

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

**LA SALUD MENTAL PROYECTADA EN LA RELACION
INTERPERSONAL CON TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS EN EL AREA DE SECRETARIA Y
TESORERIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA
CAMPUS CENTRAL**

INFORME FINAL

De investigación presentado al Honorable Consejo Directivo de
la Escuela de Ciencias Psicológicas

POR:

**VILDAD GARCIA DE RIOS
OLGA LIDIA VASQUEZ GOMEZ**

Previo a optar el Título de

PSICOLOGAS

En el grado académico de

LICENCIATURA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 1,999

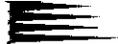


TRIBUNAL EXAMINADOR

Licenciado Abraham Cortéz Mejía
DIRECTOR

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
SECRETARIA

Licenciada María Ileana Godoy Calzía
REPRESENTANTE CLAUSTRO DE CATEDRATICOS





cc: Control Académico
CIEPs.
archivo

REG. 598-99

CODIPs. 1200-99

DE ORDEN DE IMPRESION INFORME FINAL DE INVESTIGACION

Octubre 19 de 1999

UCAS
Módulo, Email
Tel. 470-1
Fax 4709914
San Carlos
AMERICA

Estudiantes
Licenciada García López de Ríos
Licenciada Lidia Vásquez Gómez
Escuela de Ciencias Psicológicas
San Carlos

para los Estudiantes

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto DECIMO SEXTO (16o.) del Acta CINCUENTA Y OCHO NOVENTA Y VE (58-99) de Consejo Directivo, de fecha 18 de octubre del año en curso, que copiado literalmente dice:

CIMO SEXTO: El Consejo Directivo conoce el expediente que tiene el Informe Final de Investigación titulado: "LA SALUD MENTAL PROYECTADA EN LA RELACION INTERPERSONAL CON TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN EL AREA DE SECRETARIA Y TESORERIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CAMPUS CENTRAL", de la materia: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, realizado por:

DAD GARCIA LOPEZ DE RIOS

CARNET No. 41521

A LIDIA VASQUEZ GOMEZ

CARNET No. 90-15214

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Felipe Alberto Soto Rodríguez y revisado por el Licenciado José Norberto Villatoro Lemus.

En base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESION** del mismo para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para elaborar la Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional."

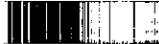
Respectivamente,

" DID Y ENSEÑAD A TODOS "

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
SECRETARIA



" 25 ANIVERSARIO DE FUNDACION "



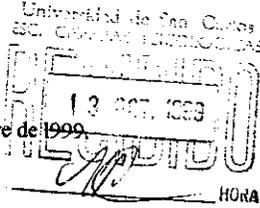
[Handwritten signature]
18/10/99



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
5 Ciudad Universitaria, Zona 12
07004, GUATEMALA, tel. 470-1
090982, 4707219, fax 4709914
E: USACPSIC@edu.usac.guatemala.centre-america.net

CIEPs. 142/99
REG. 598/99

Guatemala, 12 de octubre de 1999.



INFORME FINAL

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
EDIFICIO

REGISTRADO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CONSEJO DIRECTIVO
Pro. 16, 58-99
Fecha 18/10/99
CCDIPs. 1200-99

SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO:

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado José Norberto Villatoro Lemus, ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACION, titulado:

"LA SALUD MENTAL PROYECTADA EN LA RELACION INTERPERSONAL CON TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN EL AREA DE SECRETARIA Y TESORERIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CAMPUS CENTRAL"

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

ESTUDIANTE:

CARNE No.

VILDAD GARCIA LOPEZ DE RIOS
OLGA LIDIA VASQUEZ GOMEZ

41521
90-15214

Agradeceré se sirvan continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

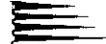
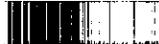
[Handwritten signature]
LICDA. EDITH RIOS DE MALDONADO
COORDINADORA

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA

c.c. Revisor/a
Archivo
ERDM/edr



" 25 ANIVERSARIO DE FUNDACION "

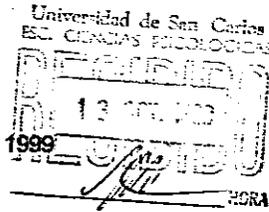




ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS
Edificio: 91-9 Ciudad Universitaria, Zona 12
Tels. 4762790-4, 4762983, ext. 490-1
Director: 4769982, 4767219, fax 4769914
e Mail: USACPSIC@edu.g
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

CIEPs. 143/99

Guatemala, 12 de octubre de 1999



LICENCIADA
EDITH RIOS DE MALDONADO, COORDINADORA
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA

LICENCIADA RIOS DE MALDONADO:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACION, titulado:

**"LA SALUD MENTAL PROYECTADA EN LA RELACION INTERPERSONAL
CON TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN EL AREA DE SECRETARIA Y
TESORERIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
CAMPUS CENTRAL"**

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

ESTUDIANTE:

CARNE No.

VILDAD GARCIA LOPEZ DE RIOS
OLGA LIDIA VASQUEZ GOMEZ

41521
90-15214

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito DICTAMEN FAVORABLE, y solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAS A TODOS"

LIC. JOSE NORBERTO VILLATORO LEMUS
DOCENTE REVISOR

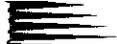
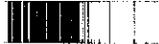
c.c.: Archivo
Docente Revisora

JNVL/edr



" 25 ANIVERSARIO DE FUNDACION "





Guatemala, 6 de Septiembre de 1999.

Licenciada Edith Ríos de Maldonado
Coordinadora CIEPs.
Edificio.

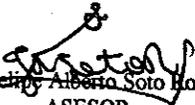
Por medio de la presente me permito informarle que he tenido a mi cargo la orientación y asesoría del Informe Final del trabajo de Tesis titulado "LA SALUD MENTAL PROYECTADA EN LA RELACION INTERPERSONAL CON TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN EL AREA DE SECRETARIA Y TESORERIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CAMPUS CENTRAL", de la Carrera de Licenciatura en Psicología, presentado por las estudiantes VILDAD GARCIA LOPEZ DE RIOS, Carnet número 41521 y OLGA LIDIA VASQUEZ GOMEZ, Carnet número 9015214.

Considero que el mismo llena los requisitos metodológicos exigidos por esta Unidad Académica.

Por lo tanto, AUTORIZO para que continúe con los trámites correspondientes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciado Felipe Alberto Soto Rodríguez.

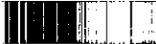
ASESOR.

Lic. Felipe Alberto Soto Rodríguez

PSICOLOGO

Colegiado No. 1327

c.c. Archivo.





DEDICATORIA

- A:** Dios, concebido como mi ser supremo, por estar presente a lo largo de mi vida, luz que ilumina mi entendimiento.
- A mis Padres:** Angel García y García y Dulcidia de J. López de García, por su amor, apoyo y sabios consejos.
- A mi esposo:
Hijos** Edgar Ríos Valladares, Angel Josué, Edgar Vinicio y Luis Geovanni, motivo de superación personal quienes con su cariño y paciencia me han acompañado en mi formación profesional.
- A mis hermanos:** Porque siempre han estado conmigo y por brindarme su apoyo incondicional.
- A:** Tía Amalia García y García
Por su generosidad, amor y comprensión.
- A:** División de Bienestar Estudiantil Universitario de la Universidad de San Carlos, especialmente a la Sección Socio-Económica, por ser parte importante de mi triunfo.
- A:** Licda María Antonieta Castillo y Castillo, Licda. Irma Yolanda Jerez de Flores, por su asesoría y ayuda incondicional, muchas gracias.
- A:** Los compañeros y amigos por su cariño, comprensión y verdadero apoyo.
- A:** Todos los que sin hacer mención saben de mi agradecimiento y respeto.

ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Ser todopoderoso que permitió alcanzar esta meta.
- A MIS PADRES:** José Manuel Vásquez López y en especial Angela M. Gómez por su amor, apoyo, confianza incondicional y sus sabios consejos sin olvidar los sacrificios hechos para mis estudios, que hoy se conviertan en motivo de orgullo como recompensa a su esfuerzo.
- A MI HERMANO:** Gustavo Adolfo Vásquez Gómez, por su compañía, ayuda y cariño incondicional en todo momento de nuestra vida.
- A MIS COMPAÑEROS
Y AMIGOS DE
LA ESCUELA:** Muy especialmente a Irma Juárez, Karina de Oliva, Karen, Maribel, Xiomara, Alicia, Marco Tulio, Arturo, Adrián, Eric, Eduardo, Carlos, Don Ricardo, Abner, Ronald, Rosario, Carolina, Verónica, por su amistad, cariño y por supuesto a todos los que sin hacer mención saben de mi cariño y aprecio.
- A MI ASESOR:** Lic. Felipe Soto, quien tuvo el tiempo disponible, y compartió los conocimientos necesarios; por su experiencia y profesionalismo; para llevar a término el presente trabajo de tesis.
- A MIS AMIGOS ESPECIALES:** Lic. Luis Alberto Castillo Estrada y Lic. Rodolfo Estuardo Joaquín Ramos, quienes con su experiencia y su alto grado de profesionalismo y colaboración me brindaron su apoyo, confianza en todo momento hacia mi persona, tanto en el campo profesional como en el técnico.
- A MIS AMIGOS:** A todos mis amigos (a) que me es difícil enumerar por ser tantos con el cariño de siempre, gracias por su compañía, confianza, tiempo y comprensión en especial a: Nancy Gómez, Verónica Colindres, Flavio Enrique Cuque, Licda. María Antonieta Pineda, Bety Casasola, Patricia Reyes, Norma Cano, por haberme apoyado en todo momento y compartir conmigo este triunfo y me han demostrado el significado de la palabra "amistad".
- A USTED:** Por compartir con su presencia en éste día tan importante en mi vida y la de mi familia.



NUESTRO SINCERO AGRADECIMIENTO

- I: Dios, por estar presente a lo largo de nuestra vida, luz que ilumina nuestro entendimiento.
- I: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Escuela de Ciencias Psicológicas, a la Licda. Edith Ríos de Maldonado, Lic. Felipe Soto, Lic. Norberto Villatoro y muy especialmente a la Señora María Estela Castillo de Rodríguez, Señora Mirian Chete de Barillas por su apoyo y orientación.
- I: Todos los docentes por sus conocimientos y experiencias, para nuestra formación profesional.
- II: Personal administrativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por su apoyo y colaboración para la realización de esta investigación, muy especialmente a la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia y División de Bienestar Estudiantil de la Universidad.
- I: Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, al Lic. Rodolfo Chang DECANO, a los Zootecnistas Hugo S. Peñate M., Vinicio de la Rosa, Raúl Villeda, Luis Corado, a los MV. Mario Llerena, Luis Morales, Carlos E. Alfaro A., Dora Elena Chang, y Blanca Zelada por su comprensión y apoyo. Así como también a las demás Unidades Académicas que brindaron su apoyo para la realización de dicha investigación.
- I: S.L.L. por su ayuda incondicional, en todo momento de mi carrera cuando se le ha requerido hoy, mañana y siempre. Y sin olvidar al H. D. que siempre ha estado en el momento que se le ha requerido.

¡Gracias por el apoyo que nos brindaron!

PADRINOS DE GRADUACION:

Ing. Agr. Edgar Ríos Valladares

Lic. Luis Alberto Castillo Estrada

Lic. Rodolfo Estuardo Joaquín Ramos

Licda. María Antonieta Pineda de León

LA FELICIDAD

Vive cada día a plenitud, aprovecha al
Máximo cada hora, cada día y cada época de tu vida.
Así podrás mirar al futuro con confianza y al pasado sin tristeza.
No tengas miedo de ser feliz. Goza de lo bello,
Ama con toda el alma y el corazón y
Cree que te aman aquellas personas a quienes tu amas.

La felicidad depende más de nuestra actitud
Mental, que de las circunstancias en que nos
Vemos situados. Podemos pues llegar a
Adquirir el hábito de ser siempre felices.

Ser feliz en esta vida, es un arte estrechamente
Vinculado con la capacidad para reconocer la
Belleza y la bondad de las cosas sencillas
Que a cada paso encontramos en nuestra vida.

Juan Francisco Galló

MEJORES DIAS

Cada día en la mañana
Cuando me saluda el sol,
Sigue viva la esperanza
Pues yo tengo una ilusión.
De vivir un día mejor que
El de ayer, de vivir un
Día para crecer.
Sigue viva la esperanza
De tener mejores días
Para romper la rutina que
Amenaza día a día.
Mejores días,
Conscientes de los
Problemas que son parte
De la vida.
Nada nublará este día
Porque yo puedo
Tener
¡Mejores Días!

Tema Musical
NUESTRO DIARIO
Radio Revista de Salud Mental
Guat. 21/05/99

PROLOGO

Para todos es sabido que las condiciones de vida han cambiado y que en los últimos años se ha incrementado cada día más, hoy existe menos disponibilidad de tiempo para cualquier evento en donde nos relacionemos o interrelacionemos, en ocasiones no disponemos del tiempo para saludar a nuestros vecinos y amigos. La constante actividad diaria que sufrimos no permite que dediquemos un tiempo para gozar de la compañía de otras personas, el símbolo de nuestra apiedad ... ¡el tiempo apremia!

Anteriormente, las personas podían tomarse un respiro para conversar y saber como estaba el vecino; hoy es lo contrario ya no conocemos ni siquiera a las personas de nuestro vecindario, lamentablemente no solo en ellos/as se da esta clase de fenómeno sino que también en el trabajo en donde se presenta con más frecuencia, nuestras múltiples ocupaciones han provocado el no tener buenas relaciones interpersonales, lo que genera un vacío en nuestra vida emocional cotidiana.

Los expertos como sociólogos, psicólogos y antropólogos afirman que en los últimos años el ser humano ha realizado cambios en sus valores de comportamiento social y se ha formado una colectividad basada en valores y principios humanistas que se han transformado con valores principalmente economistas, en donde se pone de manifiesto el individualismo, el celo profesional, poca o ninguna solidaridad; en consecuencia una preocupación por lograr alcanzar aquellas cosas que nos provocan bienestar personal.

Nuestra responsabilidad como parte de una comunidad es preocuparnos y buscar los caminos que nos permitan mejorar estas condiciones, que la vida moderna que nos impone, de tal manera que ésta nos proporcione un medio de satisfacción y realización personal, para nosotros y para las personas que nos rodean.

La presente investigación se basó en el estudio de las relaciones interpersonales y su importancia en el análisis de actitudes del empleado en su desempeño laboral, se considera que la motivación y la recreación son aspectos fundamentales en toda institución y del empleado centrada en su Salud Mental.





La Salud Mental como factor necesario e importante en el ser humano, es la que determina el tipo de relaciones interpersonales que se crea tanto en las relaciones laborales, familiares, sociales y comerciales.

Como objetivo principal de dicho estudio con un grupo de 78 empleados administrativos en el área de Secretaría y Tesorería en la jornada tarde/noche, enfocados principalmente en Salud Mental y su proyección en las Relaciones Interpersonales de los trabajadores administrativos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por lo que se pretendió evidenciar la realidad de los Trabajadores Administrativos de Secretaría y Tesorería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su Salud Mental y su influencia en las relaciones interpersonales: conocer, analizar y describir el impacto psicológico: asociada a su comportamiento que manifiesta el trabajador en su vida física, emocional y en su interrelación social.



INTRODUCCION

Guatemala es un país en desarrollo, donde prevalece la difícil situación económica, misma que afecta a la mayoría de sus habitantes y les priva de la satisfacción de las necesidades más elementales (como alimentación, vivienda, vestuario, etc.) y por otras situaciones externas, como problemas familiares, laborales, de pareja, sociales, económicos, académicos, políticos y otros, el ser humano experimenta la pérdida de la salud mental y de su autoestima lo cual se proyecta en las relaciones interpersonales.

Salud Mental se entiende como el bienestar del individuo. Cuando baja el grado de salud mental el individuo puede llegar a estados agudos, cambia por completo su interrelación con los demás y presenta cambios en el comportamiento, para que ésto se produzca intervienen factores predisponentes que son características propias de él. Esta investigación se realizó con el objetivo de conocer los niveles de salud mental y su proyección en las relaciones interpersonales entre los trabajador@s administrativos de secretaría y tesorería de la Universidad de San Carlos, campus central; por considerar la salud mental como un aspecto fundamental en el desarrollo productivo de toda institución, ya que abarca al individuo en los aspectos fisiológicos, psicológicos y socio-culturales.

Para el abordamiento del estudio se trabajó con una muestra por Unidad Académica y Escuelas no facultativas, se eligió por cada una: 5 secretarías que atienden público y un Tesorer@, contando con una población total de 78 trabajadores, de la jornada tarde-noche.

El problema se ubica en el área social y laboral. El valor social radica en el deber de velar por el bien común, propiciando un clima de seguridad para el individuo y para la comunidad y la Psicología Laboral ha demostrado ser una disciplina de enorme influjo sobre la calidad de vida moderna, el cual consiste en la aplicación de métodos, acontecimientos y principios de la ciencia de la conducta humana a las personas en el trabajo.

El problema seleccionado fue de carácter descriptivo y radica en particularizar de que forma y en que medida intervienen los diferentes elementos componentes de la salud mental en los trabajadores, quienes fueron escogidos en forma no aleatoria intencional o de juicio.

El Objetivo General consistió en establecer el grado de Salud Mental proyectada en las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos de la Universidad.

La hipótesis que se planteó fue "la salud mental influye en las relaciones interpersonales con los trabajador@s administrativos en el área de oficina del campus central de la Universidad de San Carlos de Guatemala". La Variable Independiente se refiere a la salud mental, que se define como, "Un estado personal susceptible de variación por la influencia de factores biológicos, psíquicos y sociales; que mantienen la armonía intrapersonal; que permite establecer buenas relaciones con los semejantes y enfrentar amorosamente las exigencias de la vida; que favorecen al individuo como participe activo en la obra constructiva del medio físico y social donde se desenvuelve y por último; que dota a la persona de energía sobrante para emplearla en actividades valorables extralaborales". Variable Dependiente: "Relaciones Interpersonales, es todo aquello donde tratan de comprender el comportamiento de las personas, para poder relacionarse entre si o bien se puede tomar como la forma que una persona realiza sus actividades productivas y de trabajo dentro de una empresa; es la relación más profunda, porque ahí se relacionan los pensamientos de una persona con los de otra, los sentimientos, las ideas y en general, la personalidad y el comportamiento de una persona con el de la otra".

Como instrumento de comprobación del estudio se utilizó un test conformado por 119 preguntas que evalúa siete aspectos: Tensión con 10 preguntas; Estado de ánimo 20; Pensamiento 17; Actividad 14; Organización/control 20; Relaciones personales 20 y lo físico con 18 preguntas. Para su interpretación fue necesario

el uso de la estadística descriptiva, sustentando el estudio en la revisión teórica de autores antiguos, modernos y contemporáneos para establecer las conclusiones generales y sus recomendaciones.

II



CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema se enmarcó en un grupo de trabajadores administrativos, en diferentes facultades y escuelas no facultativas principalmente en las áreas de Secretaría y Tesorería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, campus central.

En la investigación sobre salud mental proyectada en la relación interpersonal entre trabajadores administrativos universitarios se comprobó que la población en cuestión, manifestó una gama de conductas que prueban la existencia subyacente de este problema central el cual afecta en mayor o menor grado a los trabajador@s en el orden psicológico, por ejemplo, falta de control en sus emociones, una excesiva tensión, fatiga, insatisfacción en el trabajo, lo que genera un ambiente laboral inadecuado en el manejo de sus relaciones interpersonales.

La investigación cubrió dos unidades de análisis: a) Secretaría y b) tesorería quienes proporcionaron información acerca de su Salud Mental y su proyección en las Relaciones Interpersonales.

La falta de salud mental que se percibió en los trabajadores determinó los factores predisponentes a las actitudes hacia el trabajo y hacia la vida; el ser humano en un momento dado es alterado por muchos factores, como pueden ser: pérdida o falta de una buena organización, demasiadas actividades que atender, su estado físico, poca comunicación entre jefes y subalternos, lo que ocasiona negativismo, angustia, desinterés, fatiga, aburrimiento, insatisfacciones, etc.

La Salud Mental crea un ambiente laboral y social agradable en donde las relaciones interpersonales se desarrollan estables y duraderas para hacer un trabajo productivo, de lo contrario, entorpece el funcionamiento del aparato burocrático.

Básicamente el ser humano para su sobrevivencia depende de su adaptabilidad y capacidad para lograr equilibrio entre sus funciones intelectuales, afectivas y cognitivas.

Para una buena marcha en una empresa o institución es de suma importancia la voluntad para el trabajo. Está comprobado que un rendimiento insuficiente no depende siempre de una escasa formación profesional sino de la poca disposición para el trabajo. Tanto el rendimiento cualitativo como el cuantitativo depende de la buena voluntad del trabajador ya que es el descontento, el factor emocional, lo que produce toda clase de trastornos en el mundo laboral, desde la falta de puntualidad y el ausentismo, hasta las huelgas con sus graves consecuencias económicas y sociales; el factor afectivo o emocional desempeña un papel preponderante en la conducta humana, ello induce a que las autoridades universitarias tomen en cuenta el factor humano en la actividad laboral y consideren el problema de las relaciones humanas como una parte integrante de la organización del trabajo.

Podemos aclarar que salud mental es todo, es el marco en el que se estructura el equilibrio interior y la conducta del ser humano, o bien es el camino para lograr correctas relaciones interpersonales que permitan funcionar adecuadamente en el complejo engranaje de la institución universitaria.

El problema de falta de salud mental está vinculado a otros problemas que vive la población guatemalteca, siendo éstos el subdesarrollo económico y social, la extrema pobreza y consecuentemente, falta de capacitación y de oportunidades de competitividad.

La Psicología como ciencia estudia la conducta humana y sus emociones, se interesa por el estudio e investigación de los distintos patrones, que provocan la patología que afectan no solamente las relaciones en general del individuo como

ente social, sino también las relaciones en la familia considerando esta como la base de nuestra sociedad.

El estudio permitió observar características de la personalidad o auto control relacionado a la capacidad de ajuste del comportamiento a factores externos o situacionales.

1.2 MARCO TEORICO

ANTECEDENTES BIBLIOGRAFICOS DE ESTUDIOS REALIZADOS:

Para una mejor comprensión del problema en estudio, se hizo necesario acudir al material bibliográfico disponible y revisar lo que éste registra acerca de los elementos básicos sobre Salud Mental proyectada en las relaciones Interpersonales en los trabajadores administrativos de la Universidad.

Los antecedentes encontrados y que tienen estrecha relación con nuestra proyecto de investigación, evidencian clara y objetivamente que los factores que afectan la salud mental se proyectan en las relaciones interpersonales y como consecuencia afectan el desarrollo efectivo de las actividades laborales y son las siguientes:

En el trabajo realizado por Paredes Cruz, Evelyn Sigrid, Tesis de graduación titulado "Propuesta de un diseño de evaluación del desempeño para el área secretarial", en octubre de 1998 concluye que la evaluación del desempeño secretarial es una herramienta valiosa para darnos cuenta como se está desarrollando ese elemento humano, quien es el primer contacto con el cliente, ya sea interno o externo. Esta evaluación debe realizarse periódicamente en forma técnica, ética y diseñarse para medir y calificar funciones, cualidades y actitudes que se espera que cumpla el personal.

Castañeda, Isaura Patricia, Tesis de graduación de Psicóloga, titulada "Integración intragrupal de las empresas cooperativas", en noviembre de 1997

concluye que el estudio de la influencia de las relaciones humanas es importante, ya que determina el éxito o fracaso de las cooperativas: comprobó que las inadecuadas relaciones interpersonales no permite la cohesión de grupos, esta actitud repercute en el fracaso cooperativo.

En el trabajo de tesis de graduación como Psicóloga de Dávila López, María Dolores, "La ansiedad producida en los trabajadores del servicio de telefonía inter-urbana de TELGUA, repercute en el mal servicio al público usuario", en octubre de 1998, comprobó que la ansiedad es el factor que afecta las relaciones interpersonales y dificulta la efectividad en el desarrollo laboral.

El estudio realizado por Gálvez Ayestas, Luening, Tesis de graduación de Licenciatura sobre "Los factores concurrentes que se presentan en las comisiones de emergencias y su incidencia en los niveles de estrés que manifiestan los técnicos, del departamento de transmisión de GUATEL", en octubre de 1998, comprobó que los factores socio-políticos, económicos, laborales y familiares afectan la salud mental y el equilibrio emocional de los técnicos en transmisión de TELGUA, al concurrir en generación de estrés. Estas manifestaciones de estrés fueron determinadas a través de la observación tanto psicológicas o emocionales como las orgánicas o fisiológicas, así como los niveles determinados por la prueba psicométrica aplicada son altamente significativos y preocupantes.

El trabajo de tesis de Psicóloga de Morales Acevedo, Carmen Iliana y Saravia Castillo, Carmen E., sobre "Expectativas, limitaciones y adaptación psico-social de los estudiantes de primer ingreso de la Escuela de CC. Psicológicas de la USAC", en noviembre 1997, comprobó que la adaptación del ser humano es fundamental y que el estudiante que aspira a desempeñarse dentro de las ciencias de la conducta debe presentar una óptima adaptación psico-social en la salud, la familia, consigo mismo y su organismo que le permita laborar y desempeñarse eficientemente en los diversos campos de la psicología.

En la tesis de Orientador Vocacional y Laboral a nivel técnico de Méndez Alzures, José Antonio, sobre "El trabajo como fuente de motivación y crecimiento personal de los trabajadores administrativos y de servicio de la USAC, ciudad universitaria, zona 12", octubre 1994, comprobó que a nivel general, se requiere la existencia de buenas relaciones interpersonales y la motivación son fundamentales: ayudan a la satisfacción de necesidades básicas, confianza en sí mismo, sentimientos de autoestima y brindan satisfacción personal y seguridad. En el estudio de tesis de Licenciatura de Psicología realizado por Morales Mendoza, Vilma Dinora, sobre "La comunicación entre Jefe de personal y empleado a su cargo", octubre, 1995 concluye que existe una deficiente comunicación entre jefe de personal y empleado, siendo los sentimientos negativos uno de los factores determinantes que funcionan como barreras psicológicas no favoreciendo las relaciones interpersonales. En el último trabajo revisado de tesis de licenciatura en psicología realizado por Paz Castillo, Verónica de Jesús, sobre "La falta de motivación como factor influyente en el desempeño laboral de trabajador administrativo y docente de la USAC, sede central", octubre 1995, concluye que la inadecuada motivación en el trabajador administrativo y docente de la USAC influye negativamente en el desempeño laboral y comprobó que el poseer salud mental satisfactoria, el trabajador va a sentirse satisfecho con las tareas o responsabilidades que realiza; se verificó que el sector administrativo requiere de mayor atención y estimulación.

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y SU ACTUAL ADMINISTRACION

1. RESEÑA HISTORICA.

"La Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada por Real Cédula de Carlos II, el 31 de enero de 1676. Los estudios universitarios aparecen en

Guatemala desde mediados del siglo XVI, cuando el primer obispo del Reino de Guatemala, el Lic. don Francisco Marroquín, funda el Colegio Universitario de Santo Tomás en el año de 1562, para becados pobres en las cátedras de Filosofía, Derecho y Teología. Los bienes dejados para el colegio universitario se aplicaron un siglo más tarde para formar el patrimonio económico de la Universidad de San Carlos juntamente con los bienes que legó para fundar la Universidad el correo mayor Pedro Crespo Suárez.

La Universidad de San Carlos logró categoría internacional, al ser declarada Pontificia por la Bula del Papa Inocencio XI, emitida con fecha 18 de junio de 1687. A semejanza de lo que ocurrió en otros países de América Latina, nuestra Universidad luchó por su autonomía, que había perdido a fines del siglo pasado, y en noviembre del año de 1944 decretada por la Junta Revolucionaria de Gobierno. Con ello se restableció el nombre tradicional de la Universidad de San Carlos, y se le asignaron rentas propias para lograr un respaldo económico. La Constitución de Guatemala emitida en el año 1945, consagró como principio fundamental la autonomía universitaria y el Congreso de la República complementó las disposiciones de la Carta Magna con la emisión de una Ley Orgánica de la Universidad y una Ley de Colegiación obligatoria para todos los graduados que ejerzan su profesión en Guatemala¹.

2. SU FINES

Por lo que la Universidad de San Carlos de Guatemala es una institución autónoma, con personalidad jurídica, regida por la ley orgánica y sus estatutos, su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico. Actualmente total de estudiantes inscritos es de 98,594 estudiantes, en la ciudad

¹ USAC, Catálogo de Estudios 1986-90 1ª Edición, Depto. de Registro y Estadística Pp.1

capital 79,107 que equivale a un 80% y en los departamentos 19,487 que equivale al 20% tanto de primer ingreso como de reingreso.

Para el cumplimiento de sus fines, la Universidad de San Carlos de Guatemala, ejecuta cuatro programas básicos de: a) Administración, b) Docencia, c) Extensión, d) e Investigación.

La necesidad de brindar soporte administrativo-organizativo a la ejecución de estos programas, es la que ha determinado la configuración de la estructura organizativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La presente investigación se abordó únicamente en el área administrativa:

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Comprende todas las personas que laboran en las diferentes oficinas de cada unidad académica, Rectoría, Recursos Educativos, Bienestar Estudiantil, etc. Según el catálogo de Puestos, existen jerarquías que van desde las más altas autoridades hasta secretarías y contadores, que se desempeñan en cualquier dependencia de la USAC. También incluye el personal técnico, control académico, Departamento de Caja, Registro y Estadística, Proveduría, Personal de Biblioteca, Oficinistas, Telefonistas, Archivos, etc. Están clasificados en categorías: Profesional A-B-C, Ejecutiva A-B-C, Administrativa A-B-C, Jefatura Técnica A-B-C-D-E, Nivel Auxiliatura A-B-C, Técnico A-B-C-D, Auxiliar Técnico A-B-C, Nivel de Oficina, Asistencia Administrativa A, Oficina A-B-C-D-E.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala se ha actualizado la actividad administrativa con el objeto de hacerla corresponder con el desarrollo de la Universidad, creando la política de optimización de la gestión administrativa, para producir cambios en el personal fomentando su capacidad y actitudes, y en las unidades administrativas se busca su modernización y coordinación, a fin de lograr un eficiente apoyo a las funciones básicas de la Universidad, con acciones

como la elaboración de un diagnóstico para evaluar la conveniencia y prioridad de sistematizar la gestión administrativa y lograr una mayor eficiencia y eficacia del recurso humano correspondiente, incluyendo la legislación universitaria.

Reorientando las funciones administrativas hacia la ejecución de actividades sistemáticas, tendientes a resolver problemas administrativos identificados, para el logro de los objetivos y metas de los planes de la Universidad, formulando el plan de desarrollo administrativo, para establecer prioridades de atención y previsión de problemas de gestión administrativa incluyendo la elaboración de manuales de organización. Diseñar e instrumentar mecanismos de previsión, selección, reclutamiento e información de plazas, que garanticen la dotación de recurso humano de alta calidad para la Universidad de San Carlos de Guatemala." ²

HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

La Psicología Industrial influye en todos los aspectos de la vida, en el trabajo y fuera de él; la manera en que se ejecuta y se evalúa, la motivación y la satisfacción de los empleados, sin mencionar muchos otros factores que rigen el progreso y desarrollo personal así como la productividad y vitalidad de una empresa o institución.

Esta "Nació a principios del siglo XX, y creció rápidamente, sobre todo a raíz de las dos guerras mundiales que brindaron la oportunidad de probar su utilidad. Uno de los hitos en su historia fue el descubrimiento del influjo que las variables socio-psicológicas tienen en el comportamiento del trabajador, lo cual es demostrado por los estudios de Hawthorne realizados en la década de 1920 y en la década de 1930. Una nueva rama de la Psicología Industrial, la Psicología de la Ingeniería, es fruto de la investigación de armas cada vez más complejas durante

² Paz Castillo, Verónica. "La Motivación como factor influyente en el desempeño laboral del trabajador administrativo y docente USAC, sede central. Escuela de Psicología, USAC. 1995 Pp.38

la Segunda Guerra Mundial. En años recientes se ha desarrollado otra nueva área. La Psicología Organizacional, que estudia el ambiente o la atmósfera del trabajo".³

La psicología Industrial afronta diversos problemas que en parte se deben a la constante demanda de sus servicios, entre los cuales figuran:

- El charlatanismo, o sea, la práctica de esta disciplina por los profesionales.
- La comunicación, es decir, traducir la jerga técnica para que la entienda el personal de las empresas.
- La renuncia a ensayar técnicas nuevas, esto es, la resistencia al cambio por parte de los directivos y empleados con que a veces se topa el Psicólogo.
- La investigación frente a la aplicación, o sea, la realización necesaria que existe entre la adquisición de conocimientos y su aplicación a un problema concreto.

"El futuro de la Psicología Industrial precisa de desarrollo constante y de nuevos retos, debido a la cambiante naturaleza de los trabajadores, el tamaño creciente de las empresas, el equipo y procedimientos cada vez más refinados, el aumento del tiempo libre, el máximo reto que afronta en nuestros días el Psicólogo Industrial es el movimiento tendiente a humanizar el trabajo y mejorar la calidad de vida laboral, para lograr esas metas se procura que el trabajo sea interesante y satisfactorio, que el empleado goce de autonomía y participe en la toma de decisiones".⁴

Las personas y su trabajo son el área de investigación de todo psicólogo industrial, que se preocupan por hacer del lugar de trabajo más confortable y productivo tanto para el trabajador como para los empresarios o industriales. Estos expertos desarrollan técnicas para adaptar el trabajo al trabajador,

³ Morales, Ligia. "Monografía Ocupacional del Psicólogo Industrial en Guate." Escuela Psicología USAC 1991 Pp. 25

⁴ Ibid, Pp.26

formando trabajadores capaces de realizar cualquier actividad que se le designe en la supervisión efectiva de ánimo del empleado.

El principal objetivo de la psicología industrial es la disciplina que ejerce, su influencia sobre la calidad de vida moderna, ya que repercute en nuestro estilo de vida sin importar donde residimos, ni trabajemos, ni la posición social que ocupemos, la cual proporciona un sentido de identidad; y nos dice a nosotros mismos y a los demás lo que somos, mejora nuestro sentido de autoestima, filiación y pertenencia. Si estamos frustrados o insatisfechos con él, lo más seguro es que al volver al hogar al finalizar la jornada de trabajo insatisfechos es un factor perjudicial para la salud tanto física como psíquica.

Cuando un psicólogo industrial observa el comportamiento de los trabajadores, lo hace siguiendo las tradiciones más acendradas de la ciencia: objetividad, imparcialidad y sistematicidad".⁵

Existe una gran importancia en la formación de un trabajo porque se han ido perfeccionando cada día más en nuestro país. Por ello es necesario tener una formación académica aceptable donde la preparación es un factor primordial de posteriores actividades productivas y eficacia en su trabajo, tomando en cuenta que la labor del empleado es una de las más observadas dentro de una empresa o institución.

En toda competencia profesional existe un conjunto de aptitudes que debe conocer el trabajador para el desempeño de su cargo. Conocer ciertas leyes que le competen, así también conocimientos técnicos. Y sobre todo tener una integridad moral intachable para que junto con la formación profesional y el equipamiento técnico-tórico-práctico del trabajador, se requiera del cumplimiento de las disciplinas humanísticas que integran los contenidos que se refiere a las actitudes, modos y medios racionales que preceden de una persona con una

⁵ Shultz, Duane. "Psicología Industrial". Edit. Interamericana, México 1982. Pp.6

conciencia rectamente formada, para una adecuada valoración corporativa, social y humana.

El valor corporativo se concreta en una disciplina responsable es decir, la disposición de ánimo que inclina a la obediencia y fidelidad en el ejercicio de la profesión. En una institución la organización jerárquica es el principio básico para la eficacia de los cometidos asignados. Es una estructura que se basa en el sentido de responsabilidad de cada una de las unidades que la integran.

En cambio el valor social de la profesión radica en el deber de velar por el bien común propiciando un clima de seguridad para el individuo y para la comunidad que perjudican el desarrollo de las legítimas aspiraciones de la persona humana, en el aspecto económico, social e intelectual. De nada serviría tener los medios más sofisticados, las técnicas más avanzadas sino se corresponden con actitudes responsables que inclinan dicha acción.

En todo desarrollo normal de cada individuo, no sólo desarrollo biológico, sino la adquisición de ciertos conocimientos en el desempeño de su labor diaria; la preparación debe cumplirse a cabalidad en las mismas condiciones que en el trabajo, es decir, prepararse eficazmente para realizarlo. En el caso del empleado debe prepararse para sus actividades y guardar disciplina, algo característico en su formación, la cual se basa en deberes, obligaciones, responsabilidad y sobre todo disciplina, la postura general de la personalidad en su preparación ya no es la de un juego como cuando se estudiaba por interés, obligación o conveniencia social, sino la postura de trabajo, la posición de obtener un buen rendimiento para ser un buen empleado y poder así superarse en su ámbito laboral.

Existe también los valores, estos representan las convicciones básicas de la conducta o estado final de existencia personal o social, contiene un elemento de juicio en tanto que conllevan las ideas de un individuo acerca de lo que es

correcto, bueno o deseable. Existe un sistema de valores ya que todos tenemos una jerarquía que forman un sistema que se identifica por la importancia como la libertad, placer, respeto a uno mismo, honorabilidad, obediencia y la igualdad. Los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional porque establecen las bases para la comprensión de las actitudes y la motivación y porque influye en la percepción. Los empleados ingresan a una institución o empresa con nociones de lo que "debe" o lo que "no debe hacer".

También existen diferentes tipos de actitudes éstas son afirmaciones evaluativas favorables o desfavorables en relación con objetos, personas o hechos. Aquí reflejan la forma en que uno se siente acerca de algo. Por Ejemplo "me gusta mi trabajo" se está expresando la actitud acerca del trabajo. Recordar siempre que las actitudes no son lo mismo que los valores, aunque ambos conceptos estén relacionados; esto se puede ver observando tres componentes de la actitud como lo son la cognición, afecto y comportamiento.

En los empleados también existe la satisfacción que es todo aquello donde el individuo se siente satisfecho consigo mismo y con los demás, por lo que se hará énfasis en la satisfacción en el trabajo que se puede definir como la diferencia entre la remuneración que recibe y su comportamiento; estos empleados ya satisfechos tienen menos ausentismo, y esta satisfacción mejora su vida tanto fuera como dentro del trabajo y es predictor de la esperanza de vida. La meta de una alta satisfacción en el puesto para ellos puede determinarse en términos tanto de dinero como de responsabilidad social.

Se puede determinar que la satisfacción en un puesto son factores más importantes que conducen a un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que contribuyen un respaldo y colegas que apoyen. En las "recompensas equitativas" los empleados desean sistemas de salarios y políticas de ascenso que les parezcan justos, definidos y acordes con sus expectativas. Cuando el pago se visualiza como justo a partir de

las demandas del puesto, el nivel de habilidades individuales y los niveles de sueldos en la comunidad, es probable que haya satisfacción. Por supuesto no todos buscan dinero."⁶

En cambio los jefes o autoridades correspondientes utilizan la diversidad de fuerzas de trabajo ya que dedican un interés cada vez mayor al cambio de actitudes de sus empleados con el fin de reflejar un cambio en las perspectivas sobre temas raciales, de sexo y otros pertenecientes a la diversidad. Por consecuencia, las organizaciones están invirtiendo en capacitar para ayudar a remodelar las actitudes de los empleados. Casi todos incluyen en una fase de autoevaluación. Se presiona a la gente a examinarse a sí misma y a enfrentar los estereotipos étnicos y culturales que pudieran tener. Hay que recordar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes. El cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares. Esto significa que la evaluación que un empleado hace de qué tan satisfecho está con su trabajo, es una suma compleja de diversos elementos discretos del puesto. Factores típicos que se incluyen son la naturaleza del trabajo, la supervisión, el sueldo actual, las oportunidades de promoción y las relaciones con los compañeros de trabajo. Sin embargo, la investigación no respalda esta conclusión intuitiva. Este es uno de esos raros casos en que la simplicidad triunfa sobre la complejidad.

Por otra parte "el trabajo es desafiante desde el punto de vista mental ya que los empleados tienden a preferir puestos que les den oportunidades de utilizar sus habilidades y su capacidad, y que les ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están desempeñando. Los puestos que

⁶ Robbins Stephen P. Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica. México 1996. Pp.193-194

implican muy poco desafío causan aburrimiento, pero demasiado desafío crea frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones de desafío moderado, la mayoría de los empleados experimentan placer y satisfacción".⁷

Existen otros factores que hay que tomar en cuenta y que son fundamentales para el desarrollo de todo trabajador:

La aplicación de conocimientos, en torno a la conducta humana, dentro del ambiente laboral, marca el punto de partida para el surgimiento de la psicología industrial.

Esta rama de la psicología, se ocupa de todos los aspectos subjetivos que afectan el desenvolvimiento de los recursos humanos dentro del ambiente de trabajo.

Los pioneros de la psicología del trabajo o psicología industrial, comprobaron que de nada vale contar con el mejor equipo sofisticado, si las condiciones no son apropiadas para los trabajadores. Tomando como punto de partida lo anterior, la psicología industrial, tiene como base para su aplicación, impulsar técnicas apropiadas en la administración de los recursos humanos, a fin de utilizarlos al máximo, reduciendo hasta donde sea posible el esfuerzo físico y psicológico.

Como producto del avance tecnológico, la diversidad de conocimientos genera de igual manera, diversidad de profesiones que se adapten a cada situación en particular. Este fenómeno crea nuevos conflictos, para la ubicación de cada trabajador, en el lugar que corresponda a sus capacidades, a sus necesidades y la explotación apropiada de su potencial, sin generar fricciones que vayan en detrimento de su condición humana.

TRABAJADOR:

Es toda persona que realiza una labor. Si el trabajo es un esfuerzo productivo, el trabajador es el sujeto que ejecuta la acción productiva, Es decir la parte

⁷ Ibid. Pp.192

inteligente del trabajo, el actor en el escenario del trabajo. La definición jurídica es: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo" ⁸

Es la persona que vende su fuerza de trabajo al empleador que la contrata, puede ser obrero o bien un trabajador altamente calificado.

DESARROLLO: Tradicionalmente desarrollo, desarrollo humano y salud mental se consideraban como tres entidades diferentes; la primera se ocupaba de los factores económico-sociales que incidían en el crecimiento equilibrado de una sociedad; la segunda se concebía como un término biopsicológico que comprendía todos aquellos "cambios cuantitativos y cualitativos que permitan a un individuo su mejor 'equipamiento' para desarrollar sus potencialidades individuales y para colaborar con su sociedad" y salud mental se entendía simplemente como ausencia de enfermedad. El enfoque de la psicología ha cambiado. Se ha centrado en el estudio del ser humano, así como en las condiciones del medio como elementos determinantes en sus posibilidades de desarrollo ya que existe una relación tan estrecha entre ambos, que no es posible pensar en desarrollo si el individuo carece de salud mental y, a la inversa, no se puede concebir a un individuo mentalmente sano en un ambiente de privaciones, conflictos o injusticias. ⁹

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) establece que "el desarrollo humano es un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. En principio, estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, a todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales

⁸ Código de Trabajo de la Rep. De Guate., Decreto 1441 del Congreso de la Rep. Guat. Art. 3º Pp.2

⁹ Papalia, Diene E. y Wendkos Olds, Sally "Desarrollo Humano" Pp.4-5

son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente".¹⁰

En el desarrollo de toda personalidad se puede decir que es un concepto dinámico que describe el crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona. Es decir la suma total de las formas en que un individuo reacciona e interactúa con otros. En lugar de ver las partes de la persona, la personalidad observa un todo agregado que es mayor que la suma de las partes.

La personalidad puede definirse como ese particular conjunto formado por los modelos de conducta y tendencias relativamente permanentes que son característicos de un individuo. En el desarrollo de la personalidad hay normalmente una progresión hacia la madurez y cada etapa se desarrolla como una secuencia lógica de la etapa previa.

El yo o la parte del ser que evalúa la realidad es la parte o función de la personalidad que establece una relación con el mundo en que vivimos se relaciona con el ambiente por medio de la percepción consciente, el pensamiento y la acción."¹¹

La personalidad es el producto final de nuestros sistemas de hábitos, es la suma del activo actual, potencial y del pasivo totales del individuo en el momento de la reacción. El conductismo considera la personalidad como la totalidad de las pautas de conducta, y en ella debe considerarse los reflejos innatos o incondicionados, los reflejos condicionados y el ambiente físico y social junto con su influencia en el desarrollo de la personalidad. La tarea del psicólogo consiste en conocer para mejorar, y debería usar la Psicología en el progreso del hombre, ya que los hombres desean llevar una vida feliz que le permita expresarse sin inhibiciones."¹²

¹⁰ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano, PNUD, Informe 1990 Pp. 34

¹¹ Kolb, Laurence. *Psiquiatría Clínica Moderna*. Edit. Copilco, S. A. C.V. México 1992. Pp.69-71

¹² Wollman, Benjamín. *Teorías y Sistemas Contemporáneos*. Cap. 3 Pp.95-96

El conocimiento de la conducta humana, ha sido siempre el foco de atención por los que se han dedicado al estudio del hombre. Al respecto se han hecho muchos planteamientos. Se han elaborado los más diversos conceptos, tratando de encontrar factores, elementos e influencias que intervengan en la conducta humana y a la vez internándose en la búsqueda de métodos, modelos o sistemas que sean capaces de medirla, expresarla y comprenderla. En la llamada conducta humana intervienen elementos o factores, rasgos que corresponden al sentir, pensar y actuar del hombre, a tales elementos o facultades humanas en su conjunto y que conforman su estudio, es lo que denominaremos en su manifestación más plena e íntegra: **Personalidad.**

Más tarde Pavlov en sus estudios demostró la organización del sistema nervioso y como una de sus funciones, la de prever el futuro inmediato probable y de actuar de acuerdo con las circunstancias. ¹³

El concepto psicológico de personalidad involucra facultades y características muy peculiares del hombre, en su estructuración dinámica individual, tomándolo en su medio social. Por lo que ha ido variando según los avances que se han tenido a la vista.

El hombre debe estudiarse desde el punto de vista social, si queremos conocer su evolución y su pasado histórico, su momento social y su pronóstico a efecto de proyectar su historicidad futura. Pero para armonizar el desarrollo humano debe estudiarse al individuo como ser total, es decir como personalidad en una conjugación de factores dinámicos que respondan a determinada homeostasis propia del individuo frente a las influencias del medio exterior en que se desenvuelve, además para fortalecer su personalidad, es necesaria la acción motivadora para lograr su participación a fin de contribuir al progreso social, cultural, educativo, económico y político con la tendencia beneficiadora para las grandes mayorías. Parte de lo anterior tiene su fundamento en las teorías

sociológicas de la personalidad, las cuales inciden principalmente en el hecho de atribuir el desarrollo de la misma a las interrelaciones humanas y a las influencias del medio cultural, económico y político.¹⁴

Resumiendo, se puede decir que la personalidad como tal, es la suma de factores que al individuo permite actuar, pensar, sentir, hacer y desarrollarse por y en función del grupo social y cultural a que pertenece sin subestimar sus elementos propios e innatos.

Por consiguiente, los campos ecológico, psicológico, cultural y social, se entrelazan para conferir al hombre su contextura como un ente social.¹⁵

Existen algunos trastornos de la personalidad los cuales son síntomas que representan el intento del individuo para adaptarse a la interacción de las fuerzas psicológicas y sociales que hacen presión sobre él.

Cada personalidad individual lleva en sí misma diversas resistencias y predisposiciones con las que reaccionará ante las causas diarias de estrés durante su vida. El estrés puede ocurrir como el resultado de fuerzas físicas que chocan contra la persona y a veces alcanzan un grado abrumador. En la mayoría de los casos, las causas principales de estrés durante la vida ocurren en el marco de la red social de una persona y despiertan en ella respuestas afectivas, emocionales y conductuales.

Abandonar los conflictos y las conductas infantiles asegurará por último mayor satisfacción y relaciones sociales más gratas, pero puede haber un sentimiento de desamparo y pérdida en el estado de transición. Esto no significa tenerse lástima y excusarse del trabajo pesado.

¹³ Murray A. Henry. La Personalidad. 3ª Edic. 1975. Pp.36

¹⁴ Allport, Gordon W. y Otros. La Teoría General de la Acción Buenos Aires. 1968. Pp.36

¹⁵ De León González, Carlos R. Estudio sobre la Dinámica de la Personalidad de los Empleados del servicio integrado de Salud en Jutiapa. 1975. Pp.19-24

Deben esforzarse en mirar de frente a la vida y afrontar las pruebas y frustraciones cotidianas con un sentido de ecuanimidad interior. Finalmente, cada persona debe mantenerse en pie por sí solo y ser el dueño de su propio destino.

Las verdades sobre sí mismo y sobre la realidad son a menudo difíciles de soportar, pero el auto engaño y la distorsión de la realidad pueden conducir sólo a la locura y el sufrimiento.¹⁶

La personalidad, es el concepto unitario con que designamos el conjunto total de nuestras facultades físicas, mentales y emocionales; pero es a la vez, el producto resultante de nuestras vivencias, experiencias y aprendizajes a través de nuestra vida, bien sean éstas positivas o negativas. Puede definirse también que son los rasgos y características únicas que hacen diferente a una persona de otra, tanto en su aspecto físico, como también en su forma de responder y reaccionar frente a las diversas circunstancias de la vida.

Nuestra personalidad es dinámica y no estática, siempre está en continua actividad y evolución o también en vía de deterioro cuando abandonamos su cultivo, dirección y desarrollo, por medio del estudio y trabajo interno.

Las influencias positivas favorecen el correcto desarrollo de la personalidad, y las malas influencias imposibilitan el sano desarrollo de la misma; debemos proporcionarle a nuestra mente todos los conocimientos útiles y adecuados para que se vaya transformando y perfeccionando.

Cada personalidad individual lleva en sí misma diversas resistencias y predisposiciones con las que reaccionará ante las causas diarias de tensión durante su vida. La tensión puede ocurrir como el resultado de sobrecarga en el trabajo, que a veces alcanzan un grado abrumador, las causas principales de tensión despiertan en el empleado respuestas afectivas, emocionales y conductuales.

¹⁶ Dicaprio Nicolás S. Teorías de la Personalidad, México 1990 Pp. 79

Existen algunas ciencias que estudian al ser humano en su entorno como lo son:

LA PSICOLOGÍA: Es la ciencia que busca medir, explicar y, algunas veces, cambiar el comportamiento de los humanos y otros animales. Los psicólogos se ocupan del estudio y el conocimiento del comportamiento individual. Aquellos psicólogos que han contribuido y continúan haciendo aportaciones al conocimiento del Comportamiento Organizacional son los teóricos del aprendizaje, los teóricos de la personalidad, los psicólogos que dan consejo y, los más importantes, los psicólogos industriales/organizaciones porque estos estudian el comportamiento de la persona en su trabajo. Los primeros psicólogos industriales/organizaciones se ocuparon de problemas de fatiga, aburrimiento y otros factores concomitantes a las condiciones de trabajo, que pudieran impedir el desempeño eficiente. En épocas más recientes, sus contribuciones se han ampliado para incluir el aprendizaje, la percepción, la personalidad, la capacitación, la eficacia en el liderazgo, las necesidades y fuerzas motivacionales, la satisfacción en el trabajo, los procesos de toma de decisiones, las evaluaciones de desempeño, las mediciones de actitud, las técnicas de selección de empleados, el diseño de trabajos y la tensión en el trabajo.

PSICOLOGÍA SOCIAL: Es una área de la psicología, pero utiliza conceptos tanto de la psicología como de la sociología. Se enfoca en la influencia de la gente entre sí. Una de las principales áreas que reciben una considerable investigación de los psicólogos sociales ha sido el cambio, esto es, cómo implantarlo y cómo reducir barreras fuera de su aceptación. Además, encontramos que los psicólogos hacen aportes importantes en las áreas de medición, conocimiento y cambio de actitudes, patrones de comunicación, forma en que las actividades de grupos pueden satisfacer necesidades individuales y procesos de toma de decisiones.

PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD: Para el estudio de la estructura y

principios de funcionamiento de la personalidad y la conducta, existen varias teorías:

- El modelo psicodinámico (Freud, Jung y Murray), subraya la motivación inconsciente como el principal factor determinante en la vida humana.
- El modelo egosocial (Erikson, Adler y Horney), puntualiza el papel predominante del medio social y cultural en el desarrollo de la personalidad y especialmente en el desarrollo del ego, al cual también se le asigna una fuerza controladora importante en la personalidad.
- El modelo humanístico-existencial (Allport, Rogers, Maslow y Fromm), se concentra en los atributos y problemas asociados con la condición de ser humano.
- El modelo conductual, resalta la objetividad en la definición, observación y medición de las variables. Los conductistas radicales, Watson y Skinner se centran en los determinantes ambientales de la conducta y rechazan las variables de la personalidad, y los conductistas cognoscitivos por Ej. Bandura, Rotter, Ellis y Mischel, aceptan variables mediadoras, haciendo hincapié en la cognición.

Para Freud, Jung y Murray, las causas de la conducta son primordialmente internas: Las fuerzas dinámicas (motivacionales-emocionales), estas fuerzas impulsoras son predominantemente inconscientes; sostenían que en la mente existía mucho más que facultades y contenido consciente como ideas, imágenes y sentimientos, para ellos, los misterios de la mente podían descubrirse únicamente sondeando las partes más recónditas, las fuerzas ocultas que hacen a veces a las personas comportarse en forma extraña.

Freud decía que la personalidad estaba dividida en tres sistemas en lucha: ID, EGO Y SUPER EGO. El ID es la parte más primitiva de la personalidad. Es la fuente de los impulsos inconscientes y presiona al EGO para que siga el principio

del placer y los procesos primarios de pensamiento. El Ego es el sistema controlador, el administrador de la personalidad. Su función más apropiada es seguir el principio de la realidad por medio de los procesos secundarios (correctos) de pensamiento. El Super Ego es el componente moral y ético de la personalidad. Está formado por la conciencia y el ideal del Ego. Se forma por medio de la introyección de los preceptos morales y culturales; prohibiciones e ideales. El Ego experimenta con frecuencia conflictos que incluyen placer, consideraciones de la realidad y patrones morales y culturales.

El Ego intenta reducir esos conflictos y producir armonía dentro de la personalidad.

En relación a la Psicología de la personalidad los profesionales no niegan la influencia significativa de los diversos determinantes de la conducta, más bien tratan con su efecto en la estructura y funcionamiento de la personalidad. Por tanto, el ambiente influye en la personalidad; los determinantes biológicos afectan el funcionamiento de la personalidad; la herencia fija los límites del desarrollo de la personalidad.

Herencia: Nuestra conducta está influida por nuestra herencia, ejemplo nuestro sexo. Heredamos una estructura constitucional específica, que influye sobre los estilos de vida que podemos desarrollar. El mal humor puede deberse a las hormonas del individuo, más que a malas intenciones o experiencias desagradables. Ciertas habilidades parecen ser en gran parte hereditarias, Ej. Estructura corporal o dotes musculares característicos de un atleta. El sentido del ritmo, la sensibilidad tonal y la coordinación, talentos innatos harían factible una carrera musical para una persona que para otra.

La base biológica de la conducta, tan influida por la herencia, es la principal determinante de la personalidad y de la conducta según William Sheldon; relaciona la estructura corporal con rasgos temperamentales. Endomorfos, bajos

pero nuestra personalidad en sí misma es una fuente de conducta. Necesitamos aprender acerca de los componentes, la dinámica y el desarrollo de la personalidad.

TEORIA DE LA MOTIVACION

Existe el concepto de Motivo que se define como el término para designar todas aquellas fuerzas que impulsan a un individuo a realizar un acto, para efectuar una elección entre varias posibilidades, o bien para continuar una tarea sin interrupción".¹⁷

Muchas veces es difícil determinar con exactitud cual es la causa por la cual existe la falta de voluntad para realizar una tarea que se debe cumplir, porque puede obedecer a varias razones simultáneas, principalmente puede tratarse de la mala comunicación o falta de motivación, que es el impulso necesario para toda realización de la misma.

Enfoca en las necesidades internas que alimentan el comportamiento del ser humano ya que hace un esfuerzo para reducir o satisfacer sus propias necesidades, estas propuestas están estrechamente ligadas con Abraham Maslow y Alderfer.

Desde el punto de vista psicológico la motivación se define como: "un conjunto de factores dinámicos que determinan la conducta de un individuo, puede considerarse a la motivación como el primer elemento cronológico de la conducta humana".¹⁸

En los conceptos fundamentales de la motivación se puede decir que es una de las tareas administrativas más simples pero que al mismo tiempo es más compleja. Esto quiere decir que las personas se sienten básicamente motivadas o

¹⁷ Fingerman Gregorio. "Relaciones Humanas". Fundamentos Psicológicos, Sociales. México 1990. Pp.41



Maslow identificó cinco necesidades fundamentales que jerarquizó de la siguiente manera:

5. Necesidad de autorrealización.
4. Necesidad de respeto y reconocimiento.
3. Necesidad de aceptación y afecto.
2. Necesidad de seguridad, y
1. Necesidades fisiológicas o de supervivencia.

Como puede observarse, aquí aparece como se manifiestan desde el nivel más elemental de la supervivencia hasta el deseo de autorrealización, que es el apogeo de la existencia humana. ²⁰

Existen varias características que definen a los empleados orientados hacia el logro de metas los cuales trabajan con más ansias que cuando perciben que recibirán un reconocimiento personal tanto por su esfuerzo, dedicación y esmero que cuando solamente hay un riesgo moderado de fracasar.

También existen otros aspectos para la superación como son los incentivos que es otro componente que ayuda a que el empleado se esfuerce mejor en su trabajo y que aunque existen algunos autores que no hacen una diferenciación entre ellos, no obstante son conceptos distintos:

Los incentivos: son en cambio estímulos objetivos que están en las cosas materiales, en los salarios, en la atmósfera laboral, en la temperatura, en los instrumentos de trabajo y otras condiciones externas que hacen menos pesada la labor. Provoca estados afectivos de signo positivo en que influyen consiguientemente en el rendimiento. Así también los define Brown cuando dice que "un incentivo es una meta objetiva capaz de satisfacer lo que subjetivamente consideramos una necesidad, impulso o deseo".

Las motivaciones en cambio: tienen una raíz más subjetiva porque yacen en el fondo de la naturaleza del sujeto mismo. Depende de su constitución física y psíquica, de sus aptitudes, de sus aspiraciones y anhelos de sus esperanzas y ambiciones, así como de su actitud ante la vida y ante sus semejantes.

Todos estos factores influyen directamente sobre las relaciones recíprocas entre los hombres, ya sea entre los propios operarios, ya que entre éstos y sus empleados y condicionan la armonía y la paz, así como repercuten sobre el rendimiento del trabajo.²¹

En el ser humano existen características individuales que pueden ser intereses, actitudes y necesidades que él como persona trae por naturaleza y adapta a la situación según su trabajo. Sin embargo existen algunas diferencias que los distinguen unos de los otros por ejemplo los atributos en ellos los empleados e influyen en el grado de responsabilidad, la diversidad de actitudes y el grado en que lo satisfacen. Otra característica muy importante es el ambiente laboral en donde las actividades y acciones de sus compañeros y subalternos pueden hacer un clima que crean ellos mismos.

Los supervisores influyen profundamente en la motivación y desempeño de los empleados con su ejemplo en instrucción, lo mismo que con premios y castigos que incluyen desde el elogio, los incrementos y las promociones, hasta las críticas, despidos y degradaciones.²²

En el desempeño laboral, es preciso que haya armonía y compatibilidad entre el individuo, la labor que realiza, y toda la situación ambiental. La armonía y concordancia laboral es posible cuando el individuo es eficiente, cuando posee las aptitudes, la vocación necesaria para el trabajo y siente satisfacción, lo que repercute al grupo al cual pertenece.

²⁰ Maslow, Abraham H., Motivación y Personality, Harper & Row, New York 1954, cita por Fritzen Silvino, La Ventana de Johari, 1987. Pp.116

²¹ Ibid. Pp. 47

Si falta cualquiera de estas condiciones, se produce el desajuste del individuo en su trabajo y el efecto es la frustración, las causas pueden ser: Falta de aptitud, escaso entrenamiento o mala distribución de tareas, tensión, lo que genera descontento; lo más grave es que ello ocasiona perturbación en el estado emocional de la persona, quien a veces necesita una descarga emocional violenta.

También existe la participación que es otra técnica de apoyo que se da como conocimiento y uso adecuado en las relaciones interpersonales por tanto produce un valioso éxito para toda institución o empresa. Es una forma de reconocimiento, hace referencia a la necesidad de afiliación y aceptación y por sobre todo, da al individuo un sentido de realización.

No hay que olvidar también que existe la autoestima que es también un estado mental; ya que es la manera como se siente y lo que se piensa de uno mismo y de los demás y se puede medir por la manera como se actúa.

La confianza, valoración y respeto por uno mismo es autoestimarse y esto incluye respetar a los demás, pero también tener armonía y paz propia. También se puede decir que es un sistema interno de creencias y la manera de como experimenta la vida. La autoestima está constituida por sentimientos aprendidos.

La autoestima puede clasificarse en: Autoestima elevada que es aquella que se relaciona con tener sentido positivo ante los hechos o actividades diarias que se nos presentan o llevamos a cabo, es la que nos defiende ante las adversidades y está también la Autoestima baja esta es la que refleja un sentido negativo "No puedo hacerlo" aunque se tenga la capacidad de realizarlo, es uno de los factores que impide el desarrollo pleno de las habilidades y/o capacidades. Así pues no es un sentido fijo o rígido, ya que cambia en relación con las experiencias y sentimientos.

²² Zea King, Alvaro. Teoría Gerencial II. H. R. Impresos, 1ª Edición Físic-Idea, Junio 1998 Pp. 45

La clave para alcanzar una autoestima elevada es la disposición para asumir la responsabilidad de los sentimientos, deseos, pensamientos, aptitudes e intereses propios, a aceptar los atributos personales en general y actuar con base a ellos.

Existen algunas consecuencias de autoestima o falta de ella como las que se manifiestan al reflejar lo que se hace. Esto puede traer resultados favorables o desfavorables en nuestra vida.

Muchos consideran que el primer obstáculo en el camino al éxito es la incapacidad para creer en uno mismo. A menudo existe la tendencia de no ver los atributos que el ser humano posee y se concentra solamente en sus limitaciones; por lo que se concentran en actitudes negativas de autoderrota formuladas en los primeros años de vida. Cuando se puede revertir esos pensamientos negativos y concentrarse en atributos se disfrutará de un sistema positivo de creencias.

El primer principio que se debe practicar para adquirir autoestima, es el conocerse a sí mismo, saber cuáles son los puntos fuertes y cuáles los débiles. Con el conocimiento de ello, se sabrá en donde obtener mayores satisfacciones a que nivel personal, profesional, familiar y laboral.

BASES DE LA SOCIABILIDAD.

"Como aceptar a gente nueva, la adaptabilidad del cambio y el carácter del niño parecen ser heredados y son rasgos bastante estables del temperamento. Influyen también las actitudes de la gente que les rodean, los niños de comportamiento social son el producto de padres también sociales. La estimulación, el ambiente y el afecto que percibe el niño en su infancia es vital para su desarrollo dentro de la sociedad."²³

²³ Papalia, Diane/Wendkos, Sally "Psicología del Desarrollo" Edit. Graw Hill, Colombia 1981 Pp.282-286

"HIGIENE MENTAL"

"La higiene mental es el conjunto de precauciones y de medidas destinada a mantener el equilibrio psíquico, a prevenir los desordenes mentales y a facilitar la adaptación de los sujetos a su medio respectivo".

La higiene mental varía según la cultura, el país, o grupo social, sin embargo existen criterios universales válidos que ayudan a conocer mejor el grado de salud mental.

Estos conceptos encierran cada uno de ellos un significado más profundo como lo es:

Capacidad de amar a los demás es sostener relaciones afectuosas con los demás es decir, una relación tal que tiene en cuenta el bienestar de la otra persona sin descartar los intereses propios, que son legítimos. La necesidad de ser amado es inherente al ser humano. La capacidad de amar todos la tenemos y sólo necesitamos las condiciones favorables para desarrollarla.

La capacidad de trabajar productivamente se puede decir que muchas personas toman el trabajo como una obligación, para satisfacer su orgullo o como evasión. Algunos dan valor sólo a los resultados de su trabajo, sin tomar en cuenta el esfuerzo que pusieron en realizarlo. No hay que olvidar que los resultados dependen de muchos factores externos, lo que sí depende es del mejor esfuerzo que se realiza y la mejor voluntad.

El trabajo productivo, no se refiere sólo a devengar un salario, sino a derivar de la tarea satisfacción personal la de sentirse útil. En todo trabajo sencillo o complicado repercute en el bienestar propio y de los demás, estudiar y encontrar satisfacción en los conocimientos que se adquieren es también un trabajo productivo.

Conciencia eficaz en el individuo sano es poseer un juicio crítico que le permite valorar sus acciones alejándose de las situaciones que le puedan causar daño a

él y a las personas que le rodean. Con este propósito en mente no hace lo que los demás hacen o lo que los demás quieren que se haga, sino lo que él decide hacer, asumiendo la responsabilidad de sus decisiones, lo que significa buscar el máximo de bienestar para sí mismo, su familia, y la sociedad.

La satisfacción de necesidades es inherente al ser humano. Un criterio de salud mental es satisfacer inmediatamente sólo aquellas que no inflijan daño así mismo o a los demás, postergando las que podrían de alguna manera afectar el bienestar propio o de las personas a nuestro alrededor; en los niños querer satisfacer sus necesidades en el momento es una conducta apropiada a su edad en cambio si el adulto actúa de esta misma manera está procediendo con una conducta inmadura.

Valorar la realidad con razonable exactitud, conocernos y aceptarnos a nosotros mismos, tal como somos, con la idea de mejorar los aspectos negativos es una actitud sana. Todos cometemos errores pero el reconocerlos ayuda a mejorar.

Recordar que las emociones intensas impiden la evaluación objetiva de las situaciones diarias de nuestras vidas. La tristeza, ansiedad o cólera muy grande distorsiona nuestra percepción de la realidad, por lo que las decisiones que se tomen bajo estos estados de ánimo, probablemente produzcan pobres resultados.

Existen situaciones de estrés que provocan una mala salud mental; el estrés y ansiedad o tensión son palabras que significan casi lo mismo. Es importante tener en cuenta que un cierto grado de ansiedad es normal en el ser humano e incluso beneficioso ya que actúa como impulsor a la acción.

Es inconveniente someterse simultáneamente a varias situaciones productoras de tensión, sino posponer dentro de lo posible las que sean menos importantes, de lo contrario podrían caer en las llamadas enfermedades psíquicas (neurosis o cuadros más serios aún). El sentimiento de bienestar se da cuando hay un

equilibrio dinámico entre los factores que integran la personalidad y que interdependen.

¿Que hacer cuando la ansiedad alcanza tal intensidad que es difícil de controlar? Se recurre a los llamados mecanismos de defensa. Su función es evitar sentimientos de miedo, cólera, vergüenza, y como ya se mencionó, existe también la ansiedad que les acompaña.

Es normal hacer uso de ellos y de hecho todos lo hacemos de niños o adultos. La frecuencia y rigidez con que se utilicen llevan a la pérdida de la salud emocional. Los mecanismos más utilizados son la Represión: que es el más frecuente y consiste en pasar a nuestra parte no consciente aquellas ideas y pensamientos que chocan con las normas del grupo (familiar o social). Racionalización Consiste en buscar razones falsas o pensamientos, con el objeto de no enfrentarnos al miedo, vergüenza, cólera o decepción que sentimos hacia nosotros mismos. Evasión: Consiste en buscar alivio a la infelicidad a través de cosas tales como el alcohol, las drogas, etc., conductas que a la larga son autodestructoras; y por último la Sublimación: Por medio de este mecanismo se canalizan las emociones a través de actividades productivas o que producen cierto grado de bienestar.

SALUD MENTAL:

La definición de salud-enfermedad mental es objeto de múltiples explicaciones, según las diversas corrientes que estudian la conducta humana. Las discrepancias entre estas definiciones se explican por el hecho de que parten de marcos conceptuales parcializados que no ven el problema de salud-enfermedad mental de manera integral, privilegiando exclusivamente algunas de las dimensiones de lo biológico, lo psicológico o lo social.

Así, para la Organización Mundial de la Salud, salud mental es: "el bienestar resultante del buen funcionamiento cognitivo, afectivo y conductual y el despliegue

óptimo de las potencialidades individuales para la convivencia, para el trabajo y para la recreación".

Por otro lado, la corriente tradicional de la psicología y la psiquiatría explican que la salud mental del individuo se relaciona con la conducta normal de éste, de acuerdo a un marco social determinado. Es decir, una conducta mentalmente sana se refiere a la ausencia de síntomas, signos o padecimientos que no están acordes con lo que hace la mayoría.

En realidad, salud mental es mucho más que la ausencia de enfermedad. Es algo difícil de definir con exactitud, pero cuando hablamos de felicidad, paz espiritual, tranquilidad y equilibrio emocional, nos estamos acercando a lo que salud mental significa.

En general, podemos decir que la forma en que planificamos armonizamos y realizamos nuestros deseos, ideales, sentimientos y emociones para afrontar las demandas de la vida son índice de nuestro grado de salud mental.

Tanto la salud física como la salud mental pueden ser afectadas temporalmente. Se puede sufrir de inseguridad o disturbios emocionales pasajeros así como padecemos eventualmente de catarro, dolor de cabeza, de estómago, etc. Estos síntomas tanto mentales como físicos pueden ser pasajeros, si son atendidos oportunamente, en cambio, si se descuidan pueden degenerar en problemas permanentes que alteran la estructura básica de la personalidad.

La formación de buenos hábitos desde la niñez es importante tanto para la salud física como para la salud mental.

Las personas mentalmente sanas tienen más probabilidades de ser:

- Buenos padres, buenos trabajadores, buenos amigos, buenos compañeros, buenos hijos y buenos ciudadanos.

Características de una Persona que goza de Salud Mental:**Con relación a sí misma:**

- No la desequilibran sus propias emociones: miedo, cólera, amor, celos, envidia, culpabilidad, etc.
- Es tolerante consigo misma y con los demás; puede reírse de sí misma.
- Posee una amplia gama de intereses.
- Se respeta a sí misma.
- Acepta con serenidad sus fracasos.
- Es activa y productiva.
- Goza con los placeres sencillos y cotidianos.

Con relación a los demás:

- Le agradan otras personas y a su vez, siente que es bien recibida por los otros.
- Confía en otras personas.
- Es capaz de brindar cariño y comprensión y de considerar los intereses de otros.
- Hace que las personas con quienes trata sientan que ellas valen.
- No se aprovecha de otras personas ni deja que otros se aprovechen de ella.
- Puede formar y sentirse parte de un grupo.
- Establece relaciones personales duraderas y satisfactorias.
- Tiene sentido de responsabilidad hacia sus semejantes y hacia su comunidad.

Con relación a situaciones de la vida:

- Recibe con beneplácito ideas y experiencias nuevas.
- Utiliza positivamente sus capacidades.

- Planifica con anticipación; no teme al futuro.
- Pone todas sus capacidades y buena voluntad en lo que hace y obtienen de ello satisfacción.
- Es capaz de pensar y llegar a decisiones por si misma.
- Se marca metas que puede alcanzar.
- Acepta los reveses de la vida con calma y optimismo.
- Se adapta a las circunstancias por difíciles que sean.
- Se adapta al medio o trata de modificarlo cuando así le conviene.

Así mismo, existen algunos criterios universalmente válidos en relación a la salud mental, éstos son los siguientes:

- Capacidad de amar a los demás, de trabajar productivamente.
- Conciencia eficaz,
- Satisfacción de necesidades.
- Valorar la realidad con razonable exactitud.

El hogar es un centro generador de la salud mental. Las actitudes de los padres hacia los hijos y la reciprocidad de estos factores son determinantes en la estabilidad emocional y física de sus miembros.

Es esencial, que predomine un ambiente en el que se equilibren adecuadamente las responsabilidades y obligaciones con un buen humor y la comprensión. Este ambiente facilita el desarrollo de la inteligencia y el crecimiento de la personalidad.

La salud mental se establece a lo largo de la vida del individuo: todas las etapas por las que pasa tiene gran influencia en la salud mental que va a poseer en su vida adulta.

Pero qué sucede? Por qué hay tanta dificultad para obtener y preservar la salud mental?

Hay una serie universal de necesidades fundamentales inherentes al ser humano que tienen sus propias características, las cuales no vienen determinadas por las estructuras sociales, por los modelos culturales o por procesos de socialización. Lo que difiere es el énfasis que se pone en ellas y el modo de satisfacerlas; esto sí varía de una cultura a otra y de un grupo a otro.

Como consecuencia de la insatisfacción de las necesidades citadas anteriormente y por otras situaciones externas, como problemas familiares, laborales, de pareja, sociales, económicos, académicos, políticos, etc., el ser humano experimenta la pérdida de la salud mental y de su autoestima.

lamentablemente algunas personas canalizan o evaden estas situaciones a través de conductas autodestructivas como el uso y abuso del alcohol y algunas otras drogas como la marihuana, el pegamento, la cocaína, o el cigarrillo. Otras logran una válvula de escape a través de las llamadas enfermedades psicosomáticas, las cuales se manifiestan con sintomatología puramente física pero que su causa es emocional o psicológica; especialmente por el inadecuado manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, entre ellas están: gastritis, la úlcera duodenal, acné, cefalea, asma, alergias, dermatitis, caída del cabello, reumatismo, hipertensión arterial, etc.

Otras manifestaciones que nos ayudan a detectar la pérdida de la salud mental son: Irritabilidad, mal humor, desgano, desesperación, tristeza, problemas para dormir, agresividad, falta de deseo sexual, etc.

La salud mental juega un papel preponderante pues proporciona al individuo "a través de la conjugación de factores psicobiosociales, el equilibrio dinámico entre el organismo y su medio."²⁴

Al hablar de salud mental debe tenerse presente que ésta "no implica sólo el funcionamiento satisfactorio del individuo, sino y también el carácter básico de

las relaciones humanas que definen las posibilidades de humanización que se abren para cada sociedad y grupo. En términos más directos, la salud mental constituye una dimensión de las relaciones entre las personas y grupos más que un estado mental". Desde este punto de vista "la salud o el trastorno mental deberían entenderse como la materialización en una persona o grupo del carácter humanizador o alienante de un entramado de relaciones históricas".²⁵

En efecto, la salud mental es producto de un conjunto de factores básicos tales como la disponibilidad de vivienda adecuada, trabajo e ingresos, alimentación, vestuario, disfrute del tiempo libre, autoestima y satisfacción con la propia identidad, equilibrio en las relaciones interpersonales, manejo adecuado del estrés y preparación adecuada para todas las etapas de la vida y la muerte.

La Psicología puede legítimamente ocuparse de la construcción, conservación y promoción de la salud mental.

Para triunfar en la vida, debe procurarse una actitud mental positiva, por el semblante de la persona percibimos su estado anímico y manifestará la predisposición. La actitud mental es un lenguaje silencioso, con el que demostramos interés o desinterés por una persona. El estado de ánimo es como una energía psíquica que atrae y magnetiza.

Hay que hablar también sobre adaptabilidad ya que esta constituye la médula del test de Salud Mental que se ha creado para dicho fin, también se puede indicar que es un concepto clave para la definición de la salud mental. Hay que recordar que existen sinónimos en los términos "Salud Mental" y "bienestar emocional". La adaptabilidad, es la capacidad de adaptarse. En lo psíquico como en lo físico, es toda modificación de una manera de ser, de una estructura, de una conducta, de una función, tendente a acomodarse a las condiciones exteriores.²⁶

²⁴ Sillamy Norbert, Diccionario de la psicología Pp. 291

²⁵ Martín Baró, Ignacio. Psicología Social de la Guerra UCA, Edit. El Salvador 1989 Pp.25-27

²⁶ Dorch, Friedric, Diccionario de Psicología. Edit. Herder 1981.

Existe la influencia de la cultura ya que la adaptabilidad tiene un importante componente cultural, y puede depender del lugar donde vivamos e incluso de la época en que vivamos. "Cada cultura o época produce unas modalidades diferentes de la adaptabilidad; la capacidad de un individuo para adaptarse a una cultura determinada puede considerarse como una medida de la salud mental."²⁷

Por adaptabilidad y por salud mental es la capacidad de trabajar, amar y de divertirse es una medida equilibrada. Esta definición está tomada de Aristóteles y de los griegos ("una mente sana en un cuerpo sano"). En cambio en tiempos más modernos Sigmund Freud, padre de la psicología moderna definió la salud emocional como la capacidad de trabajar y de amar.

Si se definiera la salud mental como una adaptación normal, tendríamos que pensar también en lo opuesto que sería la enfermedad mental, que puede consistir en unas pautas de adaptación cada vez más restringidas, que terminan en último extremo en la incapacidad para adaptarse en absoluto. Los conflictos internos son incapaces de aplicar todas sus energías para adaptarse a las demás personas y a los sucesos del mundo que los rodea.

La adaptabilidad es un instrumento de medida de la salud mental ya que es un concepto adecuado para estudiar un cuadro general de la salud mental; lo sorprendente es que se puede medir y aportar un instrumento muy práctico para utilizarlo. Por lo que se ha elaborado 7 aspectos concretos y observables, estas características, aportan 5 etapas que se pueden distinguir en los seres humanos y sobre los cuales se puede medir su conducta.²⁸

El primero es Tensión, Estado de Ánimo, Pensamiento, Actividad, Organización/Control, Relaciones Personales y lo Físico.

²⁷ Cohen, George D., William Gladstone. Como conocer y mejorar su salud mental. 1997. Pp.25

²⁸ Ibid 26-43

Los cuales cada uno de ellos se refiere a una área definible, marcada y observable de la conducta.

Tensión: se refiere al nivel y al impacto de la angustia en la persona. Existen indicadores como la agitación, morderse las uñas, sudor, respiración rápida y una sensación de tensión física, así como también dolor de cabeza e irritabilidad.

Estado de Animo: este se refiere a como se siente la persona. Los seres humanos experimentan estados de ánimo diferentes así como momentos distintos. Existen estados de ánimo de tristeza, optimismo, pesimismo o simplemente de insensibilidad; como también de ánimo irritable y agradable.

El estado de animo como tal, es un término relativo que depende en gran medida del tipo general de personalidad.

Al evaluar el estado de ánimo, es mejor juzgar la propia experiencia de las emociones, sin basarse en las imágenes estereotipadas de alegría o de tristeza.

Existen criterios objetivos para evaluar los cambios del estado de ánimo y la influencia del estado de animo sobre el carácter como medida de salud mental. Los estados de ánimo suelen tener una causa directa y tienen una duración corta o moderada.

Una persona que no padece de problemas mentales no pierde durante mucho tiempo su sentido del humor; ni siquiera entre intensos sentimientos de ira, frustración o tristeza; ya que es capaz de contemplarse a sí misma y de reírse de sí misma, sin tomarse la vida tan en serio. Una persona que tiene buen sentido del humor es capaz de apreciar los sentimientos de los demás y de permitir que los demás lo saquen de su tristeza o de su ira, por medio de bromas o de otros intentos de acercamiento con intención afectuosa.

Pensamiento: Esto es aquello que la persona piensa y se clasifica en adecuada e inadecuada; continua o periódica; madura o regresiva.

El pensamiento continuo es la capacidad de emprender una línea de razonamiento y de llevarla hasta una conclusión sin que otros pensamientos se interpongan. Los regresivos se refieren principalmente a las fantasías o situaciones pasadas. Los pensamientos maduros son los que consideran al mundo y a la propia persona tal como son y los relacionan con acciones positivas.

Cuando los pensamientos dejan de estar relacionados con sucesos concretos y no conducen a la acción es una señal de la ruptura de pensamiento.

La clave para evaluar su nivel de conducta del pensamiento es centrarse en sus pautas más comunes, de cada día y de cada semana, y no en las excepciones ocasionales.

La actividad: se refiere a aquello por lo que se interesa la persona y a lo que hace. En la actividad se incluye el trabajo, diversiones, aficiones y toda tarea o proyecto a la que se dediquen la mente y el cuerpo. Cuando su nivel de energía es bajo, es menos probable que se dedique a actividades nuevas y es probable que se sienta fatiga o agotamiento, en lugar de entusiasmo o satisfacción por haber gastado las energías después de haber realizado una actividad.

La actividad de una persona sana se caracteriza por un interés por diversos tipos de actividades y un sentido de competencia en muchas actividades tanto personales como de grupo. En circunstancias normales, el individuo es capaz de dedicarse tanto a actividades continuas, como a trabajar en una cadena de montaje durante varias horas sin parar, y actividades irregulares.

Cuando la actividad se vuelve compulsiva o ritualista, entonces algo anda mal. Los sentimientos tales como el de limitarse a cumplir con la rutina o el de mero alivio, en lugar de satisfacción cuando hemos terminado con las actividades del día son señales de tensión mental.

Algunas áreas en las que se debe centrar la evaluación de la conducta de las diversas actividades, están relacionadas con el ritmo de vida.

Organización Control: esta se refiere a la cualidad de la autodisciplina, a la capacidad y libertad de planificar y llevar a cabo lo que se desea hacer. La conducta de organización control afecta tanto al trabajo como a la diversión y se manifiesta de diversos modos. Los indicadores más comunes son los modos en que se organizan las actividades principales de la vida.

Existen tipos de situaciones que permiten juzgar el nivel de autoestima y la capacidad para controlar los sentimientos internos; es fácil ser una persona considerada y cariñosa cuando se siente de maravilla, pero es el modo en que se comporta cuando se siente desilusionado lo que suele indicar la conducta de organización control.

Relaciones personales: esto se refiere al estilo y a la estabilidad de las relaciones con los padres, colegas, compañeros de trabajo, vecinos, amigos y otros. Algunas áreas clave que se deben observar en cuanto a la conducta de relaciones personales son si guarda rencores y si modela sus relaciones personales siguiendo líneas estrictas de dependencia emocional o de manipulación.

Cada persona es diferente, y sus relaciones con las personas deben reflejar estas diferencias con realismo. Dicho de otro modo, si todas las relaciones que se mantienen con los demás son de un mismo tipo general, entonces solo está entregando y accediendo a un aspecto limitado de su propia personalidad y de las personalidades de los demás.

Si las relaciones con los demás se caracterizan en general, por pautas destructivas, con rencores que surgen de malos entendidos entonces es necesario recibir algún tipo de ayuda profesional.

Lo físico: La conducta física es la que más se pasa por alto, al evaluar la salud mental. Las investigaciones han demostrado que muchas enfermedades mentales

están vinculadas estrechamente con síntomas físicos. Se ha demostrado que el estrés altera la producción de hormonas y de sustancias químicas en el cuerpo lo que produce diversos síntomas. La conducta física no solo se refiere únicamente a lo bien o mal que se siente la persona, sino también a la presencia o ausencia de síntomas corporales.

La finalidad entonces es primordial ya que la adaptabilidad existe en toda organización social y no así la preparación para una futura actividad en el trabajo.

EL SER HUMANO Y LA COMUNICACION

Desde hace muchos años que el hombre ha estado viviendo en grupos, es decir en sociedad, con otros hombres, ha tenido la necesidad de comunicarse. El crecimiento y desarrollo de estos grupos se han visto siempre influenciados por la comunicación, en nuestras mentes no es posible concebir a un individuo que sobreviva sin comunicarse. Nuestra época actual es una era que está enmarcada por un gran desarrollo, en la segunda parte de este siglo hemos avanzado más que en todos los siglos anteriores juntos, los vuelos espaciales, las medicinas, los materiales, las máquinas, los medios de comunicación entre otros sufren constantes cambios evolutivos y, sin embargo en esta era de tanto avanza, los medios de comunicación, es cuando se dice que nunca el ser humano ha estado más "incomunicado".

La humanidad gira en torno a la comunicación como elemento fundamental del progreso de la sociedad y la civilización. Para comunicarse el hombre se vale de símbolos, sonidos, figuras, objetos, movimientos, etc., para transmitir a la mente de otras imágenes que tenga un significado igual al que él les asigne. Por ello se ha dicho que de nada sirven el dibujo, la escritura, la palabra, el sonido, etc., si el ser humano no los emplea como medios efectivos para relacionarse con los demás. Hasta este momento hemos establecido que el ser humano interviene en

la comunicación, o más propiamente dicho la comunicación permite que las relaciones puedan establecerse.

COMUNICACION:

Es el proceso por medio del cual el comunicador envía un mensaje a través de un canal, a un receptor para que le conteste utilizando un código entendible para ambos dentro de un contexto determinado. Existe también el término de información que es solo "transmisión de un mensaje que no espera respuesta".

Las comunicaciones interpersonales no se limitan solamente a un aspecto de nuestras vidas. Nos comunicamos de esta manera cada vez que tengamos interacción con otros. De lo bien que hagamos esto dependerá el éxito que alcancemos al final.²⁹

Hay un proceso de comunicación el cual es el método por el cual un emisor transmite un mensaje al receptor.

Las claves para tener un buen uso de la comunicación son:

- **Determinar el propósito real de su mensaje**
- **Considerar la percepción de su audiencia**
- **Utilizar el canal apropiado para expresarse**
- **Obtener retroalimentación para cerciorarse de mutuo entendimiento**
- **Ejercitar continuamente sus habilidades comunicativas**
- **Aprovechar oportunidades de práctica**
- **Reforzar y recompensar la buena comunicación.**

²⁹ USAC-IIME, Depto. de Educación. Documento de Apoyo. Curso Taller Relaciones Interpersonales Positivas, Clave del Exito. Lic. Eduardo Castellanos Vásquez Mayo 1999. Pp.3-33

Estilos de comunicación

Estilo de Comunicación	Descripción	Pauta de Conducta no verbal	Pauta de conducta verbal
ASEVERATIVO	Hace presión sin atacar; permite que otros influyan en el resultado; expresivo y autoestimulante sin imponerse a los demás.	Buen contacto visual. Postura confortable pero firme. Voz fuerte, firme y audible. Expresiones faciales apropiadas al mensaje. Tono serio apropiado. Interrupciones selectivas para asegurar la comprensión.	Lenguaje directo y sin ambigüedades. Sin atribuciones o evaluaciones de la conducta del otro. Uso de planteamientos con "yo" y afirmaciones cooperativas de "nosotros".
AGRESIVO	Saca provecho de otros; expresivo y autoestimulante a expensas de los demás.	Contacto visual airado. Moviéndose o inclinándose demasiado cerca. Ademanes amenazadores (apuntando con el dedo; puño cerrado). Tono de voz muy alto. Interrupciones frecuentes.	Palabrotas y lenguaje abusivo. Atribuciones y evaluaciones de la conducta de otros. Términos sexistas o racistas. Amenazas o reprimendas explícitas.
DEBIL	Alienta a otros a aprovecharse de nosotros; reprimido, abnegado	Poco contacto visual. La mirada hacia abajo. Postura deprimida. Desplazamiento constante del peso del cuerpo, manos húmedas, voz débil o quejumbrosa.	Mitigadores ("puede ser", "una especie de"). Palabras de relleno ("¿Eh?", "No es cierto?", "Bien")

Fuente: Adaptado en parte de J. A. Waters, "Managerial Assertiveness", Business Horizons, septiembre-octubre de 1982 Pp. 24-28

RELACIONES HUMANAS"

Es el proceso por medio del cual se ha desarrollado y estructurado la sociedad. El hombre es un ser social por naturaleza. En los albores de la humanidad y de mucho antes, por la necesidad de subsistencia se han unido incluso por el mismo proceso biológico, todos los animales, según su especie; el hombre no podía ser una excepción y emplea a formar sus pequeñas comunidades, que se unen por

el proceso de reproducción, para cuidarse de los demás animales, para conseguir sus alimentos etc.

Las relaciones humanas, son un factor importante en el proceso y desarrollo social y todo lo que atañe a la realización humana. Si tuviéramos una mejor formación en este campo no tendríamos que lamentar tantas desafortunadas situaciones por causa de la falta de formación en cuanto a: la personalidad, la conducta, etc. hasta nuestros días, vemos el auge que ha tenido la vida en sociedad, que en pequeñas familias o individualmente, nunca se habría logrado. El hombre no puede vivir solo; el niño al nacer está completamente desvalido y sucumbirá, víctima del medio ambiente, y el individuo adulto, al aislarse de la sociedad sin algún objeto hecho por la misma, tendrían grandes dificultades para adaptarse a un medio ambiente puramente natural y mucho más el artificial hecho por la sociedad, y aún así, tendría la experiencia de la humanidad por poder subsistir.

En este sentido podemos decir, que Relaciones Humanas es el conjunto más complicado de actividades que tienen por objeto el mantenimiento, reproducción y desarrollo de nuestra sociedad. Por lo tanto, para lograr ese objetivo, cada individuo debe tratar de convivir de la mejor manera posible y con un criterio bastante amplio para ser útil a su sociedad y cuestionarse las acciones de los demás y las de sí mismo dando opiniones o actuando de acuerdo a ello. Es decir, si algo es erróneo, reprobárselo y si algo es bueno aprobarlo. Para el buen desarrollo de las Relaciones Humanas no debemos adoptar una actitud mecanicista sino consciente".³⁰

Constantemente las personas reciben capacitación tanto teórica, técnica como profesionalmente, pero descuidan el factor más importante y esencial como es la formación humana, no obstante esto se deja para cuando ya el error y la

ignorancia, en este aspecto, han hecho estragos. La grandeza del hombre reside en la educación, en su desarrollo interno y en su capacidad para servir y convivir con los demás.

Las bases científicas de toda organización del trabajo, sólo toman en cuenta lo material y lo económico y excluyen lo principal, lo que debe poseer un ser humano, que son los sentimientos, los afectos, las aspiraciones, que lo constituye su personalidad.

El ser humano es un ser social por excelencia, pertenece a un grupo y a una sociedad determinada. Por nuestra manera de ser o bien por nuestros rasgos de personalidad e intereses nos llevamos mejor con unos y menos con otros. Sin embargo puede aprenderse a relacionarse sana y adecuadamente con todas las personas que nos rodean: familia, amigos, compañeros de trabajo, novio, novia, esposa, esposo e hijos; pero para ello se necesita que la persona en primer lugar lleve una buena relación consigo misma, para luego poder llevarla con los demás.

Nadie se realiza solo, sino a través de otro, de razonar frente a otro y con otro; sin él no habría espejo, reflejo, ni quien mostrara otra forma de ver la realidad.

Debemos aprender a conocernos a nosotros mismos, a conocer de la conducta humana así como su dinámica; y en base a ésto poder comprenderse y comprender mejor a los demás, como consecuencia tener mejores relaciones interpersonales, las cuales permiten alcanzar un alto nivel de realización.

RELACIONES INTERPERSONALES:

Lo ideal en toda institución es conseguir que la empresa y sus trabajadores trabajen por un interés común, ya que muchas veces lo que se enfatiza es precisamente lo contrario, es por ello que ahí vienen las desavenencias hasta el punto que se manejan inadecuadas relaciones interpersonales.

³⁰ Díaz Salguero Antonio. Estudio de las Relaciones Humanas en el Trabajo. Escuela de Psicología USAC Sept. 1986 Pp 50.

Conseguir que exista en la institución una convivencia amable y satisfactoria, a base de un ambiente de mutua confianza en las relaciones entre las autoridades y los trabajadores, constituye también un interés común, ya que la labor que juntos deben desarrollar será más agradable para todos y menos pesada.

Las relaciones públicas y el prestigio social que adquiere la empresa, repercuten en sus trabajadores. De hecho cuando un empleado que está en contacto con el público, procura hacer de los clientes, amigos para la empresa, los está creando para él mismo. Se advierte que una persona que maneja buenas relaciones interpersonales obtendrá más fácilmente lo que desea. ³¹

En la actividad humana, el Trabajo, en un sentido propio, sólo puede ser resultado de la acción del hombre. Las máquinas y los animales no trabajan sólo en un sentido figurado les aplicamos lo que de suyo corresponde sólo al ser humano. La razón fundamental de lo anterior, es que existe una diferencia esencial entre el trabajo más material y embrutecedor realizado por un hombre, y el más perfecto llevado a cabo por un animal o una máquina, ya que lo primero procede de una acción de algún modo libre, mientras que el segundo resulta de meras fuerzas materiales o a lo sumo, más de un automatismo, instintivo o provocado.

En la naturaleza todo debe estar relacionado para poder lograr su desarrollo y función; podemos inferir que todo es "relación", no solamente a nivel humano, sino a todos los niveles. Se puede indicar que contacto, concordancia, conexión, correspondencia, analogía, vínculo, lazo e interdependencia son relaciones encontradas en la naturaleza, en el universo y en los seres humanos.

Todas las realizaciones humanas se hacen basándose en relaciones, por ejemplo: Cuando el trabajador se encamina hacia su trabajo, empieza a ponerse en relación con el bus que lo ha de conducir a la empresa, dentro del bus toma relación con el conductor y con los demás pasajeros; cuando ya llega a su

trabajo, toma contacto con sus compañeros de trabajo y sus patronos, pero también con los papeles, equipos, herramientas y demás implementos de su trabajo, es decir, la persona ha tomado sin darse cuenta, una relación íntegra con toda la empresa.

En nuestra vida encontramos una cadena de relaciones: La actividad social, son relaciones; la actividad económica, científica, comercial, educativa, laboral, la vida hogareña, la actividad internacional y el amor son relaciones; en síntesis toda la actividad de la humanidad son relaciones y hay que considerar que hay también los aspectos negativos y destructivos de las relaciones.

Después de todas estas formas de relación, vienen las relaciones **interpersonales**, que es una relación más profunda, porque ahí se relacionan los pensamientos de una persona con los de otra, los sentimientos, las ideas y en general, la personalidad y el comportamiento de una persona con el de la otra.

Las relaciones interpersonales tratan de comprender el comportamiento de las personas y para lograr buenas relaciones interpersonales, no son suficientes las reglas de cortesía y saludo y para poder relacionarse se debe saber las causas del comportamiento de cada uno e ir conociendo cuáles son las motivaciones, es por ello que es importante conocer las bases de la personalidad y la conducta, para poder darse cuenta que la persona actúa en un mismo momento a través de toda su personalidad, su inmadurez, su timidez, sus complejos y sus defectos de conducta.

Los instrumentos esenciales para poder realizar buenas relaciones interpersonales son: La personalidad, la actitud mental positiva y la comprensión de los demás.

La personalidad, es lo primero que captamos de una persona a primera vista, se debe tomar en cuenta que si falla la personalidad, falla todo el sistema de

³¹ Reyes Ponce, Agustín. Admón de personal parte Relaciones Humanas México 1988 Pp. 27-28-40-41

comunicación y expresión para relacionarnos con los demás y con nuestro medio ambiente. Otro instrumento que debemos poseer es la comprensión de los demás y para poder realizarlo debemos aprender a comprendernos a nosotros mismos, hacer análisis severo y cuidadoso de nuestros actos, los cuales son las proyecciones de nuestra personalidad, este es el paso definitivo, tanto para tener éxito en las relaciones interpersonales como en todas las actividades de la vida. Se debe ayudar a la otra persona para que se comprenda a sí misma, de un modo más objetivo y preciso.

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS:

Es la parte orgánica de la empresa, que se encarga de todas las actividades relacionadas con el personal. Su función es velar porque el aspecto humano en la organización laboral esté en condiciones adecuadas para su normal desenvolvimiento.

La administración comprende cinco funciones básicas: Planeación, organización, integración, dirección y control. Estas funciones deben regir los programas de la administración de recursos humanos, a fin de obtener su máxima eficiencia. Sus atribuciones más importantes son velar porque el ambiente de trabajo sea acorde a las necesidades de los trabajadores, mantener las condiciones físicas y psicológicas adecuadas dentro del lugar de trabajo a fin de propiciarles bienestar, tanto en el trabajo como en las otras áreas de su vida.

El programa de recursos humanos comprende desde su inicio, análisis de puestos, reclutar, seleccionar, contratar, inducir y capacitar al personal. Posteriormente velar porque las relaciones laborales sean favorables a fin de establecer un clima adecuado para el bienestar de los trabajadores. No debemos olvidar que el elemento humano es lo más valioso en una organización de trabajo, las máquinas son sólo herramientas en manos de los trabajadores.

ANALISIS DE PUESTOS:

El análisis de puestos es un estudio preciso de los diversos componentes de un puesto, mediante esto, se examinan los deberes y las condiciones de trabajo. Además las habilidades individuales que debe tener el trabajador. Su finalidad es describir en términos específicos la naturaleza exacta de las tareas ejecutadas en determinado trabajo, nos dará la pauta para establecer los requisitos que debe llenar el candidato para desempeñar el puesto.

CLASIFICACION DE PUESTOS:

Su finalidad es describir la naturaleza exacta de las tareas ejecutadas en determinado trabajo. Incluye información sobre el equipo o instrumentos que se utiliza en las operaciones, aspectos especiales del puesto como peligros, escolaridad, adiestramiento, escala de salarios; representa una estrategia en la selección de personal, sirve para diseñar un puesto a fin de realizarse mejor.

Se cuenta con varias técnicas, consisten en consultar, entrevistas exhaustivas para conocer mejor los detalles del mismo, observación directa del empleado en su trabajo, que el empleado lleve un diario de actividades sistemáticas y el registro de incidentes críticos (registro de conductas).

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL:

Proceso por medio del cual atraemos a las personas interesadas en determinado puesto. Cuando se tiene a los candidatos, se inicia el proceso de selección de personal.

SELECCION DE PERSONAL:

Seleccionar a la persona idónea, que llene los requisitos para la plaza en promoción, a fin de obtener los mejores logros tanto para el trabajador como para la institución.

INDUCCION DE PERSONAL:

Inducir es capacitar, es introducir al nuevo empleado, llevarlo a su nuevo puesto de trabajo, en este proceso se proporciona información y experiencia que requiere para tener éxito.

5. PREMISAS

- La adaptación integral del ser humano es fundamental como poseedor de salud mental, ésta se proyecta en las relaciones interpersonales satisfactorias y permite a la persona desempeñarse eficientemente en lo laboral y familiar.
- Diariamente se observan las actitudes de las personas en el desempeño laboral, manifestadas a través de descontento e insatisfacción, por lo que se percibe carencia de realización personal en los trabajadores por el manejo de inadecuadas relaciones interpersonales.
- Las actitudes que adopte la persona para consigo mismo, será la que determine la actitud hacia el mundo, porque es bien sabido, que no se puede dar lo que no se tiene, si hay salud mental éllo permitirá dar a los demás con satisfacción lo que se tiene.
- La falta de comunicación, la desmotivación, la baja autoestima, la ansiedad, y el estrés afectan la salud mental de las personas y las relaciones interpersonales con los demás.
- Existen manifestaciones de problemas subyacentes de falta de salud mental las que influyen en la calidad de las relaciones interpersonales y provoca sentimientos de frustración e insatisfacción en los trabajadores administrativos del área de secretaría y tesorería de USAC, campus central.
- La vida moderna impone exigencias, que al responder a ellas provocan en los trabajadores insatisfacción y descontento; perjudiciales en su salud mental que impiden las relaciones interpersonales.

6. Formulación de Hipótesis:

HIPOTESIS

- ❖ **“LA SALUD MENTAL INFLUYE EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN EL ÁREA DE OFICINA DEL CAMPUS CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.”**

VARIABLES

Variable Independiente: La Salud Mental entendiéndola a esta como: “Es un estado personal susceptible de variación por la influencia de factores biológicos, psíquicos y sociales; que mantiene la armonía intrapersonal; que permite establecer buenas relaciones con los semejantes y enfrentar amorosamente las exigencias de la vida; que favorecen al individuo como partícipe activo en la obra constructiva del medio físico y social donde se desenvuelve y por último; que dota a la persona de energía sobrante para emplearla en actividades valorables extra-laborales”³²

La salud mental, es la capacidad del hombre para adaptarse al medio social y lograr satisfacciones para él y sus semejantes.

Variable Dependiente: Relaciones Interpersonales es toda aquella: donde tratan de comprender el comportamiento de las personas, para poder relacionarse entre sí o bien se puede tomar como “La forma como una persona realiza sus actividades productivas y de trabajo dentro de una empresa”³³

³² Gran Fraternidad Universal y su Fundación Dr. Serge Raynaud de la Ferriere. Que cosas son en realidad? Qué ocurre en la GFU?. Salud Mental: Internet <http://members.tripod.com/~infosol/indo.pp.12>

³³ Ibb.13

CAPITULO II

2.1 TECNICAS E INSTRUMENTOS.

2.1.1 Técnica de muestreo. No aleatoria intencional o de juicio.

Se seleccionó un total de 13 muestras tomando como base el muestreo no aleatorio. La población seleccionada cumplió con los requisitos deseados y proporcionó los datos esperados al realizar la investigación.

Se cubrió dos unidades de análisis: a) Secretarías que atienden público y b) 1 Encargad@ de Tesorería, durante los meses de agosto y septiembre-99, personas de ambos sexos, sin límite de edad, escolaridad diversificado y nivel de Licenciatura.

2.1.2 Técnicas de análisis estadístico de los datos.

El análisis comprendió el uso de estadística descriptiva, cuadros, gráficas y porcentajes. Los cuales sirvieron de base para el ordenamiento y clasificación de los datos obtenidos en el instrumento de trabajo.

2.1.3 Como instrumento de medición se aplicó el test denominado Primer Test de Adaptabilidad "Como Conocer y Mejorar la Salud Mental" por Douglas H. Powel el cual indica que no existe ninguna medida absoluta de la salud mental; el cual está conformado por 119 preguntas, diseñado principalmente para que contemple al individuo en sus aspectos psicológicos, socio-culturales y fisiológicos, con preguntas sencillas de fácil comprensión por los empleados a quienes se les aplicó. Proporcionó la información por parte de los empleados administrativos del área de secretaría y tesorería de la Universidad de San Carlos para elaborar los registros y comprobar la hipótesis de investigación.

2.1.4 Revisión bibliográfica. Para la sustentación de esta investigación se realizó la revisión teórica de autores antiguos, modernos y contemporáneos, así como de otros estudios similares respecto al tema investigado. Se consideró aquellos autores que aportan teorías o principios acerca de salud mental, adaptación, personalidad, comunicación, relaciones humanas, actitudes, autoestima, desempeño laboral, motivación y otros, así como investigaciones de campo realizadas en el medio guatemalteco que tienen vinculación con la salud mental y con la eficiencia y la eficacia en el trabajo.

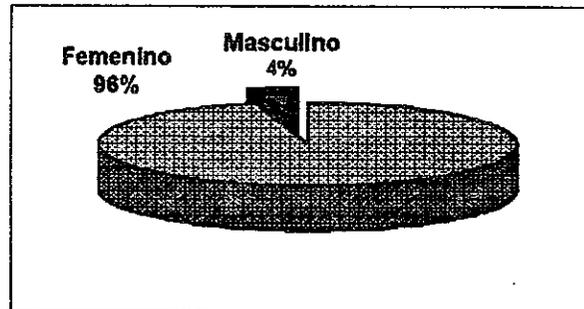
CAPITULO III

.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados.

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados acerca del estudio de La salud mental y su proyección en las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos de la Universidad de San Carlos en el área de secretaría y tesorería, campus central. El trabajo de campo de la presente investigación se llevó a cabo durante los meses de agosto y septiembre de 1999 en las diferentes unidades académicas y escuelas no facultativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central.

En las siguientes páginas se encuentran las gráficas estadísticas de la investigación y sus respectivas interpretaciones.

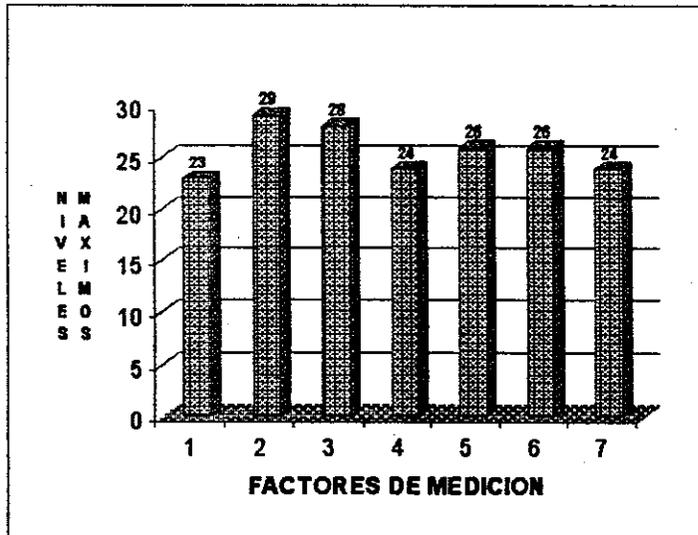
GRAFICA Y CUADRO 1
DISTRIBUCION POR SEXO DE LA MUESTRA ESTUDIADA



Código	Facultad/Écolea	Masculino	Femenino
01	Agronomía	0	6
02	Arquitectura	0	6
03	CC. Económicas	1	5
04	CC. JJ. y Sociales	1	5
07	Humanidades	0	6
08	Ingeniería	0	6
10	Medicina Veterinaria y Zootecnia	1	5
13	CC. Psicológicas	0	6
14	Historia	0	6
15	Trabajo Social	0	6
16	CC. de la Comunicación	0	6
27	CC. Políticas	0	6
29	EFPEM	0	6
	TOTAL	03	75
	%	4	96

FUENTE: Aplicación de test de Adaptabilidad "Como conocer y mejorar la Salud Mental". Estudio realizado al personal Administrativo, Secretaría y Tesorería, Campus Central, USAC. Agosto-Septiembre, 1999.

GRAFICA Y CUADRO 2
COMPARACION GENERAL DE NIVELES MAXIMOS SEGUN FACTOR DE
SALUD MENTAL EN LA USAC.

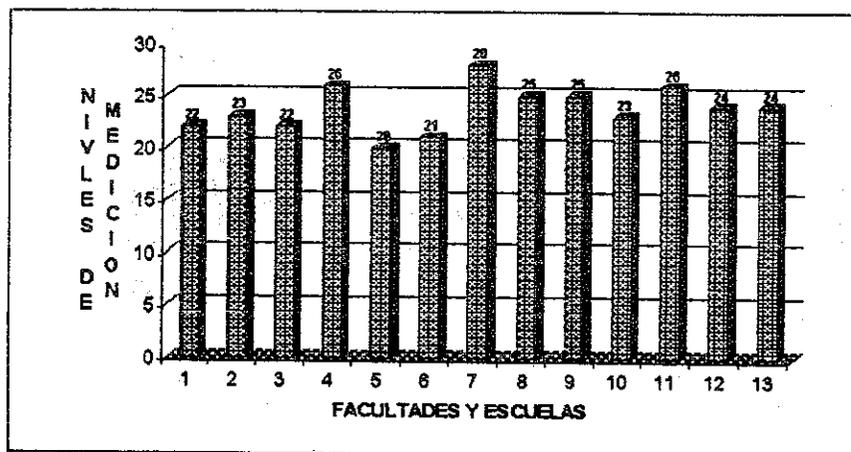


REFERENCIAS:

- 1 = Tensión
- 2 = Estado de ánimo
- 3 = Pensamiento
- 4 = Actividad
- 5 = Organización/Control
- 6 = Relaciones Personales
- 7 = Físico

FUENTE: Aplicación de test de Adaptabilidad "Como conocer y mejorar la Salud Mental". Estudio realizado al personal Administrativo, Secretaría y Tesorería, Campus Central, USAC. Agosto-Septiembre, 1989.

GRAFICA Y CUADRO 3
FACTORES DE MEDICION MAXIMOS POR FACULTAD Y ESCUELA



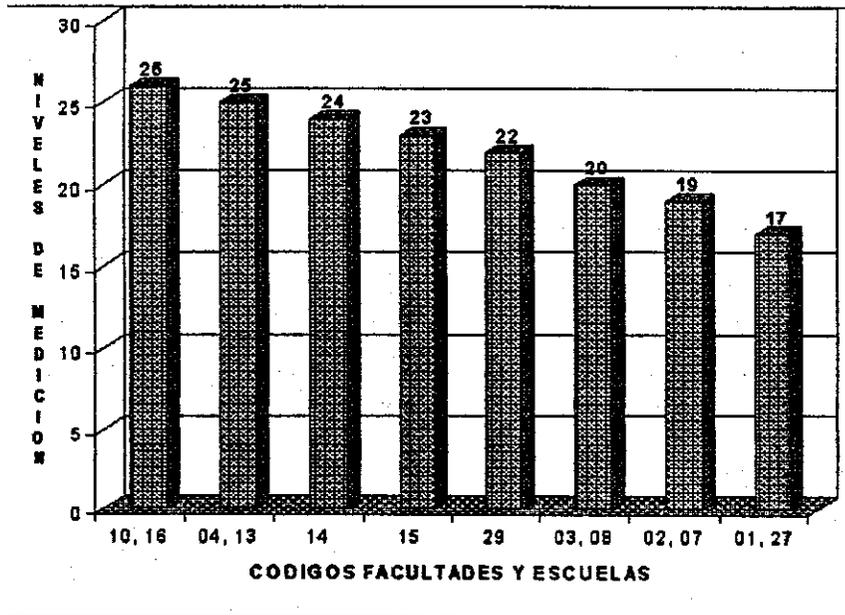
REFERENCIAS:

No.	Código	Facultad/Escuela	Media	Característica
1	01	Agronomía	22	Pensamiento
2	02	Arquitectura	23	Estado de ánimo
3	03	Ciencias Económicas	22	Estado de ánimo, Pensamiento, Físico
4	04	CC. JJ. y Sociales	28	Pensamiento, Organización/Control
5	07	Humanidades	20	Estado de ánimo
6	08	Ingeniería	21	Tensión
7	10	Medicina Veterinaria y Zoot.	28	Pensamiento
8	13	CC. Psicológicas	25	Estado de ánimo
9	14	Historia	25	Pensamiento
10	15	Trabajo Social	23	Actividad, Rel. Personales
11	16	CC. de la Comunicación	26	Estado de ánimo, Rel. Personales.
12	27	CC. Políticas	24	Pensamiento
13	28	EFPEM	24	Estado de ánimo, Pensamiento

FUENTE: Idem, Gráfica 2.

GRAFICA Y CUADRO 4

ORDEN DE IMPORTANCIA DEL FACTOR "RELACIONES PERSONALES"
SEGUN FACULTAD O ESCUELA

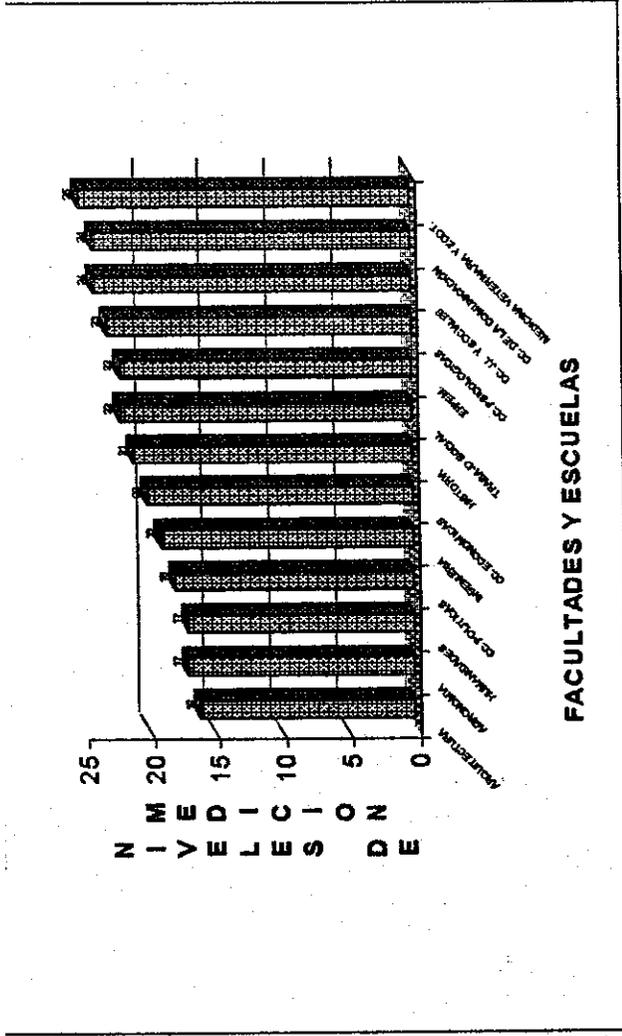


CODIGOS	FACULTAD Y/O ESCUELAS	RESULTADO OBTENIDO
10, 16	Medicina Veterinaria y Zoot. Y CC. De Comunicación	26
04, 13	CC. JJ. y Sociales y CC. Psicológicas	25
14	Historia	24
15	Trabajo Social	23
29	EFPEM	22
03, 08	Ciencias Económicas e Ingeniería	20
02, 07	Arquitectura y Humanidades	19
01, 27	Agronomía y CC. Políticas	17

FUENTE: Aplicación de test de Adaptabilidad "Como conocer y mejorar la Salud Mental". Estudio realizado al personal Administrativo, Secretaría y Tesorería, Campus Central, USAC. Agosto-Septiembre, 1998.

CUADRO Y GRAFICA 5**GRADOS DE SALUD MENTAL, PROMEDIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE USAC, CAMPUS CENTRAL, GUATEMALA**

FACULTADES Y ESCUELAS	MEDIA
ARQUITECTURA	16
AGRONOMIA	17
HUMANIDADES	17
CC. POLITICAS	18
INGENIERIA	19
CC. ECONOMICAS	20
HISTORIA	21
TRABAJO SOCIAL	22
EFPEM.	22
CC. PSICOLOGICAS	23
CC. JJ. Y SOCIALES	24
CC. DE LA COMUNICACIÓN	24
MEDICINA VETERINARIA Y ZOOT.	25



FUENTE: Aplicación de test de Adaptabilidad "Como conocer y mejorar la Salud Mental". Estudio realizado al personal Administrativo, Secretaría y Tesorería, Campus Central, USAC, Agosto-Septiembre, 1998.

3.2 Análisis e Interpretación de Resultados:

En páginas anteriores, las gráficas muestran los resultados de la investigación realizada "La salud mental y su proyección en las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos de la Universidad de San Carlos del área de secretaría y tesorería, campus central", para el efecto se utilizó el Test "Como conocer y mejorar su salud mental" el cual se aplicó a una muestra no aleatoria (78), trabajadores administrativos de Secretaría y Tesorería de USAC, de todas las unidades académicas, de la jornada tarde-noche,, excepto la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia que es jornada única. La muestra estuvo constituida por cinco secretarías que atienden público y el encargad@ de Tesorería de cada Unidad Académica y/o Escuelas no facultativas: Facultad de Agronomía, Arquitectura, Ciencias Económicas, Ciencias Jurídicas y Sociales, Humanidades, Ingeniería, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Escuela de Ciencias Psicológicas, Escuela de Historia, Escuela de Trabajo Social, Escuela de Ciencias de la Comunicación, Escuela de Profesores de Enseñanza Media "EFPEM" y Escuela de Ciencias Políticas.

El mencionado Test, "Como conocer y mejorar su salud mental" conformado por 119 preguntas, se divide en siete áreas, o características de la conducta humana, las cuales se interrelacionan dinámicamente entre sí. Consta de siete subtests que corresponden a cada uno de los siete aspectos de la conducta humana:

1. La tensión, fue evaluada en las preguntas de la 1 a la 10.
2. El estado de ánimo, 20 preguntas, de la 11-30.
3. El pensamiento, 17 preguntas, de la 31-47.
4. La actividad, 14 preguntas, de la 48-61.
5. La organización/control, 20 preguntas, de la 62-81.
6. Las relaciones personales, 20 preguntas, de la 82-101.
7. Lo físico, 18 preguntas, de la 102-119.

Para evaluar la Salud Mental se clasificó para su interpretación general, en tres categorías: 1) Funcionamiento Normal (puntuaciones de 10 a 25 puntos), 2) Funcionamiento con dificultad (intervalo de 26 a 40 puntos), y 3) Funcionamiento al límite (40 a 50 puntos).

SIGNIFICADOS:

NORMAL: La persona no tiene problemas mentales ni emocionales graves y tiene un nivel elevado de adaptabilidad mental (puntuación de 10 a 25 puntos).

CON DIFICULTADES: Puntuación en el intervalo de 26 a 40 puntos. Tiene tensiones y problemas graves, puede ser recomendable la ayuda profesional.

AL LIMITE: Puntuación en el intervalo de 40 a 50 puntos, indica un nivel de funcionamiento al límite y es clara señal de que debe buscar ayuda profesional.

De acuerdo a las puntuaciones, estas categorías se subdividen en cinco etapas específicas que son las siguientes:

ETAPAS	INTERVALO
Estado normal:	De 10 a 15 Puntos (no se encontró)
Estado de alarma:	De 16 a 25 "
Aguantando con angustia:	De 26 a 35 "
Carácter angustiado:	de 36 a 45 " (no se encontró)
Conducta perturbada:	de 46 a 50 " (no se encontró).

Al aplicar el Test, se solicitó a los integrantes de la muestra que señalaran con sinceridad las pautas de conducta y los síntomas que se ajustan con mayor precisión a sus sentimientos y a sus actos, para cada una de las siete características de la conducta. Después con la ayuda del sistema de puntos, se calculó una puntuación total para cada subárea que sirvió para diagnosticar su bienestar emocional general y por ende su salud mental.

GRAFICA 1.

DISTRIBUCION POR SEXO DE LA MUESTRA ESTUDIADA.

Demuestra que la población estudiada el 96% lo representa el sexo femenino (75) y un 4% corresponde al sexo masculino (3).

GRAFICA 2.

COMPARACIÓN GENERAL DE NIVELES MÁXIMOS, SEGÚN FACTOR DE SALUD MENTAL EN USAC.

La media obtenida en la muestra estudiada, en cada una de las siete características de la conducta humana fue:

Tensión.....	=	23 puntos
Estado de ánimo....	=	29 "
Pensamiento.....	=	28 "
Actividad.....	=	24 "
Organización/Control.	=	26 "
Relaciones Personales.	=	26 "
Físico.....	=	24 "
Puntuación total:	=	180
Dividida por 7	=	25.71

La puntuación de 25.71 indica que el estado de salud mental está en general en la categoría de los límites de la normalidad.

La Salud mental general de estas personas es buena, tienen problemas, pero éstos no entorpecen su funcionamiento normal, pero deben cuidar su conducta en las siete esferas, pueden necesitar ayuda, terapia preventiva (desde la meditación hasta un grupo de autoayuda o un grupo de terapia en función de su personalidad).

FUNCIONAMIENTO CON DIFICULTADES, PUNTUACION DE 26-40:

La salud mental de la muestra estudiada se ve afectada por los siguientes factores:

EL ESTADO DE ÁNIMO, puntuación más alta, 29 puntos, es indicador de que las personas se alteran con facilidad, suelen estar malhumorados o intolerantes con los demás, recurren al humor explosivo como liberación de la tensión.

En segundo lugar, **EL PENSAMIENTO**, con puntuación de 28 PUNTOS. Estas personas expresan preocupaciones y problemas personales, piensan en todas las cosas que pueden marchar mal, sin ser capaces de relacionar la preocupación con ningún tipo de acción constructiva, luchan con sus pensamientos para poder actuar de manera efectiva, pero son capaces de tomar decisiones importantes y de procesar información difícil.

En tercer lugar, **ORGANIZACIÓN/CONTROL** con puntuación de 26 puntos. No saben manejar sucesos inesperados e imprevisibles. Indica que la angustia suele estimularlos para pasar a la acción, son capaces de mentir o de defraudar cuando están sometidos a presión. El trabajo es efectivo pero lo disfrutan menos.

En tercer lugar, que también se encuentran contempladas **LAS RELACIONES PERSONALES** con puntuación de 26 puntos, indica que estas personas utilizan sus sentimientos alterados para manipular a los demás o para que le presten atención, suelen estar irritables con los demás. Pierden la capacidad para llegar a acuerdos o para colaborar con los demás, tienen dificultad de intimar, no tienen buen humor y simpatía normales.

Estas cuatro características están ubicadas en la categoría de "Funcionamiento con dificultades", significa que sufren de tensiones y problemas graves, (trabajo, diversión o amor), no obstante siguen siendo capaces de hacer uso de sus recursos personales y mentales (sus habilidades, sus intereses, sus amigos) para enfrentarse a sus problemas.

Realizan la mayoría de las tareas mecánicamente, cumplen con los actos de la vida social y económica normal y con sus deberes y obligaciones.

En cuanto a las otras tres características, reportan punteos inferiores y su **FUNCIONAMIENTO ES NORMAL**: Por lo que la Normalidad, es la capacidad para llevarse bien con los demás y trabajar para conseguir los objetivos citados, mientras encuentran el modo de disfrutar y de sentirse realizados con los privilegios y las responsabilidades que fomenta nuestra cultura. Debe existir equilibrio en el trabajo, en el amor y en la diversión, era el ideal de Aristóteles.

LA TENSION, con puntuación de 23 puntos. La tensión origina cambios fisiológicos perjudiciales en el cuerpo humano y puede llegar a agotar sus reservas de energía. Cuando se prolonga largo tiempo causa enfermedades psicosomáticas.

Se refiere al nivel y al impacto de la angustia en las personas, entre los indicios de tensión se cuentan la agitación, el morderse las uñas, el sudor, la respiración rápida y una sensación de tensión física, dolor de cabeza, irritabilidad; pero cierta medida de angustia o de tensión en la vida diaria es inevitable y necesaria.

LA ACTIVIDAD con puntuación de 24 puntos. Se refiere a aquello por lo que se interesa la persona y a lo que hace. En la actividad se incluye el trabajo, las diversiones, las aficiones y toda tarea o proyecto a la que se dediquen la mente y el cuerpo. Cuando algo anda mal la persona se vuelve compulsiva o ritualista esto representa señales de tensión mental.

» **FÍSICO** con puntuación de 24 puntos. El estado físico es tanto una causa como un reflejo del estado mental, la salud física y salud mental están asociadas íntimamente, muchos problemas emocionales se corresponden con enfermedades físicas, y existe relación estrecha entre los procesos químicos y biológicos y la conducta mental; el estrés altera la producción de hormonas y de sustancias químicas en el cuerpo lo que produce diversos síntomas.

GRAFICA Y CUADRO 3.

FACTORES DE MEDICION MAXIMOS POR FACULTAD Y ESCUELA

Se observa la media obtenida en cada Facultad o Escuela sobre niveles de Salud Mental, basados en las siete características de la conducta humana, Las medias reportadas son altas y de acuerdo al análisis se interpreta que la salud mental está afectada en todas las características, evidenciando bajos niveles de salud mental.

Principalmente tres unidades académicas reportaron altas puntuaciones, por lo tanto, el nivel de salud mental es bajo:

En primer lugar, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia con una media de 24, afectada en Pensamiento. Las personas piensan en todas las cosas que les pueden suceder mal, sin ser capaces de relacionar la preocupación con algún tipo de acción constructiva.

En segundo lugar, la Escuela de Ciencias de la Comunicación con una media de 25, afectada en Estado de ánimo, las personas sufren de estrés mental, pérdida del sentido del humor y Relaciones Personales, con pautas destructivas y conductas inadecuadas.

En tercer lugar, Ciencias Jurídicas y Sociales con una media de 26, afectada en Aprendizaje, Organización/Control, que indica que no tienen capacidad de resolver las situaciones imprevistas.

Al efectuar la comparación, se estableció que las tres unidades académicas que gozan de un nivel adecuado de salud mental, pues reportan puntuaciones mínimas de 20, 21 y 22 puntos respectivamente, en el estudio realizado, son:

Facultad de Humanidades, con una media de 20 puntos, afectada en su Estado de ánimo, sigue Facultad de Ingeniería con una media de 21 puntos, afectada por Tensión (angustia) y Agronomía con media de 22 puntos, afectada por pensamiento.

GRAFICA Y CUADRO 4.

ORDEN DE IMPORTANCIA DEL FACTOR "RELACIONES PERSONALES" SEGUN FACULTAD O ESCUELA.

Se comprobó que en la característica Relaciones Personales las unidades académicas reportaron mayores problemas en este aspecto, tema objeto de estudio, y por lo tanto un bajo nivel de salud mental son: Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia y Escuela de Ciencias de la Comunicación con una Media de 26 puntos y Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Psicológicas con Media de 25 puntos.

Significa que son personas que se sienten impulsadas a salirse siempre con la suya, reaccionan como niños, pueden adoptar posturas extremas de retraimiento o de agresión en sus relaciones personales, poco equilibrio en la vida social, establecen intimidades repentinas que se deterioran o se deshacen, tienen conducta antisocial leve como el egoísmo, la insensibilidad hacia los demás y la irresponsabilidad en general, esta conducta es en general impulsiva, busca el placer personal sin tener en cuenta las consecuencias de sus actos.

CUADRO Y GRAFICA 5.**GRADOS DE SALUD MENTAL PROMEDIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE USAC, CAMPUS CENTRAL.**

Las unidades académicas que poseen niveles adecuados de salud mental son: Facultad de Arquitectura, con una Media de 16 puntos, en segundo lugar, Facultad de Agronomía y Humanidades con una media de 17 puntos y en tercer lugar, Escuela de Ciencias Políticas con una media de 18 puntos.

Es evidente que de acuerdo a los resultados obtenidos, el personal de la Facultad de Arquitectura goza de salud mental en comparación con las demás unidades académicas, en virtud de que reportó la puntuación más baja en la media.

Las siete características de la conducta humana ejercen un impresionante efecto sobre la salud y productividad del empleado.

La tensión origina cambios fisiológicos perjudiciales en el cuerpo humano y puede llegar a agotar sus reservas de energía. Cuando se prolonga largo tiempo causa enfermedades psicosomáticas.

No existe ninguna medida absoluta de la salud mental, salvo quizás la medida en que somos capaces de sobrevivir, de salir adelante y de disfrutar en cualquier situación.

La vida es sin duda, una gran prueba y una gran aventura. Unas veces marcha viento en popa y otras veces es algo abrumadora.

La búsqueda del autoconocimiento y de la automejora son dos de las grandes motivaciones que debe tener la humanidad.

CAPITULO IV

4.1 Conclusiones.

Teniendo como base los resultados obtenidos de la investigación realizada a una muestra de 78 empleados administrativos de la áreas de Secretaría y Tesorería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, campus central jornada tarde noche las conclusiones generales son las siguientes:

- Se acepta y se comprueba la hipótesis de investigación psicológica que fue planteada: "La Salud Mental influye en las Relaciones Interpersonales con los trabajadores administrativos del área de secretaría y tesorería de la Universidad de San Carlos, campus central", porque fue confrontada con la realidad, y el estudio evidenció que el personal administrativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala, campus central, en el estudio realizado revela un bajo nivel de salud mental en virtud de que la puntuación negativa es muy elevada, lo que puede comprobarse al observar las gráficas estadísticas.
- Se comprobó a nivel general que para poseer salud mental satisfactoria se requiere que existan buenas relaciones interpersonales y que para su existencia son factores fundamentales la comunicación, sentimientos de autoestima, satisfacción personal, seguridad, etc. de tal manera que los trabajadores se sentirán satisfechos con las tareas o responsabilidades, que influye positivamente en el buen desempeño laboral.
- El factor emocional es la causa principal de los problemas laborales, más que la incompetencia o capacidad técnica. Es evidente que el personal administrativo manifiesta necesidad de atención, motivación y estimulación, por lo que debe procurarse un entorno saludable y una intervención positiva para procurarles bienestar y por ende elevar el nivel de salud mental.

No existe ninguna medida absoluta de la salud mental, salvo quizás la medida en que somos capaces de sobrevivir, de salir adelante y de disfrutar en cualquier situación.

Se estableció que el sector administrativo en las características evaluadas de Salud Mental concuerdan en un 100% comprobándose con ello que al tenerse una salud satisfactoria el trabajador va a sentirse bien tanto en sus tareas cotidianas como en sus otras actividades.

De acuerdo a la comparación entre las Unidades Académicas el sector Administrativo manifiesta mayor necesidad de Salud Mental, debido a que se ve afectado en la mayoría de las características que conforma la Salud Mental y por ello carecen de buenas relaciones interpersonales.

4.2 Recomendaciones:

A la Institución Universitaria:

- ❖ La USAC sobre la base de la investigación deberá implementar las medidas necesarias, para la aplicación de programas o talleres motivacionales recreativas y de capacitación para elevar el nivel espiritual e inducir a los trabajadores a adoptar cambios y propiciar mejores relaciones interpersonales para beneficio de la institución y de ellos mismos.
- ❖ Para recuperar la Salud Mental es necesario que el ser humano cuente con tres elementos claves: La libertad, el cambio y la responsabilidad y se preocupe por ver, juzgar, criticar y arreglar primero lo de él.
- ❖ Podría decirse que el ser humano es el único ser en el mundo que tiene la libertad para decidir qué hacer de su vida y qué actitud tomar ante las diversas circunstancias que la misma le presente.
- ❖ Que se investigue y brinden apoyo a los trabajadores administrativos para propiciar un cambio y mejorar su Salud Mental por parte de las autoridades universitarias.

A los estudiantes de Psicología:

- ❖ Que realicen en el futuro investigaciones sobre el tema para cubrir y explicar los problemas que se presentan en toda su magnitud, ampliando los contextos de sociabilidad del trabajador.
- ❖ Que tomen en cuenta este estudio para promover y conocer mejor la Salud Mental a nivel de trabajadores y así favorecer cambios positivos para mejorar las relaciones personales a través de su participación.

BIBLIOGRAFIA

- ABREGO, RENÉ ANTONIO Y MOLINA DE MORENO, REYNA. Actitud que presenta el trabajador administrativo y de servicio de la Universidad de San Carlos de Guatemala ante la Jubilación. Año 1991, Sede Central. Escuela de CC. Psicológicas, USAC. Tesis de graduación Pp. 2.
- ALPORT, GORDON W. Y OTROS. La Teoría General de la Acción. Buenos Aires 1968. Pp. 36
- ARIAS GATICA, FERMANDO. "Administración de Recursos Humanos", Editorial Trillas, 4a. edición, 1989. Pp. 36
- BARO MARTÍN, IGNACIO. Psicología Social de la Guerra UCA, Editores, El Salvador, 1989. Pp. 25 y 27.
- CATALAGO DE ESTUDIOS USAC. 1986-1990, 1ª edición, Depto. de Registro y Estadística . Pp. 1
- CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo No. 30 Pp. 2.
- COHEN, GEORGE, D., WILLIAM GLADSTONE. Como conocer y mejorar su Salud Mental, 1997 Editorial. Pp. 25-43.
- DE LEON GONZALEZ, CARLOS R. Estudio sobre la dinámica de la Personalidad de los empleados del servicio integrado de Salud en Jutiapa 1975. Pp. 19-24.
- DICAPRIO, Nicolás S. Teoría de la Personalidad. México 1990 Pp. 79
- DIAZ SALGUERO, ANTONIO. Estudio de las Relaciones Humanas en el Trabajo. Escuela de Psicología 1986. Pp.50.
- DORCH, FRIDRIC. Diccionario de Psicología. Editoria. Herder 1981.
- FINGERMAN, GREGORIO. "Relaciones Humanas", Fundamentos psicológicos y sociales, Editorial El Ateneo, S.A. de C.V., México, 9a. edición, 1990. Pp. 41-47.
- FRITZEN, SILVINO JOSE. La Ventana de Johori. Editorial Sal Terrare, España 1987. Pp. 115.

- JUÁREZ ESTRADA, ROSALÍA. Folleto de Higiene Mental, Unidad de Salud USAC, Pp. 2-59.
- KOLB, LAURENCE, Psiquiatría Clínica Moderna, editorial Copilco, S. A. C.V. México 1992. Pp. 69-71
- MARTINEZ MOLINA, JULISA. La Motivación de Personal como factor en la Producción de una empresa. Escuela de Psicología, USAC. 1995. Pp. 13
- MASLOW, ABRAHAM H., Motivation y Personality, Harper & Row, New York, 1954, citado por Fritzen, Silvino José, La Ventana de Johari, Edil. Sal Terrae, España, 1987, Pp. 116
- METAMORFOSIS No. 4. Escuela de Ciencias Psicológicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, Revista temática técnico científica, Editora Educativa, julio 1998, Pp. 36-38
- MONEDERO, CARMELO "Psicopatología General" 2ª edición, biblioteca nueva, Almagro, Madrid, 1978 Pp.17-24
- MORALES LIGIA. Monografía Ocupacional del Psicólogo Industrial en Guatemala. Escuela de Psicología USAC. 1991. Pp. 25-26.
- MURRAY A., Henry. La Personalidad. 3ª Edición 1975. Pp. 36
- PAPALIA, DIANE WENDKOS, SALLY . "Psicología del Desarrollo" editorial MacGraw Hill Colombia, 1985. Pp. 4-5, 282-286.
- PAZ CASTILLO, VERONICA. La Motivación como factor influyente en el desempeño laboral del trabajador administrativo y docente. USAC, sede central, Tesis de Psicología 1995. Pp. 98
- PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO HUMANO, PNUD Informe 1990, Pp. 34.
- REYES PONCE, AUGUSTIN. Administración de Personal, parte Relaciones Humanas. México 1988. Pp. 27-28, 40,41
- ROBBINS STEPHEN P. "Comportamiento Organizacional" teoría y práctica, "Valores, actitudes y satisfacción en el puesto" traducción de Adolfo Deras Quiñonez: Naucalpan de Juárez, edo. De México, 1996 7ª edición Prentice Hall Hispanoamericana, México 1996. Pp. 193-194.

- RODRÍGUEZ ESTRADA, MAURO, DR., Autoestima, Clave del Éxito Personal 2ª Edición, Editorial El Manual Moderno, s. A. México, D.F., Pp. 83.
- SALUD MENTAL. 1988. sl. 3p. <http://www.members.tripod.com/~infosofindo>. Pp. 12
- SILLAMY NORBERT, Diccionario de la Psicología, Pp. 291.
- SCHULTZ, DUANE P., Psicología Industrial, Universidad de South Florida, McGraw-Hill, 3a. edición, México, 1982. Pp. 17
- USAC-IIME. Depto. de Educación, documento de apoyo, curso Taller "Relaciones Interpersonales positivas, clave del Éxito". Lic. Eduardo Castellanos Vásquez, Mayo 1999. Pp. 13-33
- WOLLMAN, BENJAMIN, Teorías y Sistemas Contemporáneos en Psicología, Ediciones Martínez Roca, S. A. España, 1968. Pp. 709
- ZEA KING, ALVARO. Teoría Gerencial II, H. R. Impresos, 1ª Edición, Fissic-Idea, Junio 1998. Pp. 45.

ANEXO

U

XXXXXXXXXX





LISTA DE CONTROL DE SU BIENESTAR EMOCIONAL

Característica número 1:

¿Tiene usted estas conductas y síntomas característicos?

- 1. Su tensión tiene una causa presente o pasada.
- 2. Usted puede hacer algo que le ayude a aliviar su tensión.
- 3. Tiene señales definidas de tensión (agitación, respiración rápida, sudor).
- 4. Su tensión puede obstaculizar algunas veces su capacidad de trabajar.
- 5. Tiene señales de tensión sin causa aparente.
- 6. Su tensión obstaculiza su trabajo durante una buena parte del tiempo.
- 7. Suele depender de unas fuertes defensas para que su tensión le resulte soportable.
- 8. Tiene períodos de angustia casi insoportable sin causa evidente ni comprensible.
- 9. Su tensión le resulta insoportable sin medicación.
- 10. Su tensión sólo se le alivia con pensamientos perturbados (distorsiones, alucinaciones, planes radicalmente inadecuados).

Característica número 2:

¿Tiene usted estas conductas y síntomas característicos?

- 1. Sus cambios de estado de ánimo tienen una causa determinada.
- 2. Usted suele tener sentido del humor.
- 3. Sus estados de ánimo pueden ser intensos, pero se le pasan al poco tiempo.
- 4. Suele alterarse con facilidad, o suele estar malhumorado o intolerante con los demás.
- 5. Recurre al humor explosivo como liberación de la tensión.
- 6. Sus estados de ánimo le suelen durar mucho tiempo.
- 7. Tiene periódicamente conductas histéricas.
- 8. Tiene manifestaciones emocionales fuertes, muchas veces sin causa aparente.
- 9. Suele aplicar un sentido del humor hostil (sarcasmo, etcétera).
- 10. Tiene ciertos miedos y fobias, moderados pero perdurables.
- 11. Corre riesgos innecesarios para superar sus miedos.
- 12. Tiene determinadas emociones bloqueadas o apagadas (por ejemplo, el amor o el odio).
- 13. Sus estados de ánimo de fondo suelen afectar a su capacidad para trabajar, para amar y para divertirse.
- 14. Suele tener estados perdurables de depresión y de infelicidad.
- 15. Ha tenido intentos de suicidio, o piensa con frecuencia en el suicidio.
- 16. Es capaz de entusiasmarse por una idea, pero le resulta difícil llevarla a la práctica.

- ___ 17. Tiene una conducta autodestructiva, llena de riesgos.
- ___ 18. Suele tener periodos de conducta histérica (rabietas, arrebatos emocionales o conductas destructivas).
- ___ 19. Sufre ilusiones, trastornos del pensamiento o alucinaciones.
- ___ 20. Sufre depresiones graves, suele ser inabordable o se cierra en sus relaciones personales de trabajo o amorosas.

Característica número 3.

¿Tiene usted estas conductas y síntomas característicos?

- ___ 1. Es capaz de recoger información y de procesarla con facilidad.
- ___ 2. Sus pensamientos, sean del tipo que sean, no lo alteran durante mucho tiempo.
- ___ 3. Sus pensamientos suelen ayudarle a llevar a cabo sus planes.
- ___ 4. Sus pensamientos están centrados intensa y estrechamente en la tarea o en el problema de que se ocupa.
- ___ 5. Se libera de la tensión a través de sus pensamientos (por ejemplo, de pensamientos pasivos, agresivos o sexuales).
- ___ 6. Suele bloquear la entrada de toda información que no sea importante.
- ___ 7. Tiene tendencia a analizar sus sentimientos, más que a vivirlos.
- ___ 8. Suele dudar de su capacidad para sentir emociones importantes.
- ___ 9. Suele hablar consigo mismo de manera obsesiva, con un contenido preocupante o negativo.

- ___ 10. Suele padecer distorsiones crónicas de la realidad.
- ___ 11. Suele estar pendiente de un peligro indeterminado.
- ___ 12. Suele eliminar o pasar por alto informaciones importantes.
- ___ 13. Tiene pensamientos repetitivos o molestos que le trastornan la vida.
- ___ 14. Sus pensamientos le suelen impedir vivir sentimientos fuertes (por ejemplo, el amor, la ira).

- ___ 15. Tiene grandes dificultades para tomar decisiones.
- ___ 16. Tiene pensamientos obsesivos continuamente.

- ___ 17. Tiene graves distorsiones de la percepción (es decir, alucinaciones visuales o auditivas).

Característica número 4

¿Tiene usted estas conductas y síntomas característicos?

- ___ 1. Tiene entusiasmo e interés por hacer cosas y por participar, y se siente competente.
- ___ 2. Es capaz de asumir riesgos y de resistir, se atreve a ser mediocre, o incluso a fracasar e intentarlo de nuevo.
- ___ 3. Puede practicar tanto actividades continuadas como intermitentes.
- ___ 4. Según su temperamento, suele tener mucha actividad o poca actividad.
- ___ 5. Los riesgos nuevos le suelen producir angustia, o se suele sentir sobrecargado.

8. Necesita mucha inspiración o motivación para
 9. Se está volviendo cada vez más rígido; para
 10. Habitualmente es incapaz de asumir riesgos
 11. En general, evita las actividades nuevas.
 12. Sus actividades (o habilidades) para sobrele-
 13. var las situaciones ya no le alivian la tensión.
 14. Sus logros no le producen placer; sus activi-
 15. dades suelen ser solitarias, y siente dolor si
 16. quedan incompletas.
 17. Realiza con frecuencia actividades compulsi-
 18. vas, ritualistas.
 19. Tiene dificultades extremas para cambiar sus
 20. pautas de actividad.

Característica número 5.

¿Tiene usted estas conductas y situaciones características?

1. Es capaz de estarse quieto y de dedicarse a las
 2. tareas durante los periodos de tiempo necesari-
 3. os.
 4. Puede trabajar aunque le falte la inspiración o la
 5. información sobre sus resultados.
 6. Puede planear y llevar a cabo soluciones para
 7. problemas de varias etapas.
 8. Es capaz de aprender de su propia experien-
 9. cia.

10. dando cuando está sometido a presión?
 11. Se está volviendo cada vez más rígido; para
 12. funcionar necesita directrices claras o condi-
 13. ciones de trabajo perfectas.
 14. Siente con frecuencia que está aburriendo
 15. demasiado.
 16. Los sucesos imprevisibles suelen ser capaces
 17. de trastornar su actividad o de influir negati-
 18. vamente sobre su rendimiento.
 19. Tiene conductas impulsivas de cuando en
 20. cuando.
 21. Sus rituales personales le estorban con frecuen-
 22. cia en su trabajo (por ejemplo, sacar punta a
 23. los lápices).
 24. Tiene una capacidad limitada para la intros-
 25. pección y para el cambio.
 26. Su conducta suele ser mecánica.
 27. Sucesos inesperados de poca importancia
 28. suelen obligarle a interrumpir el trabajo o las
 29. actividades relacionadas con el amor y con la
 30. diversión.
 31. Para poder funcionar, suele descubrir que tie-
 32. ne que realizar rituales obsesivos.
 33. Suele manifestar una conducta impulsiva que
 34. trastorna sus planes; no aprende de sus erro-
 35. res ni de la experiencia.
 36. Tiene muy poco autocontrol; se deja influir
 37. fácilmente por las sugerencias exteriores o
 38. por los sentimientos interiores.
 39. Habitualmente, sus sentimientos le hacen im-
 40. posible trabajar.
 41. Suele tener conductas perturbadoras, impul-
 42. sivas.

¿Tiene usted estas conductas y síntomas característicos?

1. Usted puede ser amigo de otras personas y puede tener amigos.
2. Tiene una capacidad cada vez mayor para la intimidad con los demás.
3. Cuando usted se retrae emocionalmente o se vuelve agresivo suele deberse a una causa clara, y se le pasa pronto.
4. Utiliza sus sentimientos alterados para buscar la atención de los demás o para manipular a los demás.
5. Suele estar ansioso por agradar a los demás.
6. Suele estar poco deseoso o incapaz de divertirse con los demás.
7. Suele ser demasiado emocional en sus relaciones personales.
8. Suele estar irritable con los demás.
9. Suele encontrarse que se relaciona con los demás de una manera compulsiva o inadecuada.
10. Tiene que salirse siempre con la suya; es incapaz de llegar a un acuerdo.
11. Los demás pueden hacer de usted un chivo expiatorio, o bien usted puede ser muy dominante.
12. Suele iniciar prematuramente relaciones con personas concretas, relaciones que terminan más tarde.
13. Tiene amistades tormentosas o que se deterioran, y suele albergar rencores.
14. Normalmente necesita apoyo o aprobación constante por parte de los demás.
15. Suele tener baja la autoestima.

Señale el número de los números 1

17. Depende mucho de los demás, o tiene una poderosa necesidad de manipular a los demás.
18. Suele albergar grandes rencores hacia los demás.
19. Vive en un mundo propio y es incapaz de relacionarse con los demás.
20. Suele tener conductas antisociales (por ejemplo, mentiras, fraudes, robos o agresiones físicas).

Característica número 7

¿Tiene usted estas conductas y síntomas característicos?

1. Tiene pautas estables de alimentación, buena digestión, la piel sana y la respiración, el sueño y el peso normales.
2. Se recupera con relativa rapidez de las enfermedades o de los accidentes.
3. Se siente bien físicamente.
4. Tiene muchas fluctuaciones en sus pautas de alimentación y de sueño, o cambios de peso, trastornos gastrointestinales de menor importancia, manchas en la piel.
5. Se suele sentir tenso, cansado o agotado.
6. Recurre intencionadamente a las drogas o al alcohol para sobrellevar las situaciones.
7. Sufre periódicamente manchas en la piel, trastornos gastrointestinales, pérdidas de apetito, alteraciones del sueño o dolores de cabeza.

Lista de control para la característica número 1:
la tensión

Consulte las listas de control de las páginas anteriores. Pase sus señas a los recuadros de esta página señalando los cuadros que se corresponden con su conducta de Tensión.

Recuerde que su conducta puede corresponder a varias etapas del bienestar emocional.

- ___ 8. Tiene tics físicos y/o tartamudeos.
- ___ 9. Se queja mucho de su salud, muchas veces sin síntomas claramente definidos.
- ___ 10. Suele recurrir a las drogas y al alcohol o busca ayuda médica para «sentirse mejor».
- ___ 11. Tiene episodios de abuso de las drogas, frecuentemente reforzados por sus amigos o sus conocidos.
- ___ 12. Parece rígido o tenso en sus gestos físicos.
- ___ 13. Tiene problemas psicósomáticos en curso: úlceras, colitis, insomnios, jaquecas, amenorrea, anorexia, muchas veces sin causas concretas.
- ___ 14. Se automedica con drogas, medicamentos o alcohol, muchas veces a solas, para sobrellevar las situaciones.
- ___ 15. Esta agotado continuamente sin causa aparente.
- ___ 16. Adopta posturas físicas extrañas.
- ___ 17. Tiene muchos problemas físicos en curso, algunos de ellos sin causa aparente.
- ___ 18. Tiene adicciones graves (por ejemplo, a las drogas y al alcohol, a conductas sexuales, a pausas de alimentación trastornadas, al juego).

NORMAL	ESTADO DE ALARMA	AGUANTANDO CON ANGUSTIA	CARÁCTER ANGUSTIADO	CONDUCTA PERTURBADA
1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/> 8. <input type="checkbox"/>	9. <input type="checkbox"/> 10. <input type="checkbox"/>

Para calcular la puntuación para la conducta de tensión

1. Anote el número de puntos de cada síntoma que señaló en la tabla de diagnóstico de la tensión en la página anterior.
2. Sume el total para esta característica y escriba el total en el espacio destinado a ello.
3. Cuente el número de síntomas que ha señalado (será un número entre el 1 y el 10) y anote este número bajo su puntuación total.
4. Divida la puntuación total por el número de síntomas anotados. El resultado es su puntuación para la adaptabilidad mental medida en cuanto a la conducta de Tensión.
5. Anote este número en el cuadrado adecuado y consúltelo cuando haya completado su auto-diagnóstico y esté preparado para calcular su puntuación general de adaptabilidad de su salud mental con ayuda del gráfico de barras de salud mental.

SÍNTOMA	PUNTOS	SU PUNTUACIÓN	NOTAS
1	10	_____	
2	10	_____	
3	20	_____	
4	20	_____	
5	30	_____	
6	30	_____	
7	40	_____	
8	40	_____	
9	50	_____	
10	50	_____	

Puntuación total _____ dividido por número de síntomas anotados _____ igual a puntuación de Tensión.

Ejemplo: Si señaló los síntomas de Tensión número 1, 2, 3, 6 y 9, su cálculo sería el siguiente:

1	10
2	10
3	20
6	30
9	50
	120 = Puntuación total
5 = Número de síntomas	

Una puntuación total de 120 dividida por 5 síntomas arroja una puntuación de Tensión de 24.

Acaba de terminar la primera de las siete mini-tablas. El procedimiento para las seis siguientes es el mismo. *Asegúrese de comprender cada síntoma antes de utilizar estas listas de control.*

Lista de síntomas de el estado de ánimo

*Señale los cuadros que se corresponden con su conducta de estado de ánimo.
Recuerde que su conducta puede corresponder a varias etapas del bienestar emocional.*

NORMAL	ESTADO DE ALARMA	AGUANTANDO CON ANGUSTIA	CARÁCTER ANGUSTIADO	CONDUCTA PERTURBADA
1. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	13. <input type="checkbox"/>	19. <input type="checkbox"/>
2. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>	14. <input type="checkbox"/>	20. <input type="checkbox"/>
3. <input type="checkbox"/>		8. <input type="checkbox"/>	15. <input type="checkbox"/>	
		9. <input type="checkbox"/>	16. <input type="checkbox"/>	
		10. <input type="checkbox"/>	17. <input type="checkbox"/>	
		11. <input type="checkbox"/>	18. <input type="checkbox"/>	
		12. <input type="checkbox"/>		

1. Anote el número de puntos para cada síntoma que señaló en la tabla de diagnóstico del estado de ánimo en la página anterior.
2. Sume el total para esta característica y escriba el total en el espacio destinado a ello.
3. Cuente el número de síntomas que ha señalado (será un número entre el 1 y el 20) y anote este número bajo su puntuación total.
4. Divida la puntuación total por el número de síntomas anotados. El resultado es su puntuación para la adaptabilidad mental medida en cuanto a la conducta de Estado de ánimo.
5. Anote este número en el cuadrado adecuado y consúltelo cuando haya completado su autodiagnóstico y esté preparado para calcular su puntuación general de adaptabilidad de su salud mental con ayuda del gráfico de barras de salud mental.

SÍNTOMA	PUNTOS	SE PUNTUACIÓN	NOTAS
1	10	_____	_____
2	10	_____	_____
3	10	_____	_____
4	20	_____	_____
5	20	_____	_____
6	30	_____	_____
7	30	_____	_____
8	30	_____	_____
9	30	_____	_____
10	30	_____	_____
11	30	_____	_____
12	30	_____	_____
13	40	_____	_____
14	40	_____	_____

16	40	_____
17	40	_____
18	40	_____
19	50	_____
20	50	_____

Puntuación total _____ dividido por número de síntomas anotados _____ igual a puntuación de estado de ánimo

Ejemplo: Si señaló los síntomas de estado de ánimo número 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 14 y 16, su cálculo sería el siguiente:

1	10
2	10
3	20
4	20
5	20
6	30
7	30
10	30
13	40
14	40
16	40

280 = Puntuación total
11 = Número de síntomas

Una puntuación total de 280 dividida por 11 síntomas arroja una puntuación de estado de ánimo de 25.5.

Señale los cuadros que se corresponden con su conducta de pensamiento
Recuerde que su conducta puede corresponder a varias etapas del bienestar emocional.

NORMAL	ESTADO DE ALARMA	AGUANTANDO CON ANGUSTIA	CARÁCTER ANGUSTADO	CONDUCTA PERTURBADA
1. <input type="checkbox"/>				
2. <input type="checkbox"/>				
3. <input type="checkbox"/>				
	4. <input type="checkbox"/>			
	5. <input type="checkbox"/>			
	6. <input type="checkbox"/>			
		7. <input type="checkbox"/>		
		8. <input type="checkbox"/>		
		9. <input type="checkbox"/>		
			10. <input type="checkbox"/>	
			11. <input type="checkbox"/>	
			12. <input type="checkbox"/>	
			13. <input type="checkbox"/>	
			14. <input type="checkbox"/>	
			15. <input type="checkbox"/>	
				16. <input type="checkbox"/>
				17. <input type="checkbox"/>

de pensamiento

1. Anote el número de puntos para cada síntoma que señaló en la tabla de diagnóstico del pensamiento en la página anterior:
2. Sume el total para esta característica y escriba el total en el espacio destinado a ello.
3. Cuente el número de síntomas que ha señalado (será un número entre el 1 y el 17) y anote este número bajo su puntuación total.
4. Divida la puntuación total por el número de síntomas anotados. El resultado es su puntuación para la adaptabilidad mental medida en cuanto a la conducta de pensamiento.
5. Anote este número en el cuadrado adecuado y consúltelo cuando haya completado su autodiagnóstico y esté preparado para calcular su puntuación general de adaptabilidad de su salud mental con ayuda del gráfico de barras de salud mental.

SÍNTOMA	PUNTOS	SU PUNTUACIÓN	NOTAS
1	10	_____	_____
2	10	_____	_____
3	10	_____	_____
4	20	_____	_____
5	20	_____	_____
6	20	_____	_____
7	30	_____	_____
8	30	_____	_____
9	30	_____	_____
10	40	_____	_____
11	40	_____	_____
12	40	_____	_____
13	40	_____	_____
14	40	_____	_____
15	40	_____	_____
16	50	_____	_____
17	50	_____	_____

Ejemplo: Si señaló los síntomas de Estado de ánimo número 1, 2, 3, 4, 6, 9, 13 y 15, su cálculo sería el siguiente:

1	10
2	10
3	10
4	20
5	20
13	40
15	40

$$\frac{180 = \text{Puntuación total}}{8 = \text{Número de síntomas}}$$

Una puntuación total de 180 dividida por 8 síntomas arroja una puntuación de pensamiento de 22,5.



Lista de control para la característica número 4:
actividad

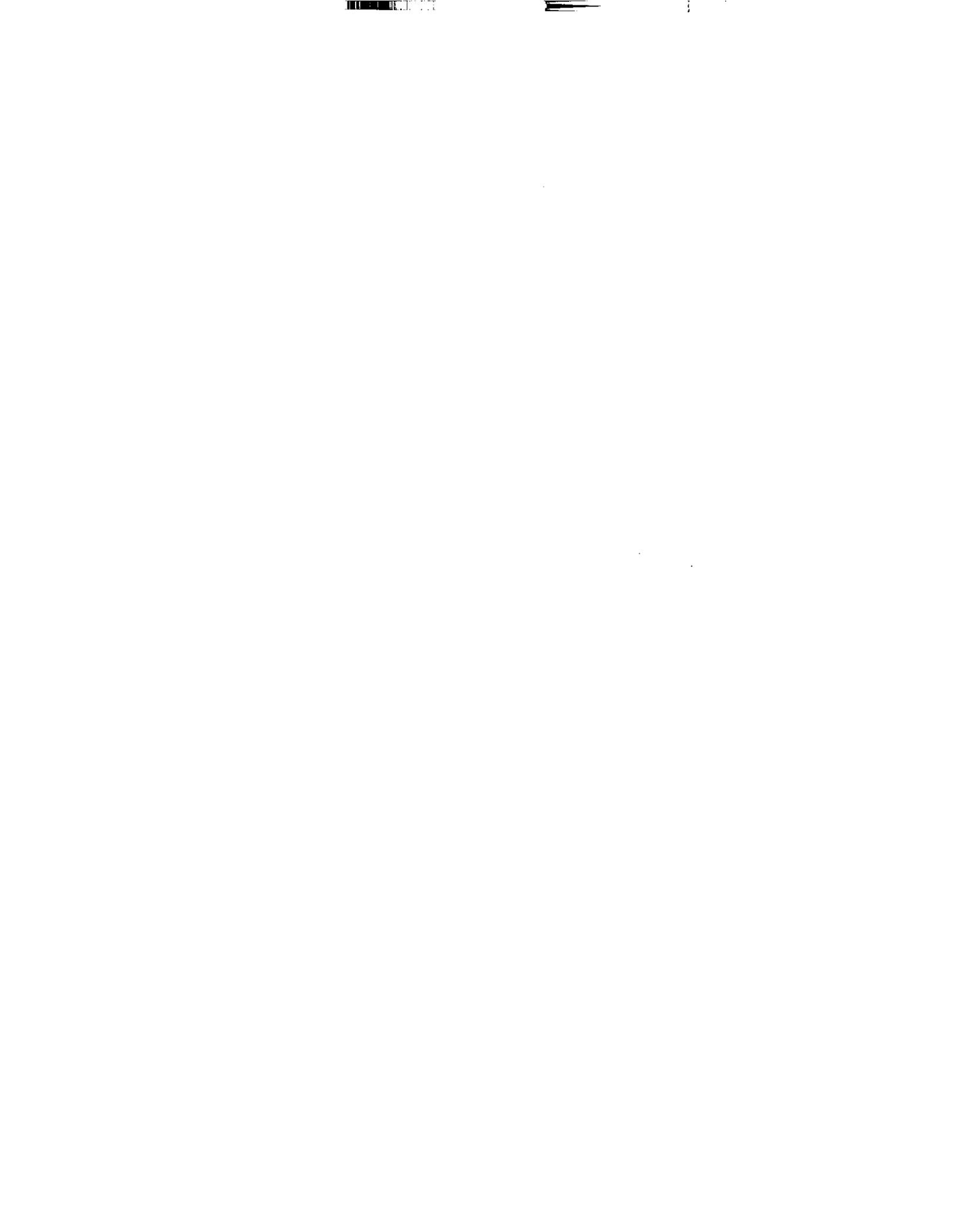
Señale los cuadros que se corresponden con su conducta de actividad
Recuerde que su conducta puede corresponder a varias etapas del bienestar emocional.

NORMAL	ESTADO DE ALARMA CON ANGUSTIA	AGUANTANDO CON ANGUSTIA	CARACTER ANGUSTIADO	CONDUCTA PERTURBADA
1. <input type="checkbox"/>				
2. <input type="checkbox"/>				
3. <input type="checkbox"/>				
	4. <input type="checkbox"/>			
	5. <input type="checkbox"/>			
	6. <input type="checkbox"/>			
		7. <input type="checkbox"/>		
		8. <input type="checkbox"/>		
		9. <input type="checkbox"/>		
			10. <input type="checkbox"/>	
			11. <input type="checkbox"/>	
			12. <input type="checkbox"/>	
				13. <input type="checkbox"/>
				14. <input type="checkbox"/>

Para calcular la puntuación para la conducta de actividad

1. Anote el número de puntos para cada síntoma que señaló en la tabla de diagnóstico de la actividad en la página anterior.
2. Sume el total para esta característica y escriba el total en el espacio destinado a ello.
3. Cuente el número de síntomas que ha señalado (será un número entre el 1 y el 14) y anote este número bajo su puntuación total.
4. Divida la puntuación total por el número de síntomas anotados. El resultado es su puntuación para la adaptabilidad mental medida en cuanto a la conducta de actividad.
5. Anote este número en el cuadrado adecuado y consúltelo cuando haya completado su auto-diagnóstico y esté preparado para calcular su puntuación general de adaptabilidad de su salud mental con ayuda del gráfico de barras de salud mental.

SÍNTOMA	PUNTOS	SU PUNTUACIÓN	NOTAS
1	10	_____	_____
2	10	_____	_____
3	10	_____	_____
4	20	_____	_____
5	20	_____	_____
6	20	_____	_____
7	30	_____	_____
8	30	_____	_____
9	30	_____	_____
10	40	_____	_____
11	40	_____	_____
12	40	_____	_____
13	50	_____	_____
14	50	_____	_____





11

11

de la organización/control

1. Anote el número de puntos para cada síntoma que señaló en la tabla de diagnóstico de la organización/control en la página anterior.
2. Sume el total para esta característica y escriba el total en el espacio destinado a ello.
3. Cuente el número de síntomas que ha señalado (será un número entre el 1 y el 20) y anote este número bajo su puntuación total.
4. Divida la puntuación total por el número de síntomas anotados. El resultado es su puntuación para la adaptabilidad mental medida en cuanto a la conducta de organización/control.
5. Anote este número en el cuadrado adecuado y consúltelo cuando haya completado su diagnóstico y esté preparado para calcular su puntuación general de adaptabilidad de su salud mental con ayuda del gráfico de barras de salud mental.

17	TV	_____
18	50	_____
19	50	_____
20	50	_____

Puntuación total _____ dividido por número de síntomas anotados _____ igual a puntuación de Organización/Control

Ejemplo: Si señaló los síntomas de organización/control número 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11 y 18, su cálculo sería el siguiente:

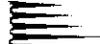
3	10
4	10
5	10
7	20
8	30
10	30
11	30
18	50

$\frac{190}{8} = \text{Puntuación total}$

8 = Número de síntomas

Una puntuación total de 190 dividida por 8 síntomas arroja una puntuación de organización/control de 23,75.

SÍNTOMA	PUNTOS	SU PUNTUACIÓN	NOTAS
1	10	_____	_____
2	10	_____	_____
3	10	_____	_____
4	10	_____	_____
5	10	_____	_____
6	20	_____	_____
7	20	_____	_____
8	30	_____	_____
9	30	_____	_____
10	30	_____	_____
11	30	_____	_____
12	30	_____	_____
13	30	_____	_____
14	40	_____	_____
15	40	_____	_____
16	40	_____	_____



**Lista de control para la característica número 6:
las relaciones personales**

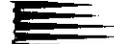
*Señale los cuadros que se corresponden con su conducta de relaciones personales.
Recuerde que su conducta puede corresponder a varias etapas del bienestar emocional.*

NORMAL	ESTADO DE ALARMA	AGUANTANDO CON ANGSTIA	CARÁCTER ANGSTIADO	CONDUCTA PERTURBADA
1. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	9. <input type="checkbox"/>		
2. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	10. <input type="checkbox"/>		
3. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	11. <input type="checkbox"/>		
	7. <input type="checkbox"/>	12. <input type="checkbox"/>		
	8. <input type="checkbox"/>	13. <input type="checkbox"/>		
		14. <input type="checkbox"/>		
		15. <input type="checkbox"/>		
		16. <input type="checkbox"/>		
			17. <input type="checkbox"/>	
			18. <input type="checkbox"/>	
				19. <input type="checkbox"/>
				20. <input type="checkbox"/>

Para calcular la puntuación para la conducta de relaciones personales

1. Anote el número de puntos para cada síntoma que señaló en la tabla de diagnóstico de relaciones personales en la página anterior:
2. Sume el total para esta característica y escriba el total en el espacio destinado a ello.
3. Cuente el número de síntomas que ha señalado (será un número entre el 1 y el 20) y anote este número bajo su puntuación total.
4. Divida la puntuación total por el número de síntomas anotados. El resultado es su puntuación para la adaptabilidad mental medida en cuanto a la conducta de relaciones personales.
5. Anote este número en el cuadrado adecuado y consúltelo cuando haya completado su auto-diagnóstico y esté preparado para calcular su puntuación general de adaptabilidad de su salud mental con ayuda del gráfico de barras de salud mental.

SÍNTOMA	PUNTOS	SU PUNTUACIÓN	NOTAS
1	10	_____	
2	10	_____	
3	10	_____	
4	20	_____	
5	20	_____	
6	20	_____	
7	20	_____	
8	20	_____	
9	30	_____	
10	30	_____	
11	30	_____	
12	30	_____	
13	30	_____	
14	30	_____	
15	30	_____	
16	30	_____	



**Lista de control para la característica número 7:
lo físico**

Señale los cuadros que se corresponden con su conducta de lo físico
Recuerde que su conducta puede corresponder a varias etapas del bienestar emocional.

SÍNTOMA	PUNTOS	SU PUNTAJACIÓN	NOTAS
17	40	_____	_____
18	40	_____	_____
19	50	_____	_____
20	50	_____	_____

Puntuación total _____ dividido por número de síntomas anotados _____ igual a puntuación de relaciones personales _____

Ejemplo: Si señaló los síntomas de relaciones personales número 1, 2, 3, 5, 7, 15 y 18, su cálculo sería el siguiente:

- 1 10
- 2 10
- 3 10
- 5 20
- 7 20
- 15 30
- 18 40

$$\frac{140}{7} = \text{Puntuación total}$$

$$= \text{Número de síntomas}$$

Una puntuación total de 140 dividida por 7 síntomas arroja una puntuación de relaciones personales de 20.

NORMAL	ESTADO DE ALARMA	AGUANTANDO CON ANGSTIA	CARÁCTER ANGSTIADO	CONVICIA PERTURBADA
1. <input type="checkbox"/>				
2. <input type="checkbox"/>				
3. <input type="checkbox"/>				
	4. <input type="checkbox"/>			
	5. <input type="checkbox"/>			
	6. <input type="checkbox"/>			
		7. <input type="checkbox"/>		
		8. <input type="checkbox"/>		
		9. <input type="checkbox"/>		
		10. <input type="checkbox"/>		
		11. <input type="checkbox"/>		
			12. <input type="checkbox"/>	
			13. <input type="checkbox"/>	
			14. <input type="checkbox"/>	
			15. <input type="checkbox"/>	
				16. <input type="checkbox"/>
				17. <input type="checkbox"/>
				18. <input type="checkbox"/>



de lo físico

1. Anote el número de puntos para cada síntoma que señaló en la tabla de diagnóstico de lo físico en la página anterior.
2. Sume el total para esta característica y escriba el total en el espacio destinado a ello.
3. Cuente el número de síntomas que ha señalado (será un número entre el 1 y el 18) y anote este número bajo su puntuación total.
4. Divida la puntuación total por el número de síntomas anotados. El resultado es su puntuación para la adaptabilidad mental medida en cuanto a la conducta de lo físico.
5. Anote este número en el cuadro adecuado y consúltelo cuando haya completado su autodiagnóstico y esté preparado para calcular su puntuación general de adaptabilidad de su salud mental con ayuda del gráfico de barras de salud mental.

SÍNTOMA	PUNTOS	SU PUNTAJACIÓN	NOTAS
1	10	_____	
2	10	_____	
3	10	_____	
4	20	_____	
5	20	_____	
6	20	_____	
7	30	_____	
8	30	_____	
9	30	_____	
10	30	_____	
11	30	_____	
12	40	_____	
13	40	_____	
14	40	_____	
15	40	_____	
16	50	_____	

17 50
18 50

Puntuación total divida' lo por número de síntomas anotados [igual a puntuación de lo físico [.....]]

Ejemplo: Si señaló los síntomas de lo físico número 1, 2, 4 y 5, su cálculo sería el siguiente:

1	10
2	10
4	20
5	50
<hr/>	
60	= Puntuación total
4	= Número de síntomas

Una puntuación total de 60 dividida por 4 síntomas arroja una puntuación para lo físico de 15.

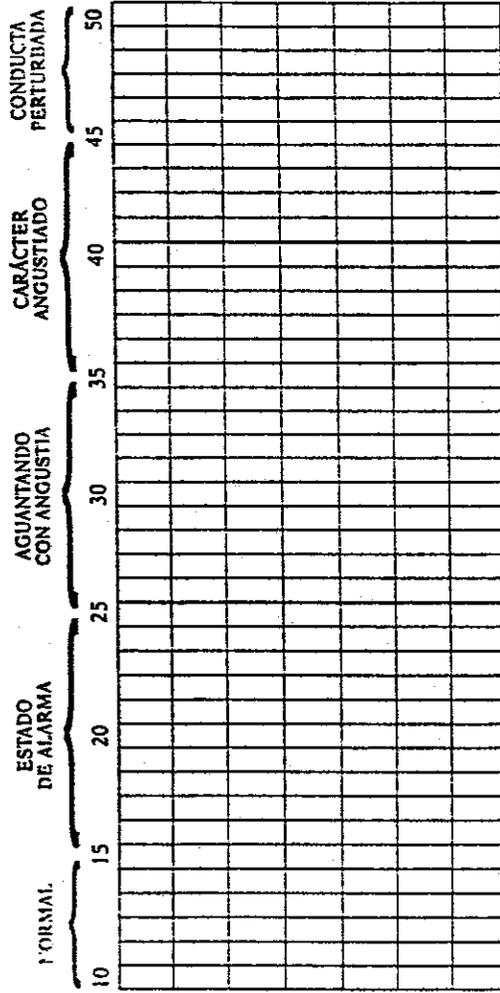
EL GRÁFICO DE BARRAS DE SU BIENESTAR EMOCIONAL

Ahora que ha calculado su puntuación total para cada uno de los siete aspectos, podrá complementar el gráfico de barras con un cuadro de su salud mental.

Le bastará con sombrear para cada característica la zona que queda a la izquierda de su puntuación para la misma. El resultado es una imagen visual de su estado actual de bienestar emocional. En el capítulo 4, dedicado a la interpretación y evaluación del test, presentamos cuatro ejemplos con sus gráficos de barras correspondientes.



Gráfico de barras de la salud mental
PUNTOS



Característica

Tensión

Estado de ánimo

Pensamiento

Actividad

Organización/control

Relaciones personales

Físico

10-25 Dentro de los límites de la conducta esperada. Funcionamiento normal. Puede necesitar ayuda para problemas concretos. Terapia preventiva

26-40 Tensiones y problemas graves. Puede ser recomendable la ayuda profesional. Funcionamiento con dificultades.

40-50 Funcionamiento al límite. Solicite ayuda profesional.



INDICE

ólogo:	
roducción:.....	01
APITULO I	
anteamiento del Problema:.....	04
arco Teórico:.....	06
itecedentes bibliográficos:	06
itecedentes USAC:.....	08
Historia de la Psicología Industrial:	11
Trabajador:.....	17
Desarrollo:.....	18
La Psicología:.....	23
Psicología de la Personalidad:.....	23
Teoría de la Motivación:.....	27
Base de la Sociabilidad:.....	32
Higiene Mental:.....	33
Salud Mental:.....	35
El Ser humano y la Comunicación:.....	45
Comunicación:.....	46
Relaciones Humanas:.....	47
Relaciones Interpersonales:.....	49
Administración de Recursos Humanos:.....	52
Análisis de Puestos:.....	53
Clasificación de Puestos:.....	53
Reclutamiento de Personal:.....	53
Selección de Personal:.....	53
Inducción de Personal:.....	54
emisas	55
ótesis:.....	56



PITULO II	
nicas e Instrumentos:.....	57
PITULO III	
sentación y Análisis de Resultados:.....	59
PITULO IV	
nclusiones:.....	74
comendaciones:	76
liografías:.....	77
EXOS	