas.	
3. Se puede emplear también el uso de videos o lecturas para reforzar el autoestima, disponibles en el blog del Programa de Higiene Mental para mejorar el Desempeño Laboral.	

Materiales: Se elegirán de acuerdo a las actividades y dinámicas a realizar.

Tiempo Estimado: Una hora será suficiente para alcanzar los objetivos del taller, en esa hora se deben distribuir adecuadamente las actividades escogidas.

Taller N.2:

TALLER DE ABRAZOTERAPIA

Objetivo: Integrar cuerpo, mente y emociones generando equilibrio individual y motivación al grupo de trabajo.

Desarrollo: Para llevar a cabo este taller debe tomarse en cuenta lo siguiente:

- Es necesario explicar brevemente lo que es la abrazoterapia y sus beneficios.
- Se debe explicar el objetivo del taller y de cada actividad antes o después de realizarla.

Una vez comprendido lo anteriormente mencionado se debe proceder al estudio de las actividades que pueden ser realizadas en este taller.

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO
Esto es un abrazo	Fomentar la confianza del grupo para recibir abrazos.

Procedimiento:

- En círculo, de pie, el dirigente de la abrazoterapia brindará un abrazo a la persona que se encuentra a su izquierda diciendo: Yo me llamo.....y esto es un abrazo.
- La persona que recibe el abrazo a su vez le dirá a la persona de su izquierda lo mismo: Yo me llamo.....y esto es un abrazo y así sucesivamente hasta que todos nos hallamos abrazado mutuamente.
- Al final todos deben fundirse en un abrazo.

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO	MATERIALES
El significado de los abrazos.	Conocer más a fondo a nuestros compañeros.	Frases divididas en dos tarjetas cada una.

Procedimiento:

- Se escribe una frase en cada tarjeta, luego esta se corta en dos partes de manera que sea necesario unir las dos tarjetas para leerla.

- Se reparte una tarjeta a cada participante.
- Se les pide a los participantes que busquen a la persona que tiene la tarjeta que completa su frase.
- Se pedirá que cada pareja recopile la siguiente información de su compañero:
 - Nombre.
 - Edad.
 - Cuando fue la última vez que recibió un abrazo.
 - Quién se lo dio.
 - Cómo se sintió.
 - Un significado de la frase que obtuvieron de sus tarjetas.
- Pedir que cada pareja comparta la información que recibió de su compañero y después de ambos haber acabado se darán un abrazo.

FRASES SUGERIDAS PARA LAS TARJETAS:

- Creo sólo en lo que puedo tocar, besar o darle un abrazo. El resto es solamente humo.
Edward Paul Abbey
- Si supiera que esta fuera la última vez que te vea salir por la puerta, te daría un abrazo, un beso y te llamaría de nuevo para darte más.
Gabriel García Márquez
- En el ir y venir, en lo cotidiano, en nuestras relaciones interpersonales, que importante es un abrazo sincero, es el intercambio de emociones y afectos, de energías, de buenos deseos. Un buen abrazo cambia, modifica y estimula. Si existe la abrazo-logia, creo fielmente en ella.
Carlos Casanti
- Hay un traje que se amolda a todos los cuerpos, un abrazo.
Manoa
- Abrazamos para que nos abracen.
J. M. Coetzee
- Una cree que si abraza a alguien con todas sus fuerzas, lo tendrás más cerca. Una cree que se puede abrazar a alguien con tanta fuerza como para seguir sintiendo su presencia, grabada en ti, cuando te separas.
Rainbow Rowell
- No quiero que se acabe este abrazo, no deberíamos aceptar la caducidad del paraíso.
Marwan

- Con el poder mantenemos una relación ambigua: sabemos que si no existiera autoridad nos comeríamos unos a otros, pero nos gusta pensar que, si no existieran los gobiernos, los hombres se abrazarían.
(Leonard Cohen)
- Todos somos ángeles con una sola ala, debemos abrazarnos si queremos volar.
(Anónimo)
- Sueño con la dulzura de una palabra y el calor de un abrazo.
Jackselins Arteaga
- Tantos siglos de civilización y no hemos aprendido a abrazarnos.
José Narosky

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVO
Tipos de abrazo	Aprender los distintos tipos de abrazo y analizar lo que nos transmiten.

Proceso:

Basándonos en los tipos de abrazo propuestos por Kathleen Keating en su libro “The Hug Therapy Book”, se procederá primero a explicar los tipos de abrazos.

El abrazo de oso

Es en el que el más grande envuelve al más Pequeño, es más común de padres a hijos.



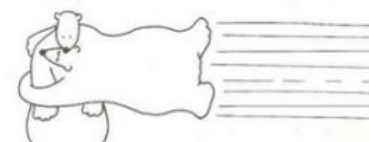
El abrazo de costado

Se da comúnmente cuando se camina junto A otra persona, en este se da y se recibe un abrazo A mismo tiempo.



El abrazo Impetuoso

La persona que abraza lo hace acercándose de Forma rápida, el abrazado debe estar alerta Para recibir al abrazador y devolverle el abrazo.



Abrazo de mejilla

Representa un gesto tierno, se puede dar cuando El abrazado está sentado.



Abrazo por la espalda

El abrazante se aproxima por la espalda del abrazado
Le rodea la cintura y lo estrecha, ideal para dárselo
A una persona mientras realiza una de sus actividades
Diarias.



Abrazo de corazón

Al abrazarse de frente el corazón del abrazante
Queda en frente del corazón del abrazado.



- Se procede después de la explicación a preguntar: ¿Cuál es el abrazo por la espalda?, y así con todos los tipos, se debe responder de forma voluntaria, esto servirá para que se asegure que ha quedado claro.
- Se pedirá que los participantes formen un círculo y el dirigente de la actividad pedirá que realicen cada tipo de abrazo usando por ejemplo las siguientes frases:
 - Abracen a la persona que está a su izquierda usando el abrazo de oso.
 - Entre cuatro personas realicen el abrazo de costado.
- Para finalizar pida que se realice un abrazo grupal entre todos los participantes.

ACTIVIDAD N.4	OBJETIVO	MATERIALES
Reflexión	Analizar las ventajas de un abrazo a través de una reflexión.	Lectura

Proceso:

- Explicar la actividad.
- Proceder a la lectura del siguiente texto:

Diez abrazos al día y llenaras tu vida de alegría.

Un abrazo que se da con gozo, franqueza y estima, puede producir y activar las endorfinas, que son mejor conocidas como hormonas de la alegría. Cuando este proceso hormonal ocurre en el cerebro y se esparce en el cuerpo, se activan funciones y cambios entre los que podemos encontrar los siguientes:

- El sistema inmunitario mejora, se fortalece volviéndose más resistente a virus y bacterias.
- Cuando las endorfinas se producen de forma natural como lo hace por medio de un abrazo, el entusiasmo aumenta, al igual que la alegría, también reduce el dolor tanto físico como emocional.
- La sensación producida por las endorfinas permite elevar la confianza y la autoestima.
- Brinda alivio en niños con respecto a sus temores e inseguridades.
- Los abrazos transmiten una sensación de unión y también de comprensión.
- Dan calma.

El abrazo no sólo muestra emociones y sentimientos afectivos, tienen también un efecto medicinal que va más allá de brindar consuelo, el abrazo es una de las medicinas más antiguas, es el primer vínculo entre una madre y su hijo, un abrazo simboliza protección y transmite confianza.

Los abrazos son una herramienta para combatir la depresión, la ansiedad, y de más sensaciones negativas.

- Tras culminar con la lectura pedir reflexiones sobre el texto.
- Preguntar que es para los participantes un abrazo y que les transmite.
- Pregunte sobre experiencias reales en las que un abrazo les haya servido como terapia.

ACTIVIDAD N.5	OBJETIVO	MATERIALES
El abrazo como expresión de afecto	Relajar a los participantes a través de la abrazoterapia.	Equipo de sonido Cd con música a la elección del dirigente de la dinámica.

Procedimiento:

- Pedir a todos los participantes formar un círculo y cerrar los ojos.
- Poner música, al ritmo de esta, el dirigente de la dinámica debe caminar alrededor del círculo que estaría de espaldas a él, y debe dar una palmada a alguien, esta persona debe volverse y darle uno de los abrazos explicados en los tipos de abrazos.
- A continuación la persona escogida debe ocupar el puesto del dirigente de la dinámica y así sucesivamente se intercambian los papeles abrazadores y abrazados.

ACTIVIDAD N.6	OBJETIVO	MATERIALES
Abrazo musical	Favorecer la integración del grupo.	Música

Procedimiento:

- Pedir que los participantes formen un círculo.
- Poner música.
- Pedir que todos bailen individualmente en su puesto.
- Pedir que cuando la música pare los participantes se abracen de a dos, al poner la música de nuevo bailaran con la persona con la que se abrazaron.
- Se parará la música otra vez, y esta vez se pedirá q el abrazo sea entre tres personas, al poner la música de nuevo bailaran las tres personas que se unieron para el abrazo.
- Se repetirá esto pidiendo que se abracen de a 4, de a 5 y así sucesivamente hasta que se logre un abrazo grupal.

OBSERVACIONES GENERALES

Materiales: Se elegirán de acuerdo a las actividades escogidas para realizar el taller, en sí todas las actividades de la abrazoterapia son dinámicas por lo que no se establece la necesidad de acompañarlo de dinámicas extra, sin embargo se puede complementar con videos o con otras lecturas, este material extra puede ser tomado del blog.

Tiempo Estimado: Una hora será suficiente para alcanzar los objetivos del taller, en esa hora se deben distribuir adecuadamente las actividades escogidas.

Taller N.3:

TALLER DE RELAJACIÓN

Objetivo: Reducir la tensión general de los trabajadores, con el fin de prevenir o reducir los efectos del estrés, la ansiedad y la depresión.

Desarrollo: Para llevar a cabo este taller debe tomarse en cuenta lo siguiente:

- Primero se debe explicar que las técnicas de relajación se enfocan tanto al cuerpo como a la mente, y que hay varias técnicas que van desde las más sencillas hasta otras más complejas y que en el taller se explicará las más fáciles para que puedan ser llevadas a cabo cuando las crean necesarias.
- Se debe entablar primero la confianza en el grupo y generar un ambiente adecuado para relajarse.
- Se debe contar con un ambiente tranquilo, sin ruido y alejado de posibles estímulos del exterior que resulten perturbadores.
- El lugar donde se lleve a cabo el taller debe tener una temperatura moderada.
- Es importante que la habitación tenga una luz tenue.
- De preferencia el taller debe ser realizados en grupos pequeños aunque sea necesario distribuir grupos de personas en distintos horarios.
- De ser posible pedir que los asistentes usen ropa cómoda.

Una vez comprendido lo anteriormente mencionado se debe proceder al estudio de las actividades que pueden ser realizadas en este taller, se debe tomar en cuenta que siempre se debe seguir este orden para las actividades en el desarrollo del taller:

- Técnicas de respiración
- Técnicas de relajación
- Técnicas de visualización

TÉCNICAS DE RESPIRACIÓN

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO	MATERIALES
Observando nuestra respiración.	Explorar los efectos de la respiración en el organismo.	Alfombras o mantas si se va a utilizar la posición “acostado”.

Proceso:

- Para explorar nuestra respiración podemos adoptar dos posiciones:

Acostado: Se debe pedir que las personas se tiendan en el suelo boca arriba sobre una alfombra o una manta, colocándose en posición de relajación, es decir con las piernas estiradas y ligeramente separadas, si la personas se siente más cómoda puede también puedes doblar las rodillas, los brazos deben estar ligeramente separados del cuerpo, y las palmas de las manos hacia arriba, los ojos deben estar cerrados.

Sentado: Todos deben poner las manos encima de los muslos, las piernas paralelas y los pies deben estar bien apoyados en el suelo, la columna vertebral derecha y bien alineada con la cabeza.

- A continuación se debe dirigir la atención a la respiración para esto de pedirá a todos que pongan la mano derecha en la parte superior del abdomen y la izquierda en la parte frontal del pecho, debajo de la clavícula.
- Pedir que sientan lo que ocurre debajo de sus manos al momento de respirar, recalcar que exploren la sensación que se experimenta cuando entra el aire, y que noten la expansión del cuerpo, primero en el abdomen, notando como se eleva la mano derecha, y después el pecho, notando como se eleva la mano izquierda con la respiración.
- Se explora la respiración durante 2 o 3 minutos. Tomando en cuenta si se nota más movimientos en la mano derecha o en la izquierda, también preguntar si está contraído más el abdomen o el pecho.

(Estas preguntas se hacen solo para dirigir el ejercicio no para que los participantes respondan, ya que esto interferiría en la concentración que el ejercicio necesita para obtener relajación.)

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO	MATERIALES
Respiración Abdominal	Explorar los efectos de la respiración en el organismo.	Alfombras o mantas si se va a utilizar la posición “acostado”.

Procedimiento:

- Se les pide a los participantes que tomen la posición escogida por el dirigente del taller, ya sea sentados o acostados como se explicó anteriormente.
- Pedir que todos cierren los ojos y se concentren en su respiración.
- A continuación se pide que centren su atención en el área abdominal superior, colocando su mano derecha en este punto.
- Pida que expiren y noten como se hunde la mano en la zona.
- A continuación ida que presten atención a como fluye el aire hacia los pulmones.
- Debe pedir que continúa tomando y expulsando aire naturalmente y prestando atención a como se eleva y se hunde su mano.
- Después de 2 o 3 minutos pida que todos imaginen que hay una imaginaria bolsa vacía dentro del abdomen.
- Dados unos segundos ara que todos creen la imagen pida que al inspirar, imaginen como el aire se desplaza hacia abajo para llenar la bolsa, provocando que se hinche el abdomen y como al expirar se vacía la bolsa, y el abdomen se hunde nuevamente.
- Se debe continuar por varios minutos concentrados en como la bolsa continúa llenándose y vaciándose.

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVO
El suspiro	Explorar los efectos de la respiración en el organismo.

Procedimiento:

- Este ejercicio puede realizarse de pie.
- Se debe iniciar siempre con los ojos cerrados y con un ejercicio básico de respiración. (inhale, exhale) cuando el taller inicia con este ejercicio, de lo contrario no es necesario porque las personas ya están cómodas con su respiración debido a los ejercicios previos.
- A continuación se pide a los participantes del taller que suspiren profundamente y emitan un sonido de alivio conforme expulsan el aire.
- Pídeles no pensar en inspirar, que permitan que el aire salga de manera natural.
- Se recomienda que se repita el ejercicio de 8 a 12 veces.
- En el transcurso se debe pedir que todos tomen conciencia del estado de relajación al que este ejercicio los induce.

ACTIVIDAD N.4	OBJETIVO	MATERIALES
Respiración diafragmática	Aprender a llevar más cantidad de oxígeno a los pulmones	De acuerdo a la postura escogida. Acostado: manta o alfombra. Sentados: sillas

Procedimiento:

- Este ejercicio puede realizarse en cualquier postura, acostados, sentados en el suelo o en sillas y también de pie o caminando.
- Para empezar se debe pedir que todos exhale para vaciar sus pulmones, se puede exhalar por la boca para facilitar el proceso. Esto se debe hacer varias veces, la necesidad de inspirar muestra que se ha logrado vaciar los pulmones.

- Cuando surge este impulso de inspirar se debe dar inicio a la respiración diafragmática, inhalando de manera que se sienta el aire llegar hasta el abdomen, se debe alzar las manos estirando los brazos como si con esto se quisiera empujar el aire hacia el interior.
- Se debe retener el aire por unos instantes ahí, sin forzarlo demasiado.
- Cuando se sienta la necesidad de exhalar se debe eliminar poco a poco el aire bajando con ello los brazos
- Se debe permitir que los pulmones estén vacíos por unos segundos y empezar de nuevo el proceso las veces que considere necesario.
- Es necesario que el proceso suceda de forma natural, si se presiona la respiración no habrá relajación.

TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO
Práctica tensión-relajación de 4 grupos musculares.	Relajar los músculos en 4 grupos.

Proceso:

- Para iniciar se procede explicando que vamos a relajar el cuerpo en 4 grupos musculares.
- El primer grupo corresponde a los brazos, se debe pedir que todos cierren los puños y doblen los brazos, a la vez tensando las manos, los antebrazos, los bíceps y los tríceps.
- Después de unos segundos se debe soltar y volver a poner los brazos en su posición original.
- El segundo grupo corresponde a cara y cuello, para ello se pide que todos inclinen la cabeza llevando la barbilla al pecho, después todos deben cerrar los ojos con fuerza y sonreír de manera forzada.
- Se debe sentir tensión en toda la cara y también en el cuello.
- Después de unos segundos se debe Volver a la posición original y relajar los músculos que se tensaron.
- Luego se procede al tercer grupo que corresponde a espalda, hombros y abdomen. Para ello se pide que todos arqueen el torso, de forma que el pecho se estire hacia delante y los hombros se vayan hacia atrás, se debe sentir tensión en el abdomen que debe encontrarse hacia afuera.
- Después de unos segundos se debe soltar y regresar a la posición original.
- Por último se procede al cuarto grupo que corresponde a piernas, para esto se debe contraer los músculos de los muslos mientras se apunta los pies hacia la cabeza, apoyándose en los talones notando la tensión que se produce en toda el áreas.
- Después de unos segundos se debe soltar y regresar a la posición original.

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO
Relajación muscular progresiva.	Relajar los músculos del cuerpo, aliviando tensiones para reducir el estrés.

Procedimiento:

- De ser posible pida que los participantes se saquen los zapatos para que se sientan más cómodos.
- Se debe pedir que eliminen los pensamientos de su cabeza y se concentren únicamente en la actividad.
- Pida que todos que centren su atención en su pie derecho. Todos deben tomarse unos segundos para analizar cómo sienten a su pie.
- Luego se debe pedir que tensen los músculos del mismo pie, apretándolo tanto como sea posible por diez segundos. Se debe contar los segundos en la mente cada uno manteniendo la concentración en el pie.
- Luego se debe relajar el pie y notar como se ha ido la tensión de él.
- Se debe realizar a continuación lo mismo con el pie derecho.
- Después con los brazos, las manos, el abdomen, la espalda, el cuello y la cara.
- Se debe concentrar la atención en la sensación que se experimenta en cada parte cuando se la tensa y cuando se la relaja.

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVO
Práctica de tensión-relajación	Relajar los músculos que se encuentran naturalmente tensos.

Procedimiento:

- Para empezar asegúrese de que todos estén colocados en una posición cómoda pero de pie.
- Pida que todos aflojen su cuerpo mientras practican una respiración profunda.
- Es necesario destacar que en esta fase no se realizará la tensión muscular de manera voluntaria.

- Se debe proceder a cerrar los ojos.
- Luego se debe pedir centrar la atención en los brazos y percibir que puntos se sienten tensionados de forma natural. y enfocarse en relajarlos.
- Todos deben concentrarse en disfrutar de la sensación de relajación.
- Luego debe hacerse lo mismo concentrándose esta vez en la cara y el cuello para percibir las áreas tensas y relajarlas.
- Se repite el ejercicio en la zona de la espalda, en los hombros y también en el abdomen.
- Por último el ejercicio se realiza en las piernas.

ACTIVIDAD N.4	OBJETIVO
Dejar la mente en blanco.	Distanciar los pensamientos para alcanzar la relajación y liberar tensiones.

Procedimiento:

- Comenzar con el ejercicio de respiración básico inhalar y exhalar.
- Enfocar la concentración en la respiración.
- Se debe contar las respiraciones en la mente, el cerebro debe tener solo la palabra uno en su mente mientras se inhala y exhala, luego dos y así sucesivamente hasta llegar al número 5.
- Se debe destacar que si un pensamiento cualquiera cruza la mente en el transcurso se debe regresar la cuenta desde 0.
- Conforme se va mejorando la concentración se debe ir aumentando el número de respiraciones.

OBSERVACIONES GENERALES: Estas técnicas necesitan relajación previa por lo que siempre deben ser realizados después de haber practicado alguno de los ejercicios de respiración.

TÉCNICAS DE VISUALIZACIÓN

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO
Visualización de imágenes contradictorias	Reducir la tensión.

Proceso:

- Cerrar los ojos.
- Pedir a todos que se concentren en los síntomas de tensión que están presentes en su cuerpo.
- Pida que todos escojan una imagen que simbolice la tensión que se está experimentando, por ejemplo, un martillo, electricidad, una aguja, hielo, etc.
- Después se debe elegir otra imagen que represente subjetivamente relajación, y sensaciones agradables, por ejemplo, el sol, una cascada, un cachorro, etc.
- Se debe imaginar que las imágenes de relajación cambian a la de tensión hasta que la imagen desagradable es eliminada, por ejemplo, la imagen de la cascada provoca que la de la electricidad desaparezca.
- Después se puede variar la imagen por luz.
- Se pide imaginar que el cuerpo está hecho de luz, en las zonas donde se experimenta tensión se la debe visualizar en luz roja, y las zonas que se encuentran relajadas deben visualizar en luz azul.
- Después se debe imaginar que la luz roja cambia suavemente y se vuelve de color violeta y después de color azul, hasta que poco a poco todo el cuerpo está iluminado por una luz azul.
- Para finalizar se debe pedir que el color azul se vaya transformando en blanco, hasta obtener una fuerte irradiación blanca.

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO
Visualizando un paisaje	Desarrollar los 5 sentidos a favor de la relajación.

Proceso:

- Pida que todos imaginen que están caminando por un paisaje que usted escoja describir.
- Describa el paisaje, pida que se fijen en los detalles y en sus formas. Ejemplo: fíjese en las montañas a su alrededor, están cubiertas de césped, son altas, hay una montaña que contrasta debido el blanco de la nieve que la cubre y hace resaltar el intenso color azul del cielo, etc.
- Describa la hora del día y el resto del paisaje, la temperatura del lugar procurando que suene de lo más agradable, pida también que se imaginen en acciones de interacción con el entorno descrito, ejemplo: imagine que el viento refresca su rostro y el sol ilumina su cuerpo, o sugiera que se está caminando descalzo sobre hierba fresca y húmeda, etc.
- Sugiera que todos sienten tranquilidad y paz.
- Mencione el canto de los pájaros.
- Describa los aromas de lo que se encuentra alrededor del paisaje que seleccione para describir.
- Sigue describiendo el paseo a través del paisaje pidiendo que las personas sigan caminando muy despacio, apreciando el paisaje.
- En el transcurso del paseo pida que la atención se enfoque en un objeto comestible, relacionado con el paisaje, pida que lo prueben y perciban su sabor en el paladar, es necesario que se concentren en el sabor hasta notarlo con total nitidez.
- Para finalizar pida buscar un sitio en donde sea posible acostarse cómodamente. Pida que se acuesten y descansen, percibiendo los sonidos, los olores y la temperatura mientras sus ojos están cerrados, induzca a un descanso profundo.

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVO
Visualización tensión- distensión	Relajar a los participantes.

Proceso:

- Para este ejercicio se necesita que todos se acuesten y cierren los ojos.
- Pedir que todos empiecen a alejarse de los ruidos cotidianos.
- Se debe continuar solicitando que cada uno visualice su cuerpo de la misma manera como sería verla frente a un espejo.
- Pedir que cada uno haga un recorrido imaginario por las zonas del cuerpo en las que hay tensión.
- Se pide trazar un mapa imaginario otorgando un color rojo a las zonas tensionadas y un color azul a las zonas que están relajadas.
- A continuación se debe pedir visualizar con cada respiración que entra aire limpio y que tiene efecto relajante, conforme el aire ingresa en el organismo imagine que se relaja el cuerpo, y que las zonas de tensión se disuelven poco a poco.
- Pida que con cada espiración se exhale aire rojo, y con eso se va la tensión.
- Repita de forma relajante varias veces que inhalen aire azul y exhalen aire rojo, haciendo énfasis en que entra pureza y sale tensión.
- Con sus palabras estimule la relajación y la calma.
- Realice la actividad varios minutos y después abandone la acción pidiendo tomar conciencia de a poco del estado de relajación.
- Explique que todos pueden realizar ese ejercicio cuando lo necesiten.

OBSERVACIONES GENERALES

- Practicar con frecuencia la visualización permite ver cada vez más claras las imágenes, se debe explicar que es normal que al principio solo se visualicen detalles, la calidad mejora con el tiempo.

Materiales: La mayoría de actividades de este taller no requieren materiales, no se recomienda usar dinámicas muy activas en caso de usarlas, sin embargo se puede complementar con videos, este material extra puede ser tomado del blog.

Tiempo Estimado: Una hora será suficiente para alcanzar los objetivos del taller, en esa hora se deben distribuir adecuadamente las actividades escogidas.

Taller N.4:

TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS

Objetivo: Desarrollar herramientas de afrontamiento de estrés mediante técnicas que permitan disminuirlo y controlarlo.

Desarrollo: Para llevar a cabo este taller debe tomarse en cuenta lo siguiente:

- Es necesario explicar brevemente las causas y efectos del estrés.
- Se debe explicar el objetivo del taller y de cada actividad antes o después de realizarla.

Una vez comprendido lo anteriormente mencionado se debe proceder al estudio de las actividades que pueden ser realizadas en este taller.

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO
Respiración profunda	Aprender a relajarse de forma rápida en momentos de estrés.

Proceso:

- Como se estudió en el taller anterior respirar profundamente es un ejercicio básico para que la persona relaje sus sistemas de alarma.
- Pida a todos realicen inspiraciones profundas desde el estómago.
- Repita palabras como: relájate, o cálmate, mientras se inspira.
- Es necesario explicar que esta técnica debe aplicarse siempre que la persona se sienta en un momento de mucha tensión.
- Enséñeles a colocar ambas manos sobre el vientre mientras inspiran haciendo que el aire mueva sus manos, luego se debe dirigir el aire hacia el abdomen fuerte pero sin causar dolor.
- Cada persona debe respirar tan profundo como su ritmo lo permita, y concentrarse solo en ella y no en la situación que le está molestando
- Para finalizar se debe exhalar con un suspiro dejando ir la tensión en él.

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO	MATERIALES
Gestión eficaz del tiempo	Aprender técnicas que permitan gestionar el tiempo de mejor manera previniendo el estrés.	Hojas y esferos

Procedimiento:

- Se debe comenzar con una pequeña charla sobre la importancia del tiempo y su adecuada administración.
- Reparta una hoja y un esfero a cada participante.
- Pídales escribir las actividades que tienen que cumplir para esta semana tanto laborales, como del hogar y personales.
- Todos deben colocar el tiempo aproximado que toma cada una de las actividades a lado de cada una.
- Pida que todos subrayen las que los hace sentir más presionados.
- Pida que encierren en un círculo las más importantes, que no pueden postergarse.
- Tache con una línea las actividades que considera no hay modo alguno de realizar por más importantes que le parezcan.
- Pida sumar los minutos de las actividades para adquirir un resultado total.
- Pida una nueva lista solo con las tareas que pueden ser realizadas
- Pida que hagan cuenta de los minutos menos que tiene esta lista en comparación con la anterior.
- En esta nueva lista se debe pedir asignar un número a cada actividad de acuerdo a su importancia. 1 se le asigna a las tareas urgentes, 2 a las que son importantes pero no urgentes, 3 a las que son urgentes pero no importantes, y 4 a las que no son urgentes ni importantes.
- A continuación pida que realicen una tabla como esta:

	URGENTE	NO URGENTE
IMPORTANTE	1	2
NO IMPORTANTE	3	4

- A continuación se debe llenar el cuadro con las actividades de acuerdo al número asignado.
- Tras esto se debe pedir que analicen las actividades e orden de su importancia y explique la importancia de planificar para llevarlas a cabo de acuerdo a su urgencia y a dejar de preocuparse por cosas que de cualquier manera no se van a realizar o que no son importantes y que aun así ocupan nuestra mente y generan preocupaciones

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVO	MATERIALES
Jerarquía de sucesos estresores.	Reducir el nivel de estrés de las distintas situaciones a través de la visualización.	Sillas Hojas y esferos

Proceso:

- Pida que escriban 5 situaciones de la vida cotidiana que causen tensión. Ejemplo: tráfico, discusiones familiares, tareas laborales acumuladas, etc.
- Pida que se las ordene de acuerdo al nivel de tensión que provoquen.
- Una vez obtenida esta información pida que todos se sienten cómodamente con su lista.
- Primero se debe aplicar uno o dos ejercicios de relajación para alcanzar relajación muscular.
- Cuando se consiga la relajación pida que mentalmente se sitúen situación de nivel de tensión más baja de las escogidas y pida que se visualice la escena durante cinco o diez segundos.
- Se debe solicitar que la imagen mental sea tan real como sea posible utilizando los 5 sentidos para recrear en la imaginación el color, el sonido, el tacto y el olor.
- Se debe prestar atención a la tensión que la escena provoca, se le debe asignar un nuevo valor a la escena imaginaria.
- Se debe mantener la escena unos segundos después de asignarle un valor después pedir inspirar profundamente, retener el aire mientras tres segundos y después soltar.
- Pida que todos repitan para sí mismos “estoy relajado”, “la tensión está desapareciendo”

- Cuando sientan las personas que el nivel de tensión ha reducido solicite eliminar la escena de la mente.
- Se puede finalizar visualizando un lugar relajante que transmita paz.
- Se debe repetir la escena y los mismos pasos con el fin de saber si en la repetición el nivel de estrés fue menor.
- Explique qué se debe seguir realizando la actividad con cada situación que cause estrés, cuando tras dos visualizaciones no aparezca señal de tensión será porque la situación ha sido superada.

ACTIVIDAD N.4	OBJETIVO	MATERIALES
Pensamientos para reducir el estrés.	Autoreforzar emociones positivas para combatir las situaciones de estrés.	Copias

Proceso:

- Explique cómo los pensamientos son causantes de las emociones.
- Reparta copias con las siguientes frases:

1. De Preparación

No hay de qué preocuparse.

Voy a estar bien.

He hecho esto otras veces, siempre ha salido bien.

Sé que puedo hacerlo.

Lo superaré y estaré bien.

Mañana esto ya se habrá terminado.

2. De Afrontamiento

Lo haré paso a paso.

Tengo que hacerlo bien, dar lo mejor de mí.

Siempre puedo pedir ayuda cuando la necesito.

Si hay tensión solo debo relajarme.

Está bien si me equivoco.

3. Afrontamiento del miedo.

Respira profundamente.

Todo se acaba.

Puedo manejarlo.

Si lo necesito puedo llamar a.....

Puedo decidir no estar asustada.

4. Reforzamiento del éxito.

Lo hice bien.

Puedo hacerlo otra vez.

Puedo hacer lo que me proponga

Debo volver a hacerlo.

- Se pedirá leer las frases e imaginar una situación de cada sección, una que necesite preparación, una que necesite afrontamiento, afrontamiento del miedo o refuerzo.
- Pida que se reúnan en parejas y que dramaticen una de las situaciones haciendo uso de la frase para solucionarla.

OBSERVACIONES GENERALES

Los ejercicios deben enseñarse con el objetivo de que los trabajadores los sigan poniendo en práctica a diario y así mejorar las habilidades adquiridas.

Materiales: La mayoría de actividades de este taller no requieren materiales, se recomienda usar dinámicas, se puede complementar el taller con videos, el material extra puede ser tomado del blog.

Tiempo Estimado: Una hora será suficiente para alcanzar los objetivos del taller, en esa hora se deben distribuir adecuadamente las actividades escogidas.

Taller N.5:

TALLER DE TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN.

Objetivo: Aprender a manejar el estrés y la ansiedad a causa de la mala gestión de las frustraciones personales.

Desarrollo: Para llevar a cabo este taller debe tomarse en cuenta lo siguiente

- Es necesario explicar lo que es la frustración, la baja tolerancia a ella y sus efectos.
- Se debe explicar el objetivo del taller y de cada actividad antes o después de realizarla.

Una vez comprendido lo anteriormente mencionado se debe proceder al estudio de las actividades que pueden ser realizadas en este taller.

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO
Frase llave	Enfocar la atención en las soluciones más que en los problemas.

Proceso:

- Esta actividad requiere de aprender a autoverbalizar, es decir se debe enseñar a los asistentes a reconocer los pensamientos que surgen cuando la persona siente frustración, expresándolos verbalmente.
- Puede hacerse esto a través de trabajar con una situación real de cada uno, pida recordar el pensamiento exacto que tuvieron la última vez que sintieron frustración.
- Para continuar fomente a que todos abandonen los pensamientos que le llevan a conductas y sentimientos contraproducentes para así sustituirlos por otros que permitan a afrontar la situación.
- Pida que cada uno le diga una solución alternativa a la situación y que utilicen ese pensamiento como reemplazo del pensamiento original.
- Pida imaginar la situación y explique cómo focalizar la atención en una solución sin sentir malestar a causa del problema.
- Se puede utilizar una dramatización para demostrar lo que se quiere lograr.

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO
Técnica del ramillete o de las 5 alternativas	Aprender a solucionar problemas tomando en cuenta que la solución ideal no existe.

Proceso:

- Se debe pedir pensar en un problema que pueda causar frustración a los presentes, hagan un consenso general y escojan uno para trabajarlo todos juntos.
- Pida cinco soluciones posibles para el problema. Permita que los presentes participen voluntariamente.
- Valoren las ventajas y desventajas de cada una.
- Haga una reflexión sobre la no existencia de una solución ideal.
- Luego permita que en conjunto escojan la más idónea, la que menos daños cause.
- Incite a todos a no esperar una solución perfecta.

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVO	MATERIALES
Molestia física	Aumentar la tolerancia hacia los estímulos desagradables.	Borradores

Proceso:

- Se debe repartir un borrador a cada participante.
- Se le debe solicitar colocarlo dentro del zapato que se está usando, debe tener el tamaño suficiente para resultar molesta sin que cause daño.
- Realice dos o más dinámicas que impliquen algo de movimiento mientras llevan el borrador en los zapatos.
- Entre dinámicas pida a todos opiniones sobre la actividad, tome en consideración si se están habituando o no a llevar el borrador.
- Explique al final que considerarlo como algo molesto, pero soportable, es el objetivo, y que tanto en esta actividad como en las demás situaciones que se presentan en la vida se puede tomar el control de ellas.

ACTIVIDAD N.4	OBJETIVO
Aceptación de control limitado.	Conocer el límite de nuestros objetivos.

Proceso:

- Pida a todos pensar en una situación que les pueda causar o les haya causado frustración y cuyo cambio este fuera de su control.
- Después pida a todos cerrar los ojos e imaginar que tienen un control que manipula las acciones del universo, y solicite que todos se sientan dueños del universo por un momento.
- Solicite imaginar que no más cambiarían con este poder.
- Luego haga caer en cuenta de la metáfora, el universo no puede complacernos todo el tiempo, no somos omnipotentes y debemos desligarnos de las situaciones que están fuera de nuestras manos.

OBSERVACIONES GENERALES

Materiales: La mayoría de actividades de este taller no requieren materiales, se recomienda usar dinámicas, se puede complementar el taller con videos, el material extra puede ser tomado del blog.

Tiempo Estimado: Una hora será suficiente para alcanzar los objetivos del taller, en esa hora se deben distribuir adecuadamente las actividades escogidas.

Taller N.6:

TALLER DE TÉCNICAS DE AUTOMASAJE Y RELAJACIÓN.

Objetivo: Aliviar la tensión muscular, eliminar la fatiga y reactivar las energías.

Desarrollo:

Para llevar a cabo este taller es necesario que el dirigente se capacite tanto con el material para auto capacitación para explicar la importancia de los procedimientos de forma teórica así como también con los videos que se encuentran disponibles en el blog, debido a que las actividades son netamente prácticas se recomienda impartir el taller con ayuda de los videos para mayor comprensión de lo que debe ser realizado.

OBSERVACIONES GENERALES

Materiales: En este taller se recomienda contar con un infocus y videos para que de forma dinámica las personas aprendan las técnicas necesarias, los videos se encuentran en el blog, si el dirigente lo desea puede buscar su propio material.

Tiempo Estimado: Una hora será suficiente para alcanzar los objetivos del taller, en esa hora se deben distribuir adecuadamente las actividades escogidas

Taller N.7:

TALLER DE TÉCNICAS DE MEDITACIÓN

Objetivo: Alcanzar un estado alternativo de conciencia.

Desarrollo:

- Es necesario comenzar con técnicas de relajación por lo que se sugiere realizar este taller una vez se haya instruido en cuanto a ellas.
- Debido a que la meditación debe ser practicada hasta que la persona logre dominarla este taller está dirigido a sentar las bases para que los participantes hagan uso de ella cuando la consideren necesaria.
- Se explicará en este instructivo las etapas de respiración para aprender a meditar, sin embargo se expondrá más material en el blog en caso de que el expositor considere necesario ampliar el taller.

Una vez comprendido lo anteriormente mencionado se debe proceder al estudio de las actividades que pueden ser realizadas en este taller.

Primera etapa	Tras haber comenzado ejercicios de relajación enfocados a la respiración podemos entrar a la primera etapa de la meditación, en esta debemos seguir el aire que entra a nosotros desde las fosas nasales hasta nuestros pulmones. Es necesario que nos percatemos de nuestras sensaciones al respirar y experimentar conscientemente el proceso de inhalar y de exhalar. Cuando estamos conscientes de esta respiración es necesario empezar a contar, uno al inhalar, dos al exhalar, tres inhalar otra vez y así hasta llegar al diez. Este proceso debe realizarse alrededor de cinco minutos.
----------------------	---

Segunda etapa	Esta etapa es muy parecida a la anterior, continuamos con la respiración, la diferencia se da al contar, debemos contar en nuestra mente el número antes de inhalar o exhalar, anticipando la acción, cuento uno y después inhalo, cuento dos y después exhalo, etc.
Tercera etapa	Paramos de contar y empezamos a sentir el proceso de respirar, analizamos el rito, los cambios a nivel físico y el intervalo entre inhalar y exhalar, esta etapa debe durar cinco minutos.
Cuarta etapa	Nos enfocamos en la sensación del aire al entrar por las fosas nasales y lo que esto produce en nuestro labio superior, nos enfocamos en las sensaciones producidas en las áreas mencionadas.

Para culminar se debe procurar tomarse un tiempo para analizar las distracciones que han interferido en nuestra concentración y en las sensaciones generales que hemos experimentando, es necesario tomar en cuenta la importancia de que los pensamientos cuentan como distracciones. Mientras se llevaron a cabo las etapas de meditación la mente solo debía enfocarse en o requerido en cada una de ellas, no se puede lograr a la primera pero se puede practicar para perfeccionarlo.

Estas técnicas sirven para despejar la mente, escapar de los pensamientos relajándonos en otro nivel.

Taller N.8:

Taller de técnicas cognitivo-conductuales para el manejo de la ansiedad.

Objetivo: Brindar herramientas para disminuir la atención continua y exagerada de las sensaciones corporales propias de la ansiedad para evitar que estas se incrementen.

Desarrollo:

- Para empezar este taller es necesario relacionar los pensamientos con la conducta y por consiguiente como el manejo de nuestros pensamientos contribuye a las reacciones ansiosas, la explicación debe ser concisa.
- Se debe sugerir la respiración abdominal y la relajación muscular, estudiadas previamente en el taller 3 correspondiente a relajación para poder usarlas cada que la persona empiece a sentirse en un estado ansioso, en caso de ser necesario vuelva a practicarlas.

Una vez comprendido lo anteriormente mencionado se debe proceder al estudio de las actividades que pueden ser realizadas en este taller.

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO	MATERIALES
Entendiendo pensamientos.	Conocer el efecto de los pensamientos en nuestras emociones.	Hojas y esferos

Proceso:

- Entregar una hoja y un esfero a cada participante.
- Pedir que dividan la hoja en tres filas, A, B y C.
- En la lista A se debe colocar como título situación negativa, en la B, pensamiento irracional, y en la C, emoción.
- Explicar lo que son los pensamientos irracionales de manera clara.
- De un ejemplo para llenar las tres columnas, ejemplo:
 - A: Mi jefe me regaña por que no está conforme con una tarea que realicé.
 - B: Pienso que me quiere despedir, y que apenas tenga ocasión lo hará.
 - C: Ansiedad e impotencia.

- Ayude a analizar a través de esto el efecto de los pensamientos irracionales y explique la importancia de cambiarlos, haga ejemplos de sustitución de los pensamientos de la lista B, y pregunte como cambiarían las emociones en caso de adoptar el nuevo pensamiento.
- Haga un ejemplo haciéndoles cerrar los ojos, imaginar una situación de la lista A, y practicar un ejercicio de respiración en el momento en que aparece el pensamiento de la lista B, cambiándolo por uno más adaptativo.
- Explique que en casa se puede hacer una lista similar para registrar con frecuencia las situaciones que afectan a la persona, y así comprender los pensamientos que está atrayendo y pueden cambiarlos.

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO	MATERIALES
Chunking	Racionalizar pensamientos	Tarjetas vacías de cartulina. Esferos.

Proceso:

- Entregar una tarjeta y un esfero a cada participante.
- Pedir que escriban una afirmación sobre una situación que les cause ansiedad. Ejemplo: Mi esposa ha dejado de amarme.
- Se debe pedir que tras llenar la tarjeta se pongan en parejas.
- Cada persona debe preguntar a su compañero cosas relacionadas a su afirmación que pretendan racionalizarla, ejemplo: ¿te lo ha dicho?, ¿estás seguro?, ¿Qué situaciones te lo demuestran?, ¿Se lo has preguntado?, el objetivo de las preguntas es hacer razonar a la persona sobre las pruebas que tiene de su afirmación, dejar a un lado lo emocional para dar cabida a lo racional.
- Cada pregunta debe hacerse según la información que se va recopilando hasta que la persona presente algún cambio de idea en cuanto a su afirmación, se debe crear la duda.
- Primero realice un ejemplo del ejercicio con algún voluntario de forma que todos entiendan lo que se está pidiendo.
- Al final explique que el ejercicio puede usarse cada vez que una idea fija en la mente con respecto a una situación este generando ansiedad en la persona.

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVO
Técnicas de distracción	Desviar los pensamientos

Proceso:

- Explicar la importancia de desviar los pensamientos que la persona reconoce le causan ansiedad.
- Explicar las distintas formas de distracción en forma de foro, es decir usted las menciona y todos deben opinar sobre ellas, contar experiencias y recomendar otras formas de desviar los pensamientos y que les hayan dado resultado.
- Las formas que se sugiere explicar son las siguientes:
 - Conversar con alguien más.
 - Fijarse en la gente alrededor e imaginar cómo es su vida de acuerdo a su apariencia.
 - Cantar.
 - Tratar de recordar las películas que más le han gustado en los últimos años.
 - Sumar los números de las placas de los carros.
 - Mirar las vitrinas de las tiendas
 - Analicen en conjunto como cada opción sería útil para cada uno de los presentes.
 - De creer necesario se puede dramatizar situaciones.

ACTIVIDAD N.4	OBJETIVO	MATERIALES
Criterios de la realidad	Comprender la realidad	Hojas Esferos

Proceso:

- Reparta las hojas y los esferos.
 - Solicite que todos piensen en una creencia que les causa ansiedad, y que se encuentra con frecuencia en su mente.
 - Una vez que todos hayan escogido la situación en cuestión pida que escriban en orden una respuesta a la pregunta que va usted a formular, no es necesario que anoten la pregunta solo el número y la respuesta.
 - Pida que sean sinceros con la respuesta ya que serán privadas.
1. ¿Tiene bases reales para su conclusión?
 2. Suponiendo que pase lo peor ¿cuáles eran las consecuencias reales?
 3. ¿Estoy guiándome más por mi imaginación que por la realidad?
 4. ¿Me mido de la misma manera en que mido a los demás?
 5. ¿Cómo vería una persona de afuera mi situación?
 6. ¿He considerado el lado positivo de esto?
 7. ¿Cambia esto mi vida?
- Analice de manera general las preguntas y las posibles respuestas para comentar sobre como la forma subjetiva de ver la realidad puede bloquear las soluciones a la causa de ansiedad.
 - Destaque que la solución no es eliminar la situación si no vivir con ella, cambiando la percepción que tenemos de la misma.

OBSERVACIONES GENERALES

Materiales: Los materiales se seleccionaran de acuerdo a los requerimientos de cada actividad, se recomienda usar dinámicas, se puede complementar el taller con videos, el material extra puede ser tomado del blog.

Tiempo Estimado: Una hora será suficiente para alcanzar los objetivos del taller, en esa hora se deben distribuir adecuadamente las actividades escogidas.

Taller N.9:

ENTRENAMIENTO ASERTIVO

Objetivo: Mejorar la comunicación como habilidad social.

Desarrollo: Para llevar a cabo este taller debe tomarse en cuenta lo siguiente:

- Es necesario explicar brevemente lo que es la asertividad.
- Se debe explicar el objetivo del taller y de cada actividad antes o después de realizarla.

Una vez comprendido lo anteriormente mencionado se debe proceder al estudio de las actividades que pueden ser realizadas en este taller.

ACTIVIDAD N.1	OBJETIVO	MATERIALES
Tu estilo personal	Analizar el estilo de comunicación que tiene cada persona.	Copias del material que será llenado por los participantes.

Proceso:

- Explicación de la actividad.
- Entrega de las copias del material que se ofrece para esta actividad en los anexos adjuntos en los materiales.
- Los participantes tendrán cinco minutos para llenar sus hojas.
- Se procederá a pedir al azar tres voluntarios que compartan sus respuestas.
- Se explicará a través de esos ejemplos lo que es la comunicación pasiva y agresiva.
- Se preguntará a cada participante que estilo de comunicación considera que utilizó.
- Se pedirán opiniones o reflexiones con respecto a la actividad

ACTIVIDAD N.2	OBJETIVO	MATERIALES
Las 12 típicas	Conocer las formas incorrectas de comunicarnos.	Copias del material a utilizar.

Procedimiento:

- Dividir a los participantes en grupos de tres o cuatro.
- Repartir las hojas del material que se ofrece para esta actividad en los anexos adjuntos en los materiales.
- Pedir a los grupos que lean y discutan cada una de las doce formas incorrectas de comunicación
- Pedir una reflexión escogiendo al azar voluntarios que expongan cuales son las que más utiliza, y cuales han utilizado con el/ella y como se ha sentido al ser tratado así.

ACTIVIDAD N.3	OBJETIVO	MATERIALES
Técnicas de la escucha activa.	Aprender técnicas de escucha activa para tener una conversación asertiva.	Copias del material a utilizar.

Procedimiento:

- Dividir a los participantes en grupos de cuatro.
- Repartir las hojas del material que se ofrece para esta actividad en los anexos adjuntos en los materiales.
- Pedir a los grupos que lean y discutan cada una de las técnicas.
- Pedir a cada grupo que dramatice dos de las técnicas estudiadas cuidando que no se repitan las mismas técnicas en diferentes grupos.
- Pedir opiniones sobre el tema tratado.

ACTIVIDAD N.4	OBJETIVO	MATERIALES
La silla vacía	Aprender a establecer un dialogo para poder confrontar una situación.	Sillas

Procedimiento:

- Se debe explicar primero el objetivo de esta técnica.

- Es necesario solicitar que cada uno piense en una persona a la que necesita confrontar pero que no se atreva o alguien con quien jamás logra comunicarse de manera adecuada.
- Luego se debe preguntar quién desea desahogarse y confrontarse a esa persona en este momento, obteniendo así un voluntario.
- Se le debe pedir explicar su situación con la persona en cuestión, tras esto se debe pedir que la persona se sienta en una silla y colocar otra silla vacía en frente de ella.
- Detecte junto al voluntario la emoción que le despierta la situación.
- Pedir que se visualice a la persona con la que desea hablar (no hay problema si es una persona que ya ha fallecido, el ejercicio puede usarse también para aliviar cargas emocionales)
- Pídale decir a la “persona” en la silla todo lo que quiere de la manera en que desee, como lo sienta.
- Pregunte a la persona como se siente tras haberlo dicho.
- Una vez desahogada la persona pídale colocarse en la otra silla y ponerse en el lugar de la otra persona imaginando como se sentiría tras haber escuchado todo lo que le acaba de decir.
- Pregunte como se sentiría si usted hubiese sido la otra persona y le hubiesen dicho lo que usted acaba de decir.
- Pida pensar que hubiese respondido la otra persona, y pregúntele cómo se sentiría con esa respuesta.
- Después pida que la persona repita lo que dijo pero de la manera en que le hubiese gustado que se lo digan a ella.
- Explique la necesidad de saber tratar a los demás como a nosotros, la influencia de las emociones en nuestras actitudes y la necesidad de aprender a comunicarnos.
- Una vez visto el ejercicio, puede preguntar si alguien más desea hacer el ejercicio, ya sea completo o solo hasta el paso de desahogo.

OBSERVACIONES GENERALES

Materiales: La mayoría de actividades de este taller requieren de material extra que se encuentra a continuación en los anexos, se recomienda usar dinámicas, se puede complementar el taller con videos, el material extra puede ser tomado del blog.

Tiempo Estimado: Una hora será suficiente para alcanzar los objetivos del taller, en esa hora se deben distribuir adecuadamente las actividades escogidas

FASE 3: EVALUACIÓN

La fase de evaluación se utiliza para la prevención secundaria, en esta fase se pretende detectar padecimientos psicológicos para poder decidir si es necesario tomar medidas de intervención.

Para llevar a cabo esta fase se debe aplicar los siguientes instrumentos de evaluación:

- ISTAS 21
- Encuesta para medir síntomas de estrés.
- Encuesta para medir síntomas de ansiedad.
- Encuesta para medir síntomas de depresión.
- Encuesta para evaluar Autoestima.

Se ha seleccionado ISTAS 21 por ser un instrumento de uso fácil tanto en su aplicación como en su calificación y deducción de medidas a tomar.

En cuanto a las demás áreas de evaluación se ha optado por aplicar encuestas ya que al no ser una propuesta destinada a profesionales de la salud mental no se puede aplicar test que requieran de experiencia y conocimientos mayores, por lo tanto las encuestas han sido diseñadas en base a la información que se ha recabado a lo largo de esta investigación, con el objetivo de que al notar síntomas de alguno de los padecimientos psicológicos a ser evaluados se pueda intervenir ya sea con la aplicación de alguno de los talleres descritos en la *fase intermedia o preventiva*, en caso de que sean leves o con la remisión a un profesional de la salud mental en caso de las encuestas arrojen un puntaje elevado en alguna de las áreas a evaluar.

En los anexos encontrará los materiales de evaluación con sus respectivas instrucciones.

MATERIAL DE AUTOCAPACITACIÓN



El presente material pretende brindar una compilación bibliográfica para que la persona escogida para llevar a cabo el programa conozca los temas a tratar y se capacite para brindar la información necesaria a los participantes, el encargado del programa debe conocer cuál es la relación entre higiene mental y el desempeño laboral así como también el desarrollo y la utilidad de cada una de las actividades establecidas en la planificación.

FASE 1: INICIAL O EDUCATIVA

CAPACITACIÓN INTRODUCTORA.

- **Higiene Mental**

De acuerdo a LEAL, F (2002) la higiene mental es “La búsqueda de la salud mental y del equilibrio psíquico”, por lo tanto la Higiene Mental engloba todos los mecanismos psicosociales de atención y prevención, enfocados a mejorar la calidad de vida del ser humano, siendo esta una rama dedicada a evitar la aparición de alteraciones del bienestar psicológico.

Para que la higiene mental cumpla su papel de forma racional y fructífera se debe intervenir en el quehacer cotidiano de las personas, prevenir consiste en no esperar tratar a la gente cuando padece de afecciones a su salud mental, sino en intervenir en los procesos psicológicos que afectan la estructura de la personalidad, y que por consiguiente interfieren en las relaciones interpersonales, para ello se debe actuar en las áreas que afectan la vida diaria de las personas, en la escuela, en las organizaciones y en los reglamentos gubernamentales.

El psicólogo en el área de la higiene mental dentro de una institución ya sea esta escuela, industria, centro de ocio, etc., tiene la tarea de examinar la institución desde el punto de vista psicológico a través de sus objetivos, funciones, tareas, etc.

La higiene mental se apoya en los hábitos conductuales que las personas incorporan a su comportamiento habitual para aumentar su bienestar psicológico y mejorar su calidad de vida, los hábitos generalmente más conocidos y aplicados por los psicólogos para mantener el bienestar psicológico son:

- Satisfacción de nuestras necesidades básicas.
- Mantener una Buena Autoestima.
- Planteamiento constante de metas.
- Valoración Positiva de los demás.
- Asumir Responsabilidades.

- Ejercicio Físico.
- Ejercicio Mental.
- Gestión adecuada de las emociones.
- Fomentar la Tolerancia a la Frustración.

Hoy en día es fundamental tener en claro que una organización no es simplemente proveedora de un producto o servicio, y que de ella no se esperan únicamente resultados, o clientes, quizá esto suene anti-estratégico, una empresa o institución está formada por personas que juntas buscan alcanzar objetivos comunes que llevan al éxito de la organización, ya a la autorrealización de los colaboradores, son las personas con sus aportaciones, competencias y compromiso las que dan vida a la organización, cuidar de los trabajadores es cuidar de la empresa.

- **Salud Mental**

De acuerdo a MUCHINSKY, P (2007) “El primer determinante de la salud mental es un ambiente en que las personas tienen el control de los principales eventos o actividades en su vida.” Por lo que se puede concluir que una persona mentalmente sana, es aquella que tiene interés por su entorno, interactúa dentro de él, puede ser motivada y busca medios para cumplir sus metas, cabe recalcar que la salud mental está determinada por las características propias de cada persona, entre ellas están la adaptación, las habilidades sociales, sus recursos de afrontamiento y la resiliencia.

La OMS (organización mundial de la salud) ha dejado claro que la salud no es la ausencia de enfermedad, sino más bien que engloba el bienestar tanto físico como mental y social, por lo que esta organización le ha dado gran importancia a prevenir las afecciones a cualquiera de estas áreas, y han sido muchas las iniciativas y leyes que se han creado para favorecer la salud mental y prevenir trastornos así como también de asegurar el tratamiento adecuado para quienes los padezcan.

Así encontramos que de acuerdo con la CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2005), en el Capítulo II “Funciones” se plantea lo siguiente: “Fomentar las actividades en el campo de la

higiene mental, especialmente aquellas que afectan las relaciones armónicas de los hombres” (Art. 2, literal M). Siendo la higiene mental la rama preventiva de la salud mental.

El bienestar psicológico y social son dos aspectos importantes hoy en día dentro del área de la salud, y están íntimamente relacionados con la capacidad de desempeñar ocupaciones socialmente valoradas, MORUNO, P- TALAVERA, M (2011) plantea que: “Desde un punto de vista individual, el desempeño o realización de actividades de autocuidado y automantenimiento, productivas, educativas, lúdicas y de ocio permiten a un sujeto participar como miembro activo de su comunidad que contribuye a su entorno social, cultural y económico.”

- **Salud e higiene en el trabajo**

Hoy en día se habla mucho de salud e higiene en el trabajo, y es de vital importancia diferenciarla de lo que es el área de salud e higiene mental.

La higiene en el trabajo involucra las normas y procedimientos que están destinados a proteger la integridad tanto física como mental de los trabajadores dentro del ambiente laboral tomando medidas en el puesto de trabajo en cuanto a las tareas que se realizan y el ambiente físico en el que se las ejecutan.

La seguridad en el trabajo engloba los procesos que previenen los accidentes dentro del área laboral, creando condiciones seguras y educando en cuanto a la implementación de medidas preventivas.

La higiene y seguridad en el trabajo involucra la prevención de riesgos psicosociales que vendrían a ser los factores de riesgo que más se involucran con la salud mental, ya que los riesgos psicosociales son aquellos factores derivados del trabajo que a largo plazo generan malestar físico y psíquico en los trabajadores.

CAPACITACIÓN SOBRE BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

▪ **Bienestar y Desempeño Laboral**

Al hablar de bienestar se hace referencia a un estado en el que las condiciones tanto físicas como mentales generan satisfacción a la persona, brindándole un estado continuo de tranquilidad y armonía con su entorno. Este bienestar suele lograrse cuando hay un equilibrio entre los factores biológicos, psicológicos y sociales.

Es fácil deducir que el bienestar influye en el desempeño del ser humano en los distintos roles de su vida, por consiguiente incide directamente en el rendimiento laboral, ya que es en el trabajo donde el ser humano se desenvuelve la mayor parte de su vida adulta.

Cabe destacar también que el trabajo incide en el bienestar de sus trabajadores ya sea de manera positiva o negativa, debido a la estrecha relación que mantienen ambos factores hoy en día se da mayor importancia a aportar a la calidad de vida de los empleados, generando bienestar laboral para que así todos consigan ser más productivos.

El bienestar laboral tiene como fin mejorar el clima de las organizaciones, promoviendo las buenas relaciones y la satisfacción laboral lo que a su vez influye en el rendimiento de los trabajadores.

El desempeño laboral es entendido como efectividad de los trabajadores, lo cual es medido de acuerdo a la productividad tanto en cuanto al desempeño de las tareas asignadas al cargo y a las contribuciones extra. Con el fin de promover el desempeño laboral las organizaciones cada día están más involucradas con la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud en el trabajo y la motivación laboral.

Está claro que el clima organizacional repercute sustancialmente en el bienestar psicológico de los trabajadores y viceversa, este estado de bienestar no solo influye

en el ambiente laboral sino también en el ambiente social y familiar por lo que es fácil deducir que también el contexto social y familiar, repercuten en el bienestar y por consiguiente en el desempeño laboral.

- **Factores Laborales**

De acuerdo a todo lo anteriormente mencionado se puede deducir que existen varios factores laborales que inciden en el bienestar de las personas, se conoce que dichos factores a largo plazo son causantes de estrés.

Entre los principales factores laborales que afectan al bienestar de la persona y que se considera causan estrés están:

Motivación laboral.

Las presiones de tiempo.

La baja tolerancia a la frustración.

Dificultad para cumplir plazos.

Turnos rotativos.

Demanda mayor a las capacidades del individuo.

Cabe destacar que existen también factores personales que predisponen a una persona a verse afectada por los factores laborales así como también a ser más propensos a padecer estrés, entre las que se puede mencionar: el autoestima, la satisfacción con el trabajo, el consumo de sustancias psicotrópicas, el contexto familiar, la relación de pareja.

Las emociones que provienen a causa del trabajo como las que son causa de factores personales han sido consideradas por muchos autores como los factores más influyentes del bienestar.

CAPACITACIÓN SOBRE AFECCIONES MENTALES

▪ Estrés

De acuerdo a SALAMA, H (2004) desde el punto de vista gestáltico “El estrés es una relación particular entre el individuo y su entorno”, se deduce que el estrés surge de la relación entre factores subjetivos del individuo y de los factores que provienen de su entorno, existe el estrés positivo y el estrés negativo, el positivo permite dar una respuesta eficaz al momento de realizar tareas y de dar solución a los problemas.

Existen tres etapas de reacción al estrés físico y psicológico denominado síndrome de adaptación general:

En la primera etapa que es la reacción de alarma, el cuerpo se da cuenta de que debe rechazar algún peligro, ya sea físico o psicológico y lo hace, cuando no logra que dicha alarma desaparezca o se reduzca pasa a la segunda etapa,

La segunda etapa o de adaptación es la etapa de resistencia, en esta aparecen los síntomas físicos debido al aumento de los esfuerzos por afrontarlo, si fracasan los intentos por recuperar el equilibrio se produce agotamiento lo que conduce a la tercera etapa.

En la tercera etapa se emplean mecanismos de defensa cada vez más ineficientes para controlar el estrés, lo que agota los recursos y genera enfermedades.

▪ Ansiedad

De acuerdo a TRICKETT, S (2009) “la palabra ansiedad viene de un vocablo latino que significa preocupación por lo desconocido, y también está relacionada con la palabra griega que significa comprimir o estrangular” como es natural nuestro día a día está lleno de situaciones capaces de causarnos preocupación, y que son capaces de estrangularnos, la clave no es dejar de preocuparnos o de sentir miedo sino que más bien es aprender a vivir a lado de dichas preocupaciones y miedos haciendo lo posible por reducir las y manejarlas adecuadamente.

La ansiedad está relacionada con cambios químicos en nuestro cuerpo que permiten que nuestra energía aumente y podamos responder a la tensión, el problema empieza cuando no podemos frenar esa energía extra cuando dejamos de necesitarla, lo que causa desajustes en el organismo alterando los nervios.

Cuando una persona se vuelve extremadamente ansiosa es fácil notar los cambios en su comportamiento, especialmente es fácil notar la irritabilidad y las preocupaciones excesivas.

Entre los síntomas más comunes en las personas que sufren de ansiedad están el pesimismo, el pánico, la aparición de obsesiones, compulsiones, fobias, e hiperactividad.

- **Depresión**

La depresión es considerada una enfermedad de los sentimientos, que surge como una reacción extrema y prolongada de una tristeza común que puede llegar a crear una sensación de vacío e incluso de desesperación.

Cuando una persona sufre de depresión, su actividad corporal y mental se vuelve más lenta.

De acuerdo con SAN, L (2010), “La depresión es la exageración persistente de los sentimientos habituales de tristeza. La depresión es una enfermedad grave, de varias semanas o meses de duración y que afecta tanto al cuerpo como a la mente”. La depresión por lo tanto afecta a todas las actividades diarias de la persona que la sufre, interfiere en los hábitos alimenticios y del sueño, así como también a la imagen que tenemos de nosotros mismos.

Aunque sus síntomas son similares a los de un estado de ánimo bajo, los de la depresión se diferencian por ser más prolongados y de mayor intensidad. En el peor de los casos la depresión es capaz de llevar al individuo al suicidio.

- **Alcoholismo**

El alcohol posee varios efectos sobre el sistema nervioso central, cuando es consumido en pocas dosis produce euforia o relajación sin embargo cuando se consume en altas dosis es un depresor del sistema nervioso.

Depende de cada individuo los efectos que el alcohol tenga sobre sus organismos, entre los factores que inciden en dichos efectos se encuentran la cantidad ingerida, el peso, la tolerancia a la sustancia, género y edad.

Cuando el consumo de alcohol se vuelve crónico el organismo crea una tolerancia que provoca que cada vez se precise de una dosis más alta de consumo para causar efectos, esto a su vez puede también crear dependencia.

El alcohol es considerado una droga de consumo social, su consumo es aceptado y su adquisición es fácil, ha sido causante de un alto índice de muertes, a causa de accidentes debido a la disminución de las capacidades cuando la persona se encuentra en estado etílico así como también a causa de enfermedades acarreadas por su consumo como el cáncer.

- **Baja Autoestima**

La baja autoestima suele asociarse con las dificultades para afrontar la vida, muchas veces surge a causa de los estereotipos sociales a los que no todos llegan a parecerse.

Aunque en su totalidad suena negativo tener baja autoestima varios expertos en el campo de la psicología creen que también tiene sus ventajas, ya que es considerada como un motor de éxito que surge debido a la necesidad de encajar y ser aceptado.

Todas las experiencias de la vida a juego con la personalidad influyen en el autoestima de cada individuo, siendo de cualquier manera importante la preocupación por el amor propio, ya que cuando el autoestima es sana esta permite

una sensación de bienestar general que influye en la participación del individuo en sus distintas áreas.

RETROALIMENTACIÓN

Preguntas Frecuentes:

¿Cuál es la diferencia entre la prevención de riesgos psicosociales y la higiene mental?

Cada una de estas dos formas de prevención son parte de ramas distintas, los riesgos psicosociales son parte de la higiene y seguridad laboral, de acuerdo a esta los riesgos psicosociales son considerados el resultado de una mala organización del trabajo más no de un problema individual en el que intervenga la personalidad del sujeto afectado, así como tampoco intervienen factores personales o familiares.

La higiene mental considera la prevención desde todas las aristas del ser humano, trata al ser humano como un todo cuya salud mental puede verse afectada a través de cualquiera de sus esferas, se toma en consideración las diferencias individuales de las personas para interpretar los estímulos de maneras distintas, conforme a la personalidad, a las emociones y distintas situaciones que se enfrentan.

¿Cómo puede la empresa prevenir estas afecciones de la salud mental?

Es posible prevenir las afecciones de la salud mental brindando a los trabajadores herramientas que permitan a la persona enfrentarse a las distintas situaciones que se presentan tanto en el área laboral como en las demás esferas de su vida, es por eso que se llevarán a cabo varios talleres que permitirán que la persona reduzca tensiones mientras que a su vez aprende estrategias que podrá emplear de acuerdo a su conveniencia, cuando crea que lo necesite con el fin de no acumular tensiones debido a la exposición a factores de riesgo.

FASE 2: INTERMEDIA O PREVENTIVA

- **Reforzar el Autoimagen**

Muchas veces presentamos a la sociedad una imagen prefabricada de nosotros mismos, que nos permita encajar aunque lo que mostremos no sea lo que verdaderamente somos, en ocasiones el tener que complacer a los demás y aparentar todo el tiempo causa inconformidad con nuestra persona, genera malestar y altera nuestra autoestima. Es necesario reforzar la imagen que tenemos de nosotros mismos con la única persona que verdaderamente importa, es decir nosotros mismos.

Nuestra autoestima es valiosa, según como nos veamos a nosotros mismos conoceremos nuestras capacidades para sobrellevar los obstáculos del día a día, es por ello que la imagen que tenemos de nosotros mismos debe ser reforzada a diario, esta se alimenta de cómo nos sentimos acerca de nosotros mismos, de como creemos que nos perciben los demás, del valor que le damos a nuestro papel en la vida, a nuestros sueños y metas.

Desde muy temprana edad nuestra autoestima se va afirmando, empezando por la validación que recibimos de nuestras figuras de autoridad.

Para que el autoestima sea sana todos necesitamos que esta sea afirmada y validada, con afirmación y validación nos referimos a que otros más allá de nuestro entorno familiar nos crean capaces de lograr objetivos, que crean en nosotros que reconozcan nuestros valores y competencias, todos estos refuerzos desde la infancia van creando un autoconcepto de nosotros mismos por lo que una vez formada la personalidad lo que otros piensen de nosotros no llega a ser un factor que afecte nuestra manera de vernos a nosotros mismos, una persona que forma un autoestima sana es capaz de aceptar las críticas de manera constructiva, desechando las que no le aportan de ninguna manera.

El autoestima sana debe estar llena de amor propio, esto es decisivo para poder enfrentarnos con dignidad a las distintas situaciones de la vida y tolerar los fracasos

aprendiendo de ellos en lugar de generarnos reproches que a largo plazo pueden desencadenar afecciones psicológicas siendo por esta razón el refuerzo del autoimagen una de las principales formas de prevención en el área de la higiene mental.

- **Abrazoterapia**

La abrazoterapia es una forma de intervención social que fomenta abrirnos a una nueva manera de comunicación con los demás, de modo que la abrazoterapia favorece tanto las relaciones con los demás así como también con nosotros mismos.

La abrazoterapia surgió como una herramienta que emplea el contacto con otros ya que este contacto es considerado una necesidad, de acuerdo a varios estudios se ha comprobado que la estimulación a través de este tipo de contacto es esencial para el bienestar emocional y por consiguiente también tiene repercusiones positivas en el bienestar físico.

De acuerdo con ANDER, E (2010) “Para comprender en qué medida el abrazar, el abrazarse es una forma de terapia debemos tener en cuenta que el abrazo es una especie de impulso natural con el que expresamos nuestros sentimientos de afecto”.

Beneficios de la abrazoterapia:

Efecto positivo en el desarrollo del lenguaje en niños.

Desarrollo de las capacidades intelectuales.

Refuerzo del autoestima.

Bienestar emocional.

- **Relajación**

Las técnicas de relajación son cada día más demandadas debido a lo acelerado del mundo en el que vivimos, nuestras actividades diarias, nuestras ocupaciones y responsabilidades en ocasiones no nos dejan tiempo para descansar y relajarnos de manera natural, por lo que acumulamos tensión que puede ser fácilmente detectada en nuestros músculos y levemente percibida a nivel psicológico.

Aunque en ocasiones no se detecta la tensión a nivel psicológico, su acumulación genera con el tiempo varios trastornos, el más popular hoy en día es el estrés.

Las terapias de relajación sugieren comenzar con técnicas de respiración ya que esta es la base para muchas otras además las técnicas de respiración son fáciles de usar por cualquier persona cuando sienta que la necesite no necesariamente con un terapeuta, estas técnicas se las puede usar en un momento de ansiedad o tensión excesiva y en cualquier lugar, a diferencia de las técnicas de relajación muscular o las de visualización.

La relajación muscular puede combinarse con la visualización, se puede detectar las áreas del cuerpo que se encuentran tensas y relajarlas por medio de la imaginación de ellas soltándose, también dentro de la visualización se puede usar el recuerdo como técnica de relajación mental, el terapeuta deberá darse distintos modos de llevar a cabo estos talleres transmitiendo siempre tranquilidad a las personas con su actitud y generando un ambiente adecuado.

- **Afrontamiento del Estrés**

La importancia dada a prevenir el estrés como fuente de calidad de vida es reciente, pero es la base para el afrontamiento del estrés.

La cognición del individuo es importante al momento del afrontamiento, ya que es nuestra percepción de la realidad la que nos hace actuar frente a ella, siendo así el refuerzo de pensamientos positivos necesario al igual que el cambio de los pensamientos distorsionados.

El afrontamiento del estrés hace referencia a las herramientas que posee el individuo para responder ante los factores de estrés reduciendo así los efectos negativos de los mismos.

Se sugieren tres maneras principales de afrontar el estrés, la primera esa través de centrarse en el problema, lo que implica buscar la solución a este, la segunda es

el afrontamiento cognitivo, este está relacionado con los pensamientos que evocamos ante la situación, y la tercera forma es el afrontamiento emocional que implica el control adecuado de las emociones frente a la situación estresora.

- **Tolerancia a la frustración**

La tolerancia a la frustración es necesaria para poder hacer frente cuando las cosas no se dan de la forma en que esperábamos, debemos aprender a asimilar que hay cosas que podemos modificar a nuestro beneficio pero que también hay cosas que no está en nuestras manos cambiar, y es por ello que debemos aprender a adaptarnos a este tipo de situaciones, debido a que en ocasiones esto implica renunciar a nuestras expectativas se puede emplear un proceso de duelo, este proceso no ha sido incluido dentro del desarrollo de los talleres sin embargo de creerlo prudente el encargado de llevar a cabo los talleres puede incluirlo en su programa.

Cabe recordar que los duelos son nuestras despedidas de algo ya sea real o imaginario que hemos perdido, algo que sentimos que está desapareciendo ya sea dentro o fuera de nosotros, uno de los duelos más frecuentes es el que se hace por nuestras expectativas cuando estas mueren, se debe experimentar esta muerte de forma simbólica con el fin de dejarlas ir.

Las fases del duelo son: negación, ira, negociación, depresión y pseudoaceptación. Una vez superadas estas fases cuya prolongación varia de sujeto a sujeto se espera llegar a la aceptación.

- **Técnicas de Automasaje y Relajación**

Es necesario adquirir técnicas de automasaje y relajación para así hacer uso de ellas cada que la persona sienta tensión, es común que por instinto cuando sentimos tensión en nuestro cuello o en alguna parte de nuestro cuerpo tratamos de darnos un masaje en busca de relajación, estas acciones favorecen nuestro estado de ánimo y restablecen nuestra salud ya que reactivan energías y eliminan la fatiga.

Es necesario recomendar a las personas llevar a cabo esta actividad en un ambiente que permita la relajación, de forma cuidadosa para no provocarse dolor, los automasajes permiten a través de la estimulación de los nervios que las funciones de los órganos internos se vean favorecidas, también activa el sistema linfático por lo que al realizarse estos masajes se eliminan toxinas de los tejidos.

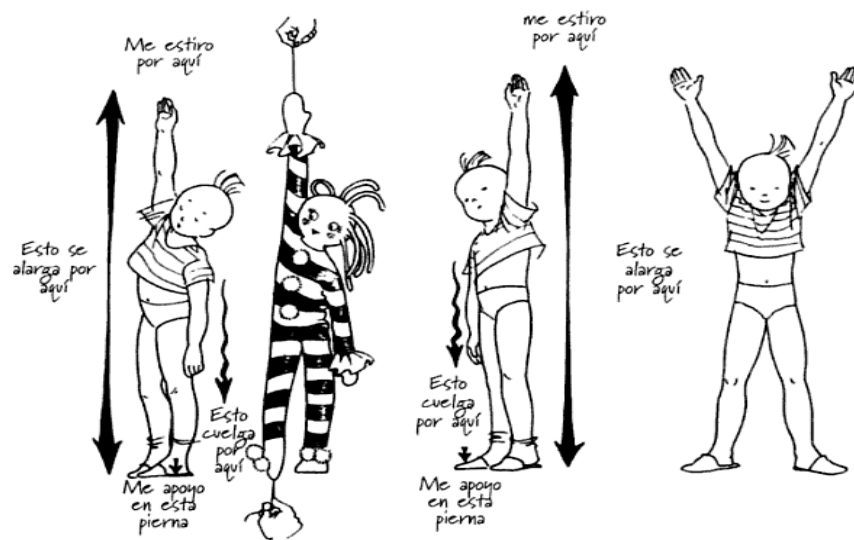
Hay varias formas de utilizar nuestras manos para masajearnos, los masajes pueden acompañarse de lociones o aceites, las formas más comunes son:

Frotamiento: de los músculos con movimientos circulares con las palmas de las manos o los dedos.

Vibración: se dan golpes rítmicos ya sea con las manos o con los nudillos al tener los puños cerrados.

Amasar: se amasan los músculos afectados al igual que la harina

Estiramiento: puede ser acompañado de ejercicios de respiración y es recomendado para finalizar cualquier tipo de masaje.



Fuente: Aprendemos a relajarnos, Yves Davrou

- **El Manejo de la ansiedad y las Técnicas Cognitivo Conductuales**

Existen varios modelos psicológicos entre ellos está el modelo cognitivo conductual, las cuales han demostrado ser más efectivas que otras en el tratamiento de padecimientos como la ansiedad o la depresión, ya que brindan herramientas propias al individuo para manejarlas.

Las técnicas cognitivo-conductuales tienen su base en la idea de que el proceso de percepción de los estímulos que generan ansiedad ya sea de forma consciente o no juegan un papel importante en nuestra reacción.

La interpretación de la realidad es la que debe mejorar, por lo que se requiere de la participación completa de la persona para cambiar los pensamientos que fomentan el mal manejo de la ansiedad.

Las técnicas de relajación también son de ayuda al momento de manejar la ansiedad y puede prevenirse en gran medida la aparición de la ansiedad a través del desarrollo de habilidades sociales.

- **Asertividad**

La asertividad es conocida como una forma de afirmación de nuestra personalidad, y es aplicada a nuestra manera de comunicarnos, una comunicación asertiva es una comunicación efectiva.

Nuestra comunicación se ve afectada debido a nuestra crianza, aprendemos a tener miedo a persuadir en base a amenazas, muchas veces nos volvemos sumisos e incapaces de expresar lo que verdaderamente deseamos, lo que en ocasiones afecta nuestra autoestima.

Características de una persona asertiva:

Expresa libremente lo que piensa y siente.

Es capaz de comunicarse con conocidos y extraños de forma abierta y adecuada.

Acepta sus limitaciones.

Afronta obstáculos para lograr sus objetivos sin renunciar a su dignidad.

Evita caer en los extremos.

Dialoga a tiempo.

Es capaz de decir lo que piensa sin ofender.

Sabe escuchar.

Se aleja de las relaciones que no son constructivas.

Respeto a los demás.

Controla sus emociones.

Defiende sus derechos sin interferir en los de los demás.

DINAMICAS GRUPALES



El presente dossier de dinámicas es un anexo al material de autocapacitación y recopila varias actividades que se pueden utilizar para complementar los talleres con el fin de romper el hielo, fomentar la cooperación, mantener la atención, y desarrollar las capacidades para trabajar en equipo, deben ser escogidas por el encargado de llevar a cabo la propuesta de acuerdo a los objetivos de sus actividades.

CANASTA REVUELTA	
Objetivo:	Activar a los participantes e integrarlos.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sillas
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pida que todos formen un círculo con sus respectivas sillas. ▪ El dirigente de la dinámica debe ponerse en el centro del círculo. ▪ El dirigente debe mirar a alguien y decirle <i>banana</i>, en ese momento el debe responder el nombre del compañero a su derecha. ▪ Si el instructor responde <i>naranjas</i> debe decir el nombre de la persona que está a la izquierda. ▪ Si la persona se equivoca o se demora más de 3 segundos en responder pasa a ser el nuevo dirigente. ▪ El dirigente puede decir en cualquier momento <i>canasta revuelta</i> y todos deben cambiarse a otro puesto en ese momento el dirigente debe aprovechar y tomar un asiento así el que se queda sin puesto debe dirigir la dinámica.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

COMPLETAR LA HISTORIA	
Objetivo:	Favorecer la imaginación y la comunicación espontanea.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se requieren materiales
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedir a todos que formen un círculo y se acuesten boca a arriba. ▪ Pida que cierren los ojos e imaginen todo lo que escuchan. ▪ Escoja una persona y pídale que comience a contar na historia, el tema es indiferente debe ser un fragmento corto y debe pausar en cualquier momento, la persona a su derecha debe continuar la historia y así sucesivamente hasta que todos hayan participado, el último debe darle un final, se debe improvisar sin tomarse mucho tiempo para pensar que decir.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

CONFIANZA EN EL EQUIPO	
Objetivo:	Mejorar la confianza en el equipo de trabajo.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se requiere materiales
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se debe pedir que todos formen un solo grupo ubicándose unos junto a otros muy juntos, formando un pequeño círculo. ▪ Pida que una persona se coloque en el medio del círculo que debe estar a poca distancia de la persona. ▪ Pida a la persona del centro cerrar los ojos y poner sus pies bien juntos y dejarse caer hacia atrás con el fin de que sus compañeros la sostengan. ▪ El grupo debe sostener a la persona evitando que se caiga. ▪ Se debe repetir el ejercicio con cada uno de los integrantes.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es necesario enfatizar la importancia de que perciban lo que es depender de su grupo. ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

CONFIDENCIAS	
Objetivo:	Compartir recuerdos para generar confianza y afianzar el conocimiento del grupo.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hojas. ▪ Esferos.
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se entrega el material a cada participante. ▪ Se pide dividir la hoja en dos, en el lado derecho se escribe el momento más feliz de la persona y en la izquierda el más triste. ▪ A continuación se pide de uno en uno pasar a compartir su información, todos pueden dar una opinión o hacer una pregunta a quien está al frente.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La persona puede decidir que no responder si una pregunta no le hace sentir cómoda. ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

EL CÍRCULO	
Objetivo:	Valorar las cualidades positivas de los demás. Aprender a dar y recibir elogios.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hojas. ▪ Esferos.
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pida a todos pensar en las cualidades de sus compañeros. ▪ Haga que todos formen un círculo. ▪ Reparta los materiales. ▪ Pida que cada uno escriba su nombre en la parte superior de la hoja y cada uno debe dárselo a su compañero de la derecha. ▪ Cada persona debe escribir un elogio sobre la persona cuyo nombre está en la parte superior. ▪ La hoja debe seguir siendo pasada a la persona de la derecha hasta que regrese al dueño original y pueda leer los elogios de todos sus compañeros.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esta dinámica busca expresar las cualidades positivas y fomentar la autovaloración. ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

EL LAZARILLO	
Objetivo:	Medir el grado de confianza entre las personas del grupo.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vendas para los ojos. ▪ Sillas
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedir que todos se reúnan en parejas. ▪ Pida que uno de los dos le vende los ojos a su compañero, para hacer de ciego mientras el otro hará de lazarillo. ▪ Una vez que tengan los ojos vendados informe que se localizarán las sillas dispersas por el salón. ▪ Pida al lazarillo conducir a su pareja por el salón. ▪ Una vez recorrido todo el camino pida que se invierta el papel y se repita la actividad. ▪ Una vez terminado el ejercicio se deben realizar preguntas a personas al azar sobre cómo se sintieron, sobre la confianza que se le inspiró su compañero y lo que se siente conducir a otro.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brinde una apreciación general del grado de confianza existente en el grupo.

EL OVILLO DE LANA	
Objetivo:	Favorecer la cohesión grupal.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un ovillo de lana. ▪ Sillas.
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colocar las sillas en círculo y hace que todos se sienten sin dejar espacios vacíos. ▪ El dirigente de la dinámica debe sostener el ovillo de lana y decir en voz alta: Mi nombre es..... y quiero ofrecerles mi....(una cualidad suya)..... y después de ello lanzar el ovillo a alguna persona del grupo sujetando el extremo del mismo. ▪ La persona que recibe el ovillo debe hacer lo mismo, decir su nombre y ofrecer una de sus cualidades positivas y lanzar el ovillo a otra persona sujetando igual el extremo del hilo que esta de manera que quede en tensión con el extremo que sujeta el dirigente, el objetivo es que al final todos estén unidos por la lana y formen una estrella debido a todas las puntas que sostienen.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se debe permitir lanzar el ovillo de lana a ninguno de los compañeros de al lado (izquierda y derecha). ▪ Se debe pedir espontaneidad para brindar la información, sin titubear al momento de ofrecer una cualidad. ▪ Si una persona no logra decir una cualidad suya pida que los compañeros del grupo mencionen cualidades de esa persona. ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

SHERLOCK HOLMES	
Objetivo:	Conocer mejor a nuestros compañeros.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hojas ▪ Esferos ▪ Sillas.
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se coloca las sillas en fila en la parte frontal del salón. ▪ Se solicita que cada uno saque de sus bolsillos sus pertenencias y las coloque en una de las sillas. ▪ Solicite formar parejas. ▪ Entregue una hoja y un esfero a cada pareja. ▪ Asigne dos sillas a cada pareja asegurándose que en ninguna de ellas estén sus objetos personales. ▪ Pida que de acuerdo a los objetos de cada silla describan a su propietario en sus respectivas hojas. ▪ Después cada pareja debe compartir sus conclusiones, explicar sus razones y por ultimo decir a quien creen que pertenecen los objetos. ▪ Una vez descubierta la persona los objetos deben ser devueltos. Y así continua cada pareja.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

TRABAJAR EN ARCILLA	
Objetivo:	Ponerse en el lugar de otros mientras se fomenta la integración.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se necesitan materiales
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se pide que formen parejas. ▪ Se pide que uno de ellos finja dar forma al compañero como si fuera arcilla, moviéndole los brazos, las expresiones, etc. ▪ Luego se cambia de roll. ▪ Es necesario preguntar después como se sintieron al ser quienes daban forma a su compañero, y como se sintieron cuando su compañero les dio forma.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad pidiendo opiniones al respecto.

IMAGÍNA TE A TI MISMO	
Objetivo:	Tomar conciencia de que la realización de los proyectos que tenemos a futuro depende en gran medida de nosotros mismos.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hojas ▪ Papel
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedir a todos cerrar los ojos pensar en el futuro y en cómo se ven dentro de 10 años. ▪ Se debe leer en voz alta las siguientes preguntas para que cada alumno piense en la respuesta: ¿A qué te dedicas? ¿Con quién vives? ¿Qué haces en tu tiempo libre? ¿Cómo es tu relación con tu familia? ¿Eres feliz? ¿Tienes pareja? ¿Cuál ha sido hasta hoy tu mayor logro? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se debe pedir a todos regresar al presente y abrir los ojos. ▪ Pregunte a nivel general si lo que imaginaron es realmente lo que creen que pasará en 10 años y pregunte que tanto creen que depende de ellos que se den las cosas ellos desean. ▪ Se debe dirigir un debate en torno a la responsabilidad que tenemos sobre los eventos que ocurren nuestra vida. ▪ Se debe repartir las hojas y los esferos y pedir que cada persona escriba tres metas a largo plazo que desean conseguir y a continuación escribir a lado de cada meta dos cosas que debe hacer para alcanzarlos que dependa únicamente de sí mismos.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se debe dar un tiempo para que la persona visualice su respuesta después de formular cada pregunta. ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

JUEGO DEL FOCO	
Objetivo:	Conocer mejor al grupo de trabajo.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hojas ▪ Papel
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forme grupos de aproximadamente 4 a 6 personas y reparta una hoja a cada uno. ▪ Pida que cada grupo haga un círculo. ▪ Explique que cada miembro debe ser protagonista por aproximadamente 3 minutos situándose en el centro. ▪ Los integrantes del grupo deben escribir en su papel una cualidad positiva de la persona que hace de foco es decir la persona que está en el centro. ▪ Se debe cortar la franja de papel en la que está escrita la cualidad que se ha escrito y debe ser dada “al foco”. ▪ La actividad debe repetirse hasta que todos hayan sido focos. ▪ Al final cada grupo debe exponer a los demás una constelación de los valores y cualidades positivas que se han encontrado en su grupo, esto puede ser expuesto por solo un representante de cada grupo.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

LA HISTORIA	
Objetivo:	Reflexionar sobre las distorsiones que se dan al repetir información que nos dan otros.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se requieren.
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escoja una historia corta pero con varios detalles. ▪ Antes de contarla escoja 4 o 5 voluntarios. ▪ Pida a 3 o 4 salir del salón, uno de los voluntarios debe quedarse a dentro. ▪ Al voluntario que está dentro se le cuenta la historia en frente de todos los presentes. ▪ Después se le pide que entre al salón al primero de los compañeros que están afuera y el voluntario que escucho la historia primero debe contársela. ▪ Luego entrará el segundo y su compañero que entro antes le contará la historia y así sucesivamente. ▪ Cuando el último repita la historia se comprobará con la versión original.

Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.
--------------------------	---

LA PELOTA PREGUNTONA	
Objetivo:	Conocer mejor al grupo de trabajo.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelota. ▪ Sillas. ▪ Música
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar un círculo, entregue a una persona la pelota y pida que esta empiece a correr de mano en mano mientras suena una canción. ▪ Cuando el dirigente apague la música quien se quedó con la pelota en la mano debe presentarse y decir cuál es su hobby. ▪ Después se debe pedir a una persona que realice una pregunta a la persona que sostiene la pelota. ▪ Después se enciende la música y se repite el ejercicio hasta q la mayoría o todos se hayan presentado.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

TELÉFONO DESCOMPUESTO	
Objetivo:	Reflexionar sobre la fragilidad de los mensajes llevados de una persona a otra.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se requieren
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forme un círculo con todos los participantes. ▪ De un mensaje en el oído a uno de los participantes y pida que este lo transmita a la persona sentada a su derecha, quién debe hacer lo mismo con la persona a su derecha y así sucesivamente hasta que llegue a la última persona. ▪ La última persona debe levantarse y repetir el mensaje que recibió. ▪ Se debe pedir a la primera persona repetir el mensaje original. ▪ Se debe analizar en el grupo las personas donde se fue distorsionando el mensaje.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se puede repetir las veces que se desee. ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

UN PARIENTE ESPECIAL	
Objetivo:	Integrar a las personas del grupo.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se requieren
Desarrollo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forme dos o tres grupos entre los participantes. ▪ Cada persona debe pensar es un ser querido que sea especial para ellos. ▪ Dentro del grupo se debe hablar sobre la persona que se ha escogido y contar el por qué esa persona es especial. ▪ Pida que dentro del grupo se escoja a las dos personas más interesantes de las que se ha hablado. ▪ Pida que escojan un representante de cada grupo que deberá pasar al frente a hablar sobre las personas que escogieron.
Observaciones Generales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar se debe evaluar la actividad preguntando como se sintieron todos con ella y dando opiniones al respecto.

ANEXOS:

Material de evaluación

ISTAS 21

Este cuestionario es de auto-evaluación, busca revelar si los trabajadores están expuestos a riesgos psicosociales en el trabajo.

Se presenta la versión corta de este cuestionario, y está diseñado para identificar y evaluar la exposición a seis conjuntos de factores de riesgo psicosocial que repercuten a la salud en el trabajo.

El presente instrumento se ha diseñado para ser utilizado en cualquier campo laboral.

Por favor, lea detenidamente todas las preguntas y elija con sinceridad, para cada una de ellas, la respuesta que considere más adecuada sin debatirla con nadie, y siguiendo las introducciones de cada pregunta. La respuesta del cuestionario es individual. Todas las preguntas tienen varias opciones de respuestas y debe señalar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor la situación en la que se encuentra.

APARTADO 1					
ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS					
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO AGUNAS VECES	NUNCA
1. ¿Tiene que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0
Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 1 a 6 =					

APARTADO 2					
ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS					
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO AGUNAS VECES	NUNCA
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0

10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11. ¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 7 a la 16 =					

APARTADO 3					
ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS					
En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNAS VECES	NUNCA
17. ¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18. ¿Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19. ¿Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
20. ¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que	4	3	2	1	0

te paguen en especie, etc.)?					
Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 17 a la 20 =					

APARTADO 4					
ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS					
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO ALGUNAS VECES	NUNCA
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23. ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 21 a la 30 =					

APARTADO 5					
DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACIÓN					
31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.				4
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.				3
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.				2
	Sólo hago tareas muy puntuales.				1
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.				0
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO AGUNAS VECES	NUNCA
32. ¿Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33. ¿Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 31 a la 34 =					

APARTADO 6					
ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS					
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SÓLO AGUNAS VECES	NUNCA
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37. En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0
Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 35 a la 38 =					

ANÁLISIS DE RESULTADOS

- 1) Se debe anotar los puntos obtenidos en la columna “Tu puntuación” de la tabla que se muestra a continuación.
- 2) Se debe comparar la puntuación de cada uno de tus apartados con los intervalos de puntuaciones que se ve en las tres columnas de la derecha: favorable, intermedia o desfavorable.
- 3) Como unto final ya se puede ver en qué situación de exposición estala persona evaluada en el trabajo en cuanto a los seis grupos de riesgos psicosociales.

Estos intervalos corresponden a:

Favorable: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud

Intermedia: nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud

Desfavorable: nivel de exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud.

DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	TU PUNTUACIÓN	PUNTUACIONES PARA LA POBLACIÓN DE REFERENCIA		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
1. Exigencias psicológicas.		De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2. Control sobre el trabajo.		De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3. Inseguridad sobre el trabajo.		De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
4. Apoyo social y calidad de liderazgo.		De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5. Doble presencia.		De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6. Estima.		De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9

Cuando en algún apartado la puntuación sitúe al evaluado en el intervalo desfavorable, se debe releer las preguntas de dicho apartado para así obtener pistas

del origen de la exposición y poder pensar en posibles cambios en las condiciones de trabajo para reducirla o eliminarla.

Fuente:

Versión corta del CoPsoQ danés© NRCWE 2005. © ISTAS 2002,2010. Instrumento de dominio público en los términos especificados en la licencia de uso. Prohibido su uso comercial y cualquier modificación.

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO

ENCUESTA PARA MEDIR ESTRÉS

En la lista que se muestra a continuación por favor, marque las respuestas que le parecen más próximas a su forma de sentirse habitualmente.

	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
Inquietud.			
Irritabilidad.			
Aumento del uso de alguna sustancia psicotrópica.			
Incapacidad de relajarse.			
Opresión en el pecho.			
Molestias Digestivas.			
Agotamiento.			
Dolores de cabeza.			
Aparición de tics.			
Trastornos del sueño.			
Pérdida de apetito			
Aumento de su estado de alerta.			
Adormecimiento en las manos.			
Esfuerzo extra para razonar.			
Necesidad de distanciarse de sus tareas.			
Disminución de sus capacidades laborales.			

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Mientras sea seleccionada la opción “Siempre” con mayor frecuencia, aumenta el riesgo de que la persona este por padecer o padezca de estrés, por lo que se sugiere que:

- Si más del 60% de respuestas corresponde a la opción *siempre* la persona debe ser enviada con un profesional de la salud mental es decir un representante del área de la psicología clínica como se ha expuesto con anterioridad en el plan de intervención.
- En caso de que presente un 45% a un 59% corresponda a la opción *siempre* se recomienda remitir a los evaluados a uno de los talleres sugeridos como forma de intervención.
- En caso de un 50% corresponda a la opción *casi siempre* se recomienda tomar también medidas preventivas remitiendo a los evaluados a un taller que les brinde las herramientas que necesitan.
- Si la mayoría de respuestas se encuentran en la opción *nunca*, o no cumplen con los rangos anteriormente establecidos se debe descartar cualquier tipo de intervención.

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO

ENCUESTA PARA MEDIR ANSIEDAD

En la lista que se muestra a continuación por favor, marque las respuestas que le parecen más próximas a su forma de sentirse habitualmente.

	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
Tengo dificultad al respirar.			
Siento opresión en el pecho.			
Me siento nervioso.			
Estoy alerta y vigilante.			
Tengo reacciones exageradas.			
Tengo miedos constantes.			
Se me dificulta concentrarme.			
Espero lo peor de las cosas.			
Temo a las multitudes.			
Mi sueño es insatisfactorio.			
Molestias musculares.			
Taquicardia.			
Sensación de ahogo.			
Tendencia a sudar.			
Agitación nerviosa.			
Inquietud.			

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Mientras sea seleccionada la opción “Siempre” con mayor frecuencia, aumenta el riesgo de que la persona este por padecer o este ya padeciendo ansiedad, por lo que se sugiere que:

- Si más del 60% de respuestas corresponde a la opción *siempre* la persona debe ser enviada con un profesional de la salud mental es decir un representante del área de la psicología clínica como se ha expuesto con anterioridad en el plan de intervención.
- En caso de que de un 45% a un 59% corresponda a la opción *siempre* se recomienda remitir a los evaluados a uno de los talleres sugeridos como forma de intervención.
- En caso de un 50% corresponda a la opción *casi siempre* se recomienda tomar también medidas preventivas remitiendo a los evaluados a un taller que les brinde las herramientas que necesitan.
- Si la mayoría de respuestas se encuentran en la opción *nunca*, o no cumplen con los rangos anteriormente establecidos se debe descartar cualquier tipo de intervención.

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO

ENCUESTA PARA MEDIR DEPRESIÓN

En la lista que se muestra a continuación por favor, marque las respuestas que le parecen más próximas a su forma de sentirse habitualmente.

	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
Mi apetito disminuye.			
Siento que disminuyen mis energías.			
Tengo poca concentración.			
Disminuye mi interés en actividades que solía disfrutar.			
Tardo más que antes en conciliar el sueño.			
Estoy nervioso.			
Consigo pocas horas de sueño.			
Me siento débil.			
Disminuyen mis esperanzas en cuanto al futuro.			
Inconformidad conmigo mismo.			
Ganas de llorar.			
Desinterés por superar mis problemas.			
Poca satisfacción en lo que hago.			
Cansancio.			
Tristeza.			
Sensación de no ser comprendido.			

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Mientras sea seleccionada la opción “Siempre” con mayor frecuencia, aumenta el riesgo de que la persona este por padecer o este ya padeciendo depresión, por lo que se sugiere que:

- Si más del 60% de respuestas corresponde a la opción *siempre* la persona debe ser enviada con un profesional de la salud mental es decir un representante del área de la psicología clínica como se ha expuesto con anterioridad en el plan de intervención.
- En caso de que de un 45% a un 59% corresponda a la opción *siempre* se recomienda remitir a los evaluados a uno de los talleres sugeridos como forma de intervención.
- En caso de un 50% corresponda a la opción *casi siempre* se recomienda tomar también medidas preventivas remitiendo a los evaluados a un taller que les brinde las herramientas que necesitan.
- Si la mayoría de respuestas se encuentran en la opción *nunca*, o no cumplen con los rangos anteriormente establecidos se debe descartar cualquier tipo de intervención.

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO

ENCUESTA PARA MEDIR AUTOESTIMA

En la lista que se muestra a continuación por favor, marque las respuestas que le parecen más próximas a su forma de sentirse habitualmente.

	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
Hago las cosas mal.			
Tengo mala suerte.			
Me siento insatisfecho con mi apariencia física.			
Requiero ayuda para tomar decisiones acertadas.			
Siento que mis compañeros de trabajo no me aprecian.			
Temo no agradarle a la gente nueva que conozco.			
Estoy inconforme con mis cualidades.			
La gente cree que soy torpe.			
Siento que he fracasado en la mayoría de cosas que he hecho en mi vida.			
Temo expresar mis ideas.			
Creo que mis criterios son de poca importancia.			
Evito plantearme metas difíciles.			
Pongo las necesidades de otros encima de las mías.			
Creo que los demás merecen mejores cosas que yo.			
Me comparo con los demás.			
Evito situaciones en las que temo sentirme rechazado.			

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Mientras sea seleccionada la opción “Siempre” con mayor frecuencia, aumenta el riesgo de que la persona sufra de baja autoestima, por lo que se sugiere que:

- Si más del 60% de respuestas corresponde a la opción *siempre* la persona debe ser enviada con un profesional de la salud mental es decir un representante del área de la psicología clínica como se ha expuesto con anterioridad en el plan de intervención.
- En caso de que de un 45% a un 59% corresponda a la opción *siempre* se recomienda remitir a los evaluados a uno de los talleres sugeridos como forma de intervención.
- En caso de un 50% corresponda a la opción *casi siempre* se recomienda tomar también medidas preventivas remitiendo a los evaluados a un taller que les brinde las herramientas que necesitan.
- Si la mayoría de respuestas se encuentran en la opción *nunca*, o no cumplen con los rangos anteriormente establecidos se debe descartar cualquier tipo de intervención.

Material Extra.

PARA ACTIVIDADES

**MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO
TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA**

**ACTIVIDAD
“TU ESTILO PERSONAL”**

Imagina que estás interesado en ayudar a la persona con la que estás conversando. Escribe de forma literal la respuesta que le darías a esa persona a su comentario.

- Primera situación:

“Estoy cansado de mi trabajo. Cada día tengo que tratar con situaciones que me desagradan. La única razón por la que trabajo ahí es porque necesito un sustento económico. No he logrado ningún ascenso en diez años, estoy considerando renunciar y empezar de nuevo en otro empleo”

Usted le responde:

- Segunda situación:

“Estoy disgustado con mi compañero de trabajo. A mí no me gusta el ruido y él siempre está poniendo música y hablando. Cuando no está conversado en el teléfono me hace la conversa a mí y no puedo concentrarme en mis actividades. Lo he hablado con él pero pasa de mí”.

Usted le responde:

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO
TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

ACTIVIDAD

“LAS 12 TÍPICAS”

LAS 12	EXPLICACIÓN	EJEMPLOS
Mandar, dirigir	Decir al otro lo que debe hacerse	“Tienes que”, “Debes”
Amenazar	Decir al otro lo que puede pasar si no hace lo que decimos.	“Mejor has esto o de lo contrario...”
Sermonear	Aludir a una norma externa para decir lo que debe hacer el otro.	“Los hombres no lloran”
Dar lecciones	Aludir a tu experiencia para decir lo que es bueno o malo para el otro	“Hoy en día son muy mimados, en mis días no era así”
Aconsejar	Decir al otro que es lo mejor para el/ella	“Deja tu trabajo”
Consolar, animar	Decir al otro que lo que le pasa es poco importante.	“Ya se te pasará no te preocupes”
Aprobar	Dar la razón al otro.	“Estoy de acuerdo contigo lo mejor es...”
Desaprobar	Quitar la razón al otro.	“Estoy en desacuerdo contigo, eso es una tontería”
Insultar	Despreciar al otro por lo que dice o hace.	“Eso te pasa por tonto”
Interpretar	Decir a otro el motivo oculto de su actitud.	“En el fondo lo que quieres es llamar la atención”
Interrogar	Sacar información al otro.	“Dónde? Por qué?”
Ironizar	Reírse del otro.	“Si claro deja tu trabajo y anda a pedir limosna”

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO
TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

ACTIVIDAD

“Técnicas de la escucha activa”

TÉCNICA	OBJETIVOS	PROCEDIMIENTO	EJEMPLOS
Mostrar interés	Comunicar interés. Impulsar al otro a hablar.	No mostrar estar de acuerdo ni en desacuerdo utilizando palabras neutrales.	¿Puedes contarme más sobre esto?
Clarificar	Aclarar lo dicho y obtener más Información. Fomentar la aceptación de otros puntos de vista.	Preguntar. Pedir que aclaren algo que no has entendido.	¿Y tú que hiciste en ese momento? ¿Cuánto tiempo han estado peleados?
Parafrasear	Demostrar que la situación está siendo entendida. Verificar significados.	Repetir lo que el otro ha dicho, las ideas y hechos básicos.	Entonces, para ti el problema es una tontería. Entonces, lo que me estás diciendo es...
Reflejar	Mostrar que se entienden los sentimientos. Ayudar a que la otra persona sea más consciente de lo que siente.	Reflejar los sentimientos de la persona que está hablando.	Te frustra que siempre te encomiende más trabajo. Te duele que critique tu trabajo.
Resumir	Revisar el progreso alcanzado. Recolectar hechos e ideas importantes.	Repetir las ideas principales de lo sucedido.	Si no he entendido mal A insulto a C y a ti te molesta que A siempre sea injusta.

BLOG CON CONTENIDO EXTRA

Dirección:

<http://programadehigienemental.blogspot.com/>

Objetivos:

- Brindar material de apoyo psicológico las 24 horas del día a los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ambato, sus amigos y familiares.
- Aportar con material extra correspondiente a cada taller propuesto para uso del encargado de aplicar el programa.

Descripción:

El blog ha sido diseñado con el fin de estar disponible permanentemente como material extra de este programa, estando abierto para los trabajadores sus familias y amigos que deseen explorar más a fondo el tema en cuestión o desarrollar individualmente herramientas psicológicas para afrontar cuestiones de la vida diaria, es también un espacio de reflexión que cuenta con lecturas, videos, dinámicas e información recopilada de distintas fuentes sobre temas concernientes a la higiene mental como factor que incide en el desempeño laboral.

El material didáctico disponible en el blog ha sido escogido para que pueda ser usado en los talleres para dar dinamismo a cada sesión y para brindar más información a quien este encargado de impartirlos.

▪ **Bibliografía**

- Aguiar, Edgar, (2013). El Síndrome de Burnout y su incidencia en el Desempeño Laboral del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador, (p.p 94-95)
- Analuisa, Mónica, (2014). Clasificación de puestos por competencias en la selección de personal de Cepeda Compañía Limitada, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador, (p.p 51)
- Ander, Ezequiel, (2010). Como envejecer sin ser viejo: Añadir años a la vida y vida a los años, Editorial Brujas, Córdoba-Argentina, (p.p 189)
- Bleger, José, (2007). Psicohigiene y psicología institucional, Buenos Aires – Argentina, (p.p. 25- 101)
- Borman, Walter, Schmitt, Neal, (1993). Personnel Selection in Organizations, Frontiers of industrial and organizational psychology, San Francisco-USA, (p.p. 65)
- Cornachione, María, (2006). Psicología del desarrollo adultez, Editorial Brujas, Córdoba-Argentina, (p.p.16)
- Chiavenato, Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., Bogotá-Colombia, (p.p. 9-47)
- Chiavenato, Idalberto (2007). Administración del Talento Humano, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México D.F.-México, (p.p.43)
- Davis, Keith- Newstrom, John, (2003), Comportamiento humano en el trabajo, editorial McGraw Hill/interamericana, Mexico D.F – Mexico, (p.p. 120-139)
- Delgado, Inmaculada, (2014), Atención y Apoyo Psicosocial, Ediciones Paraninfo Madrid-España, (p.p. 2-15)

- Hayes, Nicky, (1999). Psicología, Barcelona-España, (p.p. 446-447)
- Hernandez, Emil. (2006).Manual de estadística, Colombia, (p.p. 185-193)
- Ibañez, Tomás, (2011), Introducción a la Psicología Social, Editorial UOC, Barcelona-España, (p.p. 139-141)
- Kinicki, Angelo-Kreitner, Robert (2003). Comportamiento Organizacional, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México D.F.-México, (p.131)
- Leal, Fernando, (2002). Comprender la enfermedad mental, Universidad de Murcia Publicaciones, Murcia-España., (p.p. 81-88)
- Luthans, Fred (2008). Comportamiento Organizacional, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México F.F-México, (p.p.158-166)
- Moruno Pedro, Talavera Miguel Ángel, (2011), Terapia Ocupacional en Salud Mental, Editorial Elsevier Masson, España, (p.p. 34-36)
- Muchinsky, Paúl, (2007). Psicología aplicada al trabajo, editorial Thompson Editores, Mexico, (p.p. 349-358)
- Naranjo, Jessica, (2013). Los Riesgos Psicosociales y su incidencia en el Rendimiento Laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador, (p.p 94-95)
- OIT, (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Gestión editorial Chantal Dufresne, B.A, Ginebra-Suiza, (p. 5.1-5.8)
- OMS, (2006). Manual de Recursos de la OMS sobre Salud Mental, derechos humanos y legislación, Ediciones de la OMS, Ginebra-Suiza, (p.p. 5-11)
- Payne, Rosemary, (2005). Técnicas de relajación, editorial Paidotribo, Badalona-España, (p.p. 99-103)

- Polaino-Lorente, Aquilino, (2013). Fundamentos de psicología de la personalidad, ediciones Rialp, S.A Madrid-España, (p.p 124.)
- Salama, Héctor (2004). Gestalt de persona a persona, Alfaomega grupo editor S.A., México D.F.-México, (p.p217-219)
- San, Lluís (2010). Comprender la depresión, Editorial Amat S.L, Barcelona-España, (p.p 9-11)
- Sánchez, Sonia (2013). Las familias disfuncionales y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S. A, del Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador, (p.p 94-95)
- Trickett, Shirley (2009). Supera la ansiedad y la depresión, Editorial Hispano Europea, S.A, Barcelona-España, (p.p. 14-21)
- Werter, William-Davis,Keith (2008). Administración de Recursos Humanos, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México D.F.-México (p.p. 21-312)
- Zepeda, Fernando (1999). Psicología Organizacional, Addison Wesley Longan de Mexico, S.A., Juárez-México (p.p. 2-7)

▪ **Fuentes de Internet**

- Gobierno Nacional de la República del Ecuador (2012), Constitución Nacional del Ecuador.
Obtenido de:
<http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Gobierno Nacional de la República del Ecuador (2013), Plan del buen vivir.
Obtenido de:
<http://www.buenvivir.gob.ec/>
- Hermidas, C. (06 de Julio del 2013), Salud, Buen vivir y Carreteras, Diario El Telégrafo.
Obtenido de:
<http://www.telegrafo.com.ec/opinion/columnistas/item/salud-buen-vivir-y-carreteras.html>
- Noticias Tungurahua (26 de Julio del 2010), Atención a la salud mental, Diario LA HORA.
Obtenido de:
http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1100978282/1/Atencion%20a%20la%20salud%20mental.html#.VH9sDjGG_y4
- Noticias Tungurahua (11 de Junio del 2012), Amplían programa de salud educativa, Diario LA HORA.
Obtenido de:
http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101343721/1/Amplian%20programa%20de%20salud%20educativa.html#.VH-RETGG_y4
- Martinez, L. (23 de Septiembre del 2012), Autocompasión Vs. Responsabilización.
Obtenido de:
<http://terapiagestaltsi.com/2012/09/23/autocompasion-vs-responsabilizacion/>

- Girona, V. (2 de Agosto del 2013), Cómo tener una adecuada higiene mental.

Obtenido de:

<http://disgoo.com/profiles/blogs/como-tener-una-adecuada-higiene-mental>
- Del Prado, J. (2015), Prevención primaria, secundaria y terciaria.

Obtenido de:

<http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/prevencion-primaria-secundaria-y-terciaria/>
- Editores Médicos S.A. (2006), Políticas, Planes y Programas de Salud Mental.

Obtenido de:

http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/excelencia/salud_mental/opsc_est13.pdf.pdf
- Escuela nacional de medicina del trabajo. (2012), Guía de buenas prácticas para la prevención y manejo de problemas de salud mental en trabajadores del ámbito sanitario.

Obtenido de:

<http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=21/05/2012-80be5fc7d0>
- Mental Health Foundation (2003), Guía para crear lugares de trabajo mentalmente saludables.

Obtenido de:

http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/23_2%20Guia%20Trabajadores.pdf
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012), Promoción de la salud mental en el lugar de trabajo. Resumen de un informe sobre buenas prácticas.

Obtenido de:

<https://osha.europa.eu/es/tools-andpublications/publications/factsheets/102>

- Pérez, K. Salud Mental. Ministerio de Salud Pública del Ecuador.

Obtenido de:

<http://www.salud.gob.ec/salud-mental/>

- Junta de Andalucía. (2012), Juegos de autoestima y cohesión de grupo.

Obtenido de:

http://www.juntadeandalucia.es/averroes/cervanties/guia_cervantes/archivos/profesorado/actividades_juegos_tutoria.pdf

- Torrado, A. (20 de Marzo del 2012), Taller de abrazoterapia.

Obtenido de:

http://malagaeuropa.eu/Content/source/pdf/20120328132405_379_226.pdf

- Barrios, F. (2012), Técnicas de Visualización.

Obtenido de:

<http://www.larelajacion.com/larelajacion/27visualizacion.php>

ANEXO 1: Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

ENCUESTA

Objetivo: Indagar la incidencia de la Higiene Mental en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

Instrucciones:

- Encierre en un círculo una de las opciones planteadas
Ejm: SI NO
- Al ser una encuesta anónima se solicita su sinceridad.

1. ¿Ha escuchado usted hablar sobre el estrés o sobre alguna otra afección psicológica?

SI NO

2. ¿Ha padecido alguna de ellas a causa del trabajo?

SI NO

3. ¿En su trabajo se evalúa el bienestar psicológico de los trabajadores?

SI NO

4. ¿Sabía usted que las afecciones psicológicas se pueden prevenir?

SI NO

5. ¿Le gustaría que la institución para la que usted trabaja tome medidas que prevengan el padecimiento de afecciones de la salud mental?

SI NO

6. ¿Se siente satisfecho con sus logros laborales y familiares?

SI NO

7. ¿Se siente de buen ánimo la mayor parte del tiempo?

SI NO

8. ¿Ha notado comportamientos o estados de ánimo cambiantes en sus compañeros de trabajo?
- SI NO
9. ¿Las actitudes de sus compañeros influyen en el desempeño de sus tareas?
- SI NO
10. ¿Cree usted que todos sus compañeros tienen un buen desempeño laboral?
- SI NO
11. ¿Tiene alguna motivación además de su salario para realizar sus tareas?
- SI NO
12. ¿Su compromiso con la institución está relacionado con lo que esta aporta a su desarrollo personal?
- SI NO
13. ¿Cree usted que sus jefes aprovechan sus habilidades al máximo en función de su puesto?
- SI NO
12. ¿Su compromiso con la institución está relacionado con lo que esta aporta a su desarrollo personal?
- SI NO
13. ¿Cree usted que sus jefes aprovechan sus habilidades al máximo en función de su puesto?
- SI NO
14. ¿Le gustaría mejorar su desempeño laboral?
- SI NO
15. ¿Cree usted que un programa de Capacitaciones sobre desempeño, enfocado a su área de trabajo específica aportaría a mejorar su desempeño?
- SI NO
16. ¿Cree usted que un programa de inducción facilitaría la adaptación de los nuevos trabajadores al puesto de trabajo?
- SI NO



ANEXO 2: BLOG



programadehigienemental.blogspot.com

Higiene Mental y Desempeño Laboral


Este blog ha sido diseñado con el fin de brindar información y herramientas que sirvan para prevenir afecciones psicológicas, resaltando la importancia de la salud mental y su incidencia en el desempeño laboral.


 [Visión general](#) 

 [Entradas](#)


[Todas \(9\)](#)

[Publicados \(9\)](#)

 [Páginas](#)

 [Comentarios](#)


 [Google+](#)


 [Estadísticas](#)

 [Ingresos](#)

 [Campañas](#)

 [Diseño](#)

 [Plantilla](#)

 [Configuración](#)

[ALTERACIONES EN EL EQUILIBRIO BIOPSICOSOCIAL](#) [BIENESTAR](#), [ESTRÉS](#)

[MEDITACIÓN MANTRA GUIADA](#) [TÉCNICAS DE MEDITACIÓN](#)

[PREPARACIÓN PARA MEDITAR](#) [TÉCNICAS DE MEDITACIÓN](#)

[ESTIMULAR EL AUTOESTIMA INFANTIL](#) [AUTOESTIMA](#), [ÁREA FAMILIAR](#)



[AUTOESTIMA](#) [AUTOESTIMA](#)

[LA HISTORIA DEL LÁPIZ](#) [AUTOESTIMA](#), [LECTURAS DE REFLEXIÓN](#)

[AUTO CONTROL MENTAL - OLAS DE RELAJACIÓN](#) [ANSIEDAD](#), [TÉCNICAS DE AUTOMASAJE Y RELAJACIÓN](#)


[AUTO-MASAJE GLOBAL DE LA MANO. RELAJAR LOS MÚSCULOS DE LA MANO.](#) [TÉCNICAS DE AUTOMASAJE Y RELAJACIÓN](#)

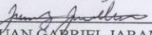
ANEXO 3: Registro de trabajadores encuestados


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL




REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Sergio Antonio Bolanos	097588402-5	topografo	[Firma]
Fabian Bonifacio	070691175-7	Talleragudon	[Firma]
Carlos Herrera	180455058-8	Topografo	[Firma]
OSCAR URUINA	171578452-4	Topografo	[Firma]
[Firma]	740594760-5	operador	[Firma]
Ing. Toli Toledo	1100417470	COORDINADOR INFRAESTRUCTURA	[Firma]


 CHELSSY MIRANDA
 ENCUESTADORA



 ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
 JEFE DE TALLER MTOP
 SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS

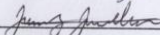
DIRECCION PROVINCIAL
 TUNGURAHUA


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL


REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Sergio Antonio Bolanos	097588402-5	topografo	[Firma]
Fabian Bonifacio	070691175-7	Talleragudon	[Firma]
Carlos Herrera	180455058-8	Topografo	[Firma]
OSCAR URUINA	171578452-4	Topografo	[Firma]
[Firma]	740594760-5	operador	[Firma]
Ing. Toli Toledo	1100417470	COORDINADOR INFRAESTRUCTURA	[Firma]


 CHELSSY MIRANDA
 ENCUESTADORA


 ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
 JEFE DE TALLER MTOP
 SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS

DIRECCION PROVINCIAL
 TUNGURAHUA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
OSWALDO MONTAÑO	1707026322	CONDUCTOR	
HERNAN CRIZA	180277609-4	OPERADOR H.P.	
Jorge Ciferri	1804094040	operador.	
Marcelo Buenafino	180204539-1	Lubricador	
Jorge Bunker	17-0926325-9	Chofer	
Moisés Uruina	010112936-9	Chofer	

CHELSSY MIRANDA
ENCUESTADORA

ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
JEFE DE TALLER MTOP
SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Carlos Santillana	0603448239	Topógrafo	
Kleber Cacerango	060344558-6	Topógrafo	
Javier Machado	092008923-2	Mecánico	
José Yagueras	180445162-1	Topógrafo	
Marcelo Carrasco	1803120680	chofer	
Santiago Corozo	1304562567	Apuntes	

CHELSSY MIRANDA
ENCUESTADORA

ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
JEFE DE TALLER MTOP
SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS





REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Wilzon Esquivel	141619551-4	chofer	
Mario Pineda	1802701222	chofer	
Julio Aurelio Miniguano	180223596-8	Mecánico	
Daniel Saiz	1801695998	Operador	
Jorge Luis Mopasita	180390562-7	Chofer	
Juanico Oñativ	1802879096	Capataz	

CHELSSY MIRANDA
ENCUESTADORA

ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
JEFE DE TALLER MTOP
SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS



REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
EDGAR AMAYA	0500202287	CONDUCTOR	
DANIEL JIÑORE	180430033-2	OPERADOR	
JOSE BONINA	180245364-5	CADENERO	
Eduardo Ponce	020020756-2	Ayudante de Conducción	
Jaime Moros	180300594-9	CADENERO	
JOSÉ SILVA	1710598440	CHOFER	

CHELSSY MIRANDA
ENCUESTADORA

ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
JEFE DE TALLER MTOP
SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS





REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Jose Luis Jona	180397453-9	Operador	
Osmany Barba	18044530-5	Operador	
Hilton Rodriguez	1802068518	Chofer	
Micuel Hualpa	1802713196	Chofer	
Edgar Gaver	180140463-1	Chofer	
Olyon Villacis	050161968-6	Chofer	

CHELSSY MIRANDA
ENCUESTADORA

ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
JEFE DE TALLER MTOP
SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS



REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Mario Padilla	180097961-7	Chofer	
Julio Caceres Suarez	1801797727	Operador	
Emilio Miranda	160007958-4	Chofer	
Aberto Casa	050117642-4	Operador	
Juan Carlos Moran	180113730-0	Pasante	
Joseph Alvarado	160069145-3	Pasante	

CHELSSY MIRANDA
ENCUESTADORA

ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
JEFE DE TALLER MTOP
SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS





REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Hector Mascoso	180175452-8	MANISERO DEL FERRO	
DARWIN PULLICANO	1803660479	ASISTENTE DE GUARDALIAZEN	
Victor Garcoi	1801583582	Chobon	
Jorge Li Loza	180104429-6	VEHICULO QUEVEDO	

CHELSSY MIRANDA
ENCUESTADORA

ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
JEFE DE TALLER MTOP
SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS



REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Andreo Rabelino	180105236-4	Operador.	
ESTELA MIRANDA	1801462464	SUPERVISORS TRENTO KUMBOLO	
Juan Jaramillo B	1802435526	Inspector Equipo	

CHELSSY MIRANDA
ENCUESTADORA


ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
JEFE DE TALLER MTOP
SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS

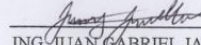




REGISTRO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS DEL "MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
 AMBATO"

NOMBRE	N. DE CÉDULA	CARGO	FIRMA
Raul Salam	1801346535	Chofer	Raul Salam
Victor Espinoza	18-0128026-2	Chofer	Victor Espinoza
MENTOR NÚÑEZ	1801300623	CHOFER	MENTOR NÚÑEZ


 CHEISY MIRANDA
 ENCUESTADORA


 ING. JUAN GABRIEL JARAMILLO
 JEFE DE TALLER MTOP
 SUPERVISOR DE LAS ENCUESTAS

