



Maestría en Gestión del Talento Humano

Artículo de investigación aplicada



INCIDENCIA DE LA SALUD MENTAL SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR.

Autoras: Nabila Adriana Vargas Aguirre y María Elena Godoy Zúñiga

a. Psicóloga. Analista Senior de Desarrollo Organizacional, E-mail: nabila.vargas@uees.edu.ec

b. Dra. En Lenguaje, Literatura y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI Bussines School, Ecuador

E -Mail: maríaegodoy@uees.edu.ec

Palabras clave
Talento Humano
Salud Mental
Desempeño Laboral

Clasificación JEL
O15

Resumen: El objetivo de este estudio es analizar la incidencia de la salud mental en el desempeño laboral de los empleados de una empresa del sector de hidrocarburos en la ciudad de Guayaquil. La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo no experimental y de carácter correlacional. Para ello, se aplicó una encuesta a 41 colaboradores del departamento de Administración y Finanzas con el fin de evaluar su salud mental. Las dimensiones consideradas para el análisis fueron: satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía y resolución de problemas. Además, se solicitó al departamento de Recursos Humanos información sobre el proceso anual de evaluación del desempeño, el cual incluye las siguientes fases: fijación de objetivos, revisión de mitad de año, toma de conocimiento de la revisión de mitad de año, autoevaluación, evaluación de competencias y, finalmente, evaluación de objetivos. Los resultados revelaron que una de las dimensiones más afectadas en los colaboradores evaluados es el autocontrol, con un 68% de afirmaciones en la escala de medición, seguida de las relaciones interpersonales, con un 61%. Estos hallazgos se reflejan en que el 56% de los colaboradores cumplen parcialmente con el desempeño de sus objetivos, según la escala de calificación utilizada. Estos resultados permiten concluir que una adecuada gestión emocional contribuye significativamente a la salud mental de los trabajadores, lo que, a su vez, influye positivamente en su desempeño profesional.

Key words
Human Talent
Mental Health
Job Performance

JEL Classification
O15

Abstract: The objective of this study is to analyze the incidence of mental health on the work performance of employees of a company in the hydrocarbon sector in the city of Guayaquil. The research is framed within a quantitative approach, with a non-experimental descriptive and correlational design. To do this, a survey was applied to 41 employees of the Administration and Finance department in order to evaluate their mental health. The dimensions considered for the analysis were: personal satisfaction, prosocial attitude, self-control, autonomy and problem solving. In addition, the Human Resources department was requested

information on the annual performance evaluation process, which includes the following phases: goal setting, mid-year review, awareness of the mid-year review, self-assessment, evaluation of competencies and, finally, evaluation of objectives. The results revealed that one of the dimensions most affected in the evaluated collaborators is self-control, with 68% of statements on the measurement scale, followed by interpersonal relationships, with 61%. These findings are reflected in the fact that 56% of employees partially meet the performance of their objectives, according to the rating scale used. These results allow us to conclude that adequate emotional management contributes significantly to the mental health of workers, which, in turn, positively influences their professional performance.

INTRODUCCIÓN

Las personas que trabajan tienen derecho a un medio laboral positivo que contribuyan a una buena salud mental donde estén integrados los propósitos, oportunidades, relaciones interpersonales adecuadas, el rendimiento y la productividad del trabajador para beneficio personal y por consecuencia para un buen funcionamiento de la sociedad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Por otro lado, para que las condiciones de salud de una persona puedan mejorar es importante el cambio de perspectiva de una curativa hacia una preventiva, por medio de acciones preventivas y de promoción con la utilización de herramientas para una atención de salud integral (Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025). También, es menester acudir al llamado de una vida laboral que esté ligada a la salud mental para una adecuada salud mental, física desde las condiciones que la organización retribuya a su colaborador con adecuadas remuneraciones, incentivos laborales, apoyo de los mandos altos (Urrea y Ordoñez, 2020).

La actividad laboral es parte central de la vida de los individuos donde se desarrollan varias capacidades, sin embargo, pueden menguar estas capacidades por condiciones de la organización que no sean adecuadas que por consecuencia entrarán en situaciones de riesgos psicosociales, como problemas mentales o de violencia (Palma et al., 2022). Con esto, es relevante mencionar los cambios que se dieron en la pandemia con la salud mental y el desempeño laboral; las organizaciones están abordando transformaciones para tomar en consideración las brechas de la tecnología, interacción social, el cambio de modalidad laboral, donde las organizaciones se volcaron a una adaptación laboral diferente a la tradicional implementando maneras ágiles, donde los impactos en el desempeño y salud de

VARGAS AGUIRRE Y GODOY ZÚÑIGA

los colaboradores se vieron identificados disminuyendo o aumentando su productividad (Guadamuz, 2021).

Es importante la estrecha interacción entre la organización y los colaboradores de tal manera que, dentro de las socializaciones, las capacitaciones impartidas puedan ser adecuadas para poder ejercer de manera óptima su actividad laboral y que se genere un compromiso en los trabajadores, brindando la reducción de incertidumbre y fomentando las relaciones de confianza (Orozco-Solis et al., 2022).

En lo que respecta al contexto de estudio se ha observado que el nivel de absentismo ha incrementado, los colaboradores expresan su inconformidad por las insuficientes horas de sueño lo cual afecta su recuperación para mantener un adecuado rendimiento y cumplir con los retos establecidos por la empresa, el escaso tiempo para poder realizar actividades de recreación y mantener un equilibrio vida – trabajo, sumada a la compleja relación entre mandos medios y subalternos, esto aporta al debilitamiento de la salud mental de sus trabajadores, estos factores podrían repercutir en el estado de ánimo, autoestima, estrés crónico y otras afecciones relacionadas. Posiblemente esto se deba a la falta de atención de la alta dirección en problemáticas de esta índole y/o escasas acciones y políticas que impulsen el bienestar emocional. Dicho esto, se plantea la hipótesis que la salud mental incide en el rendimiento laboral.

La relevancia de esta investigación se centra en el rol protagónico que tiene la salud mental para el desempeño del ser humano en el trabajo, contemplar dentro de las políticas de la empresa acciones que apunten a prevenir enfermedades mentales serán de gran utilidad para el colaborador y por consecuencia para la organización, un estado mental positivo

VARGAS AGUIRRE Y GODOY ZÚÑIGA

beneficia a la concentración, manejo efectivo del estrés, mantener relaciones interpersonales saludables y al correcto abordaje de desafíos y además, contribuye con un clima laboral positivo y colaborativo.

Por este motivo el objetivo del presente estudio es analizar la incidencia de la salud mental en el desempeño laboral con la finalidad de identificar los factores que aumentan el bienestar y rendimiento de los trabajadores.

REVISIÓN LITERARIA

Salud Mental

Las condiciones de trabajo favorecen a la aparición de presiones psicológicas y síntomas que causan psico somatizaciones a los colaboradores, sobre carga laboral, poco apoyo organizacional y de implementos para ejecutar las labores (Esperidió et al., 2020). La salud mental ha hecho que los países investiguen sobre las problemáticas psicológicas, con diversos factores de riesgos (Robles-Sánchez, 2021).

La salud mental dentro de sus aspectos protectores es la de gestionar emociones y capacidad de afrontamiento (Fernández Moro et al., 2024). El afrontamiento que se debe ejecutar de manera prioritaria ante la detección de problemas de salud, debe ser un indicador primordial para evitar efectos a corto o largo plazo (Urzúa et al., 2020).

Es vital explorar factores que se asocian con la salud mental, barreras, limitaciones y opción de apoyo donde se puedan realizar con un enfoque interventivo (Martínez et al., 2021). El protagonismo del individuo en la salud mental es clave para el proceso participativo y mejora de las personas (Cea, 2019).

Para que se pueda mantener una salud mental desde todos los aspectos, se deben crear políticas públicas que se sostengan en el tiempo (Curiel, 2024). Para evitar problemas relacionados al sueño, poca concentración, ansiedad, depresión entre otras dificultades se debe reducir la adición al trabajo (Barbosa, 2024). El colaborador debe mantener muy relacionada la motivación y satisfacción para llegar a obtener condiciones saludables en el campo laboral (Berumen y Berumen, 2024).

Otros de los aspectos fundamentales para una atención en salud mental de las personas es la de descentralizar la atención de lo público a lo privado y viceversa, otorgando funciones, fondos, programas que permitan implementar más servicios de salud a nivel primario (Contreras-Pizarro, 2024). La atención que, desde luego debe recibir los colaboradores que atienden a personas con situaciones mentales, deben tener cuidados psicológicos y psicosociales para una buena elaboración de emociones y situaciones en crisis (Buitrago et al., 2021).

Se debe señalar que la salud mental puede experimentar afecciones negativas por factores que predisponen a los individuos en los diferentes campos profesionales Sánchez (Díaz et al., 2024).

Según Cox-Landázuri et al., (2024) menciona que uno de los factores que repercuten de forma negativa en la salud mental es la de no acceder al servicio de salud por barrera estructurales, escasos de servicios, recursos económicos o barreras culturales y se estigmatización.

Dentro de las actividades laborables, donde los colaboradores se someten a estrés debido a la cantidad de personas que pueden atender en su horas laborables, como usuarios agresivos, con niveles de hostilidad percibida, ira, entre otros factores, como colaboradores

VARGAS AGUIRRE Y GODOY ZÚÑIGA

se les generan situaciones conflictivas y con herramientas para una atención adecuada que puede ser una de ellas, la inteligencia emocional, con esto pueden fomentar espacios más saludables (Nakazaki et al., 2024).

Como importante en la salud mental está la de reconocimientos, capacidades de resolución de problemas, evitar la fatiga, la innovación entre otros aspectos que proporcionen estabilidad emocional, caso contrario repercutirá de manera negativa sino existen los fortalecimientos, capacitaciones y otra herramientas que ayuden a mantener un entorno saludable y productivo (Valverde, 2024).

Desempeño Laboral

La actividad laboral ha ido cambiando por factores externos que ocurren, la forma de comercializar, los métodos de trabajo, distribución y modalidades que los colaboradores acogen para su actividad laboral (Cabreras, 2022). Otros de los factores, en este caso la modalidad de teletrabajo implica cambios en las jornadas laborables y las rutinas que el colaborador tiene lo cual afecta de forma directa en la salud física y en su actividad laboral (Izquierdo-Santa Cruz, 2022). Si bien es cierto que, dentro de la organización debe existir bienestar para que un individuo se pueda desarrollar de manera óptima y pueda cumplir sus metas profesionales y laborales, desde luego va a existir un factor que es el líder maneje bien a sus colaboradores para sus fines organizacionales (Calderón-Mafud, 2022).

El desempeño laboral se verá afectado dentro de la organización por la satisfacción laboral que tenga un colaborador (Mora, 2019). No hay que dejar a un lado la medición que realiza la empresa para evidenciar los objetivos propuestos para el éxito organizacional (Bautista, 2022). Por otro lado, se puede determinar las condiciones de la gestión organizacional con el desempeño laboral (Castro, 2020). Medir componentes como las competencias, compromisos y comportamientos de los colaboradores por medio de un sistema de evaluación que permita el control administrativo y financiero (Marín, 2020). Para esto, es menester indicar que se pueden identificar varias evaluaciones para obtener confiabilidad en el rendimiento laboral de los colaboradores (Sanz-Calvo, 2024).

La manifestación que se genera por factores externos a la organización se puede determinar indicadores desfavorables para el desempeño laboral, donde afecta las condiciones laborales (Peña-Roa 2024).

El desempeño laboral se irá mejorando con las buenas relaciones interpersonales que existe en la organización (Cáceres, 2019). Algo que menciona De la Torre (2024), es que también se ve influenciado el desempeño laboral cuando se trabaja en equipo y la influencia de otras causas favorables. Otro punto que se debe mencionar es que recae de forma positiva el nivel de compromiso afectivo de un trabajador sobre el nivel de desempeño y a su vez existe una influencia del nivel del trabajador sobre su nivel de desempeño (Sakuma, 2019).

Salud Mental en el desempeño laboral

A lo largo del desarrollo del individuo como trabajador en una organización la de trabajar ocho horas, realizar funciones establecidas, mantener relaciones interpersonales, ajustarse a las instalaciones y metodologías de trabajo dentro de una organización son algunos de los factores que incurre a la salud mental; por lo que es importante conocer los

VARGAS AGUIRRE Y GODOY ZÚÑIGA

factores que influyen en su desempeño laboral (Hernández-Santiago, 2020). Sánchez (2023), enfatiza condiciones adversas que se producen en el desempeño laboral y su salud mental y su repercusión en sus jornadas laborales, reducción en el contacto social, entre otros aspectos.

El entorno laboral puede ser un factor principal o determinante donde puede influir en la salud mental del colaborador, considerando aspectos positivos que contribuyen a la autorrealización o aspectos negativos que generen estrés, horarios inadecuados o abusos de poder (Allende-Cussó, 2022).

Unos de los factores más importantes para mantener una salud mental, es la prevención de riesgos psicosociales dentro de la organización; si bien es cierto, la organización es la que debe intervenir, evaluar y mitigar riesgos para una mejor salud mental donde debe aportar modalidades de trabajo, implementación de acciones preventivas de violencia o acoso laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Claro está que, si se produce factores de riesgos psicosociales, puede ser causante de ambientes laborales inadecuados que se compromete la salud; el desempeño laboral, personal y social. Este contexto, donde los profesionales de la salud mental desempeñan un crucial papel, es el campo más vulnerado por diversos factores mencionados (López et al., 2021).

Al respecto, García et al. (2021), enfatiza que debe existir una salud mental que va de la mano con profesionales de la educación en que deben estar preparados, con valores y deben estar altamente capacitados para desempeñar un papel importante en la formación de los educandos. Los cambios que se forman de manera acelerada generan cierto impacto en el ámbito laboral; la poca preparación para los cambios inesperados influye en los comportamientos y la salud mental de los colaboradores que recae a riesgos psicosociales (Galarza et al., 2021).

La consecuencia en la salud mental, por ejemplo, en época de pandemia; a pesar que existió la modalidad a distancia para evitar propagación, se observó ciertos niveles de estrés, baja motivación en la interacción en el reto educativo, a pesar que hubo implementación de recursos tecnológicos; sin embargo, en su retorno progresivo se intervino de manera oportuna a los colaboradores y estudiantes universitarios por medio de profesionales de la salud mental para afrontar consecuencias de la pandemia (Alvarado y Berra, 2021). Para esto, cabe mencionar que, la salud mental y bienestar que son los de mantener una creatividad, proyectos de vida, autoestima, entre otros factores fueron afectados a los colaboradores de manera significativa y directa (Pérez, 2021).

La exposición a eventos traumáticos repercute en la salud mental con riesgos psicosociales en los trabajadores, donde existen consecuencias en el ambiente laboral, salud física y mental, donde se requieren acciones de prevención y correctivas de una intervención adecuada y mantener capacitada a las personas en actividades a desempeñar (Vargas et al., 2021).

El desempeño laboral son las tareas que se le asigna al colaborador, la eficiencia y eficacia en sus funciones, donde la organización identifica los tipos de personalidades para cumplir ciertos cargos dentro de la estructura organizacional; los factores psicológicos son cruciales para el desempeño e identificar con las evaluaciones y comprobar sus capacidades, capacidades y sus motivaciones, a partir de ahí puedan tener referencia a tener conocimiento de sí mismo, controlar emociones entre otros aspectos fundamentales (Aragón, 2019).

Las personas al verse sometidas a cargas de trabajo, requerimientos y presiones por lo cual pueden generar fuentes de estrés y malestar repercutiendo a su salud mental (Cuevas, 2024).

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque, diseño y tipo de investigación

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo ya que los instrumentos utilizados son estandarizados y se recopilan datos numéricos Sánchez (2019) el diseño es descriptivo no experimental ya que no hay manipulación de variables Guerin (2019); y de carácter correlacional por que se busca determinar el nivel de correspondencia entre variables, según Carrera et al., (2019) La investigación se realizó en una Empresa del sector de hidrocarburos en la ciudad de Guayaquil en los meses de septiembre y octubre del 2024.

Población y muestra

La empresa que se investiga tiene presencia en el mercado ecuatoriano desde 1974 y se dedica a la comercialización y distribución de gas licuado de petróleo a nivel nacional, cuenta con un total de 450 empleados y se tomó como muestra al departamento de Administración y Finanzas, como la población de estudio es pequeña, se utilizó una muestra censal ya que se utilizaron a todos los colaboradores de dicho departamento.

Técnicas e Instrumentos de evaluación

Se aplicó una encuesta a 41 colaboradores para explorar la salud mental, se utilizó la Evaluación de Salud Mental Positiva del autor Lluch T. (1999) que consiste en elegir una unidad de medida que se encuentra entre los valores de 1 siendo el más bajo y 4 el más alto de 39 preguntas con una escala de medición tipo Likert con cuatro alternativas (nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre) y 6 dimensiones detalladas a continuación:

Satisfacción personal: La percepción, positiva o negativa, de la persona hacia su interacción con el entorno.

Actitud prosocial: Predisposición activa hacía la sociedad, una actitud de ayuda y apoyo hacía los demás y que acepta los hechos sociales diferenciales.

Autocontrol: La capacidad para afrontar situaciones conflictivas y mantener el equilibrio emocional.

Autonomía: La capacidad para dirigirse uno mismo.

Resolución de problemas y autoactualización: La aptitud para tomar decisiones y la búsqueda del crecimiento personal.

Habilidades de relación interpersonal: La capacidad de la persona para comprender los sentimientos de los demás y con la habilidad para establecer relaciones interpersonales.

Para explorar el desempeño laboral de la población en estudio, se solicitó al departamento de Recursos Humanos de la empresa donde se lleva a cabo la investigación, los datos correspondientes al proceso de evaluación de desempeño que se aplica anualmente a los colaboradores. Este proceso consta de varias etapas: fijación de objetivos, revisión a mitad de año, toma de conocimiento de la revisión a mitad de año, autoevaluación, evaluación de competencias y evaluación de objetivos.

Aunque la última etapa de la evaluación concluirá en febrero de 2025, se utilizaron los datos correspondientes a la fase de revisión de mitad de año, que finalizó en octubre de 2024. Las características de esta etapa permiten evaluar el progreso en el cumplimiento de los objetivos y los logros alcanzados hasta ese momento, lo que proporciona una visión clara del desempeño y establece un panorama preliminar para la calificación final.

La escala de evaluación consta de los siguientes ítems: La escala de evaluación se compone de los siguientes ítems: 1 No cumple, 2 Cumple parcialmente, 3 Cumple, 4 Superó las expectativas, 5 Superó ampliamente las expectativas.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A través de las encuestas aplicadas a los colaboradores seleccionados para el presente estudio, se obtuvieron los siguientes resultados.

En cuanto a las preguntas sociodemográficas los 41 participantes del cuestionario oscilan entre los 31 y 41 años, además acorde a las categorías jerárquicas establecidas por la empresa 38 colaboradores pertenecen a analistas/profesionales y 3 son jefes.

Figura 1. Dimensión Autocontrol

Pregunta	Siempre		Frecuentemente		Ocasionalmente		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%
2	1	2%	1	2%	28	68%	11	27%
5	17	41%	7	17%	14	34%	3	7%
21	6	15%	19	46%	11	27%	5	12%
23	18	44%	23	56%	0	0%	0	0%

Análisis: Se observa en la figura 1 que el 68% de la muestra encuestada afirma que ocasionalmente experimentan bloqueo frente los problemas.

Figura 2. Dimensión Habilidades Interpersonales

Preguntas	Siempre		Frecuentemente		Ocasionalmente		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%
8	19	46%	13	32%	0	0	9	22%
9	2	5%	1	2%	14	34%	24	59%
11	7	17%	6	15%	24	59%	4	10%
18	13	32%	9	22%	8	20%	11	27%
20	16	39%	13	32%	10	24%	2	5%
24	5	12%	7	17%	23	56%	6	15%
30	25	61%	0	0%	9	22%	7	17%

Análisis: Se observa en la figura 2 que el 61% de los encuestados afirma que siempre tienen dificultades para relacionarse con sus jefes inmediatos.

Figura 3. Dimensión Autonomía

Preguntas	Siempre		Frecuentemente		Ocasionalmente		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%
10	1	2%	1	2%	17	41%	22	54%
13	19	46%	11	27%	11	27%	0	0%
19	0	0	15	37%	8	20%	18	44%
33	1	2%	5	12%	17	41%	18	44%
34	2	5%	4	10%	22	54%	13	32%

Análisis: Se observa en la figura 3 que el 54% de la población experimenta ocasionalmente inseguridad al momento de tomar decisiones importantes y el 46% indicó que la opinión de los demás influye.

Figura 4. Dimensión Resolución de Problemas

Preguntas	Siempre		Frecuentemente		Ocasionalmente		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%
15	7	17%	31	76%	0	0%	3	7%
16	18	44%	3	7%	15	37%	5	12%
17	15	37%	21	51%	5	12%	0	0%
27	18	44%	15	37%	7	17%	1	2%
28	22	54%	8	20%	10	24%	1	2%
29	8	20%	11	27%	21	52%	1	2%
32	30	73%	9	22%	2	5%	0	0%
35	13	32%	16	39%	0	0%	12	29%
36	23	56%	18	44%	0	0%	0	0%

Análisis: Se observa en la figura 4 que el 73% de la muestra busca desarrollar y potenciar sus aptitudes, además que el 56% busca encontrar posibles soluciones frente a problemas.

Figura 5. Evaluación de desempeño

Categoría	N	%
Cumple	17	41%
Cumple parcialmente	23	56%
Superó las expectativas	1	2%

Análisis: En la figura 5 se observa que el 56% de los colaboradores cumplen parcialmente con sus objetivos definidos.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los colaboradores de la organización, se identificaron diversos factores relacionados con la salud mental que, cuando se presentan en niveles bajos, impactan negativamente en el desempeño laboral. Tal como lo señala Haro A. et al. (2023), cuando los trabajadores experimentan un nivel elevado de bienestar emocional y mental, esto se refleja de manera positiva en su desempeño profesional y personal.

Un liderazgo efectivo motiva y guía a los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, al mismo tiempo que fortalece su capacidad de adaptación frente a los cambios y desafíos del entorno. Estudios como el de Sumbabustamante et al. (2022), afirma que para lograr un buen desempeño, es fundamental considerar aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva, la confianza, entre otros factores que favorecen tanto el rendimiento como la cohesión del equipo.

En el entorno empresarial, los colaboradores se enfrentan diariamente a situaciones que pueden generar altos niveles de estrés. Para mantener un nivel adecuado de productividad, es fundamental que los profesionales se concentren en mejorar su salud mental. Según Morán-Astorga et al. (2019), la gestión emocional o el afrontamiento adecuado del estrés permite a los empleados manejar estas situaciones de manera efectiva, lo que, a su vez, favorece su desempeño individual y personal.

Pérez J. et al., (2026) indica que se debe analizar los riesgos psicosociales como algo importante que debe realizar la organización para medir entornos negativos.

La capacidad que un trabajador tiene a diferencia de otros colaboradores parte de las características de cada individuo es por eso que la satisfacción del desempeño laboral en cada persona va a influir dependiendo el escenario al que se desenvuelva en la organización (Díaz, C. y Barra E., 2017).

Es indiscutible que los riesgos a los que se exponen los colaboradores en su entorno laboral pueden tener un impacto significativo en su salud mental. Esta afectación se refleja en aspectos como el ritmo de trabajo acelerado, los horarios laborales extensos y la exposición a factores negativos, los cuales, como señala López A. et al. (2021), pueden derivar en patologías laborales, afectando tanto la salud física como emocional de los empleados.

CONCLUSIONES

Acorde con en el análisis de los datos recolectados, se comprueba que se ha cumplido el objetivo del estudio, que consistía en analizar cómo la salud mental influye en el desempeño laboral, con el fin de identificar los factores que favorecen el bienestar y el rendimiento de los colaboradores. El diseño metodológico empleado, incluyendo la evaluación de las variables relacionadas con este tema, permitió una comprensión más profunda del fenómeno investigado.

Se confirma que el liderazgo dentro de las organizaciones es un factor clave para mantener relaciones internas saludables que no afecten la salud mental de los colaboradores. La fortaleza de un equipo comienza con su líder, quien tiene la responsabilidad de guiar, motivar y movilizar al grupo hacia la consecución de resultados y la mejora de la eficiencia

del equipo.

Se concluye que la gestión emocional frente a situaciones de estrés es una herramienta fundamental para mantener un nivel adecuado salud mental y de eficiencia para lograr los objetivos establecidos por la organización. Esta habilidad permite hacer frente a los desafíos, tomar decisiones de manera adecuada y preservar una buena cohesión dentro del equipo de trabajo.

FORTALEZAS Y LIMITACIONES

Entre las principales fortalezas identificadas en esta investigación destacan la participación de los colaboradores, el tamaño adecuado de la muestra encuestada y la disposición del departamento de Recursos Humanos para proporcionar información sobre su proceso de evaluación de desempeño. Se logró obtener datos del 100% de los integrantes dentro del período establecido, coordinando eficientemente las actividades para asegurar la recopilación de resultados completos y relevantes.

En cuanto a las limitaciones, debido al período en el que se realizó la investigación, la información de desempeño obtenida corresponde a una fase preliminar. Aunque los datos proporcionan una proyección de los resultados, estos podrían variar hasta el mes de febrero, momento en el que se espera contar con una evaluación más completa y actualizada.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Finalmente, se recomienda a los futuros investigadores continuar con este estudio, ampliando la muestra a otros departamentos de la organización y explorando nuevas dimensiones de la salud mental. Esto contribuiría a un mejor entendimiento de las necesidades de los trabajadores, lo que permitiría el desarrollo de planes de acción adecuados

para promover su bienestar emocional y por consecuencia elevar su nivel de compromiso y eficiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, D., y Berra, S. (2021). Retorno presencial a universidades en México y consecuencias de la salud mental por pandemia. *Revista Cientific*, 6(21), 252-266, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.13.252-266>

Aragón, K. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente*, 6(1), 57–67. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>

Barbosa, N., Lira, J., Ribeiro, A., Rocha, E., Galdino, M., Fernandes, M. (2024). Factores asociados a la adicción al trabajo en la salud mental de las enfermeras: revisión integradora. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2024;32:e4218. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7046.4218>

Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Berumen, S., y Berumen R. (2024). La salud mental del trabajador precario en la “Gig Economy” *Dirección y Organización*, 82, 32-42. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i82.658>

Buitrago F., Ciurana, R., Fernández, M. y Tizón, J. (2021). Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española, *Atención Primaria*, Volume 53, Issue 1, 2021, Pages 89-101 <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.06.006>

Cabrera, R., Ortiz, M., Salcán E., Nacimba C. (2022). El teletrabajo y la salud mental. ¿Puede el trabajo desde casa incidir en el bienestar emocional del trabajador? *Pol. Con. (Edición núm. 70) Vol. 7, No 7 Julio 2022*, pp. 493-509 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v7i7 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042921>

Cáceres, M., (2019). Incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 41026 María Murillo de Bernal del distrito de Cerro Colorado de Arequipa 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9225>

Calderón-Mafud, J., Moreno, M., Bertrán, C. y Cervantes, Y. (2020). Efectos del Liderazgo Auténtico en la Salud Mental Positiva Ocupacional/Effects of Authentic Leadership in Positive Occupational Mental Health. Uaricha. *Revisita de Psicología*, 17, 29+. <https://link.gale.com/apps/doc/A681584730/IFME?u=anon~d81e75b3&sid=googleScholar&xid=f8ac3337>

Cárdenas, J., y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Cea, J., (2019), Locos por nuestros derechos”: Comunidad, salud mental y ciudadanía en el Chile contemporáneo, *Quaderns de Psicologia Vol. 21*, No 2, e1502 <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1502>

Contreras-Pizarro, C., Zúñiga-Olivares, M. y Valle, R. (2024). Uso de datos administrativos para la construcción de evidencias en salud mental. *Revista de Neuro- Psiquiatría*, 87(1), 84-86. Epub 31 de marzo de 2024. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v87i1.5235>

Cox-Landázuri, O., y Gómez-Landázuri, J. (2024). Salud Mental en el Ámbito de la Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos21*, 9(1), 111–124. Recuperado a partir de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/651>

Cuevas, E. (2024) Burnout académico, personalidad, salud mental y hábitos saludables en estudiantes de Enfermería y Educación. Universidad Católica de Murcia <https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/7685/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Curiel, R., Chiquillo, J., y Muñoz, D. (2024). Gestión de políticas públicas en salud mental en el contexto laboral colombiano. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(106), 847-864. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.25>

Cussó, A., Iglesias, J., Rivera, J., Abal, Y., Rodríguez, J. y Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de salud pública*, (96), 27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8620589>

De la Torre, V. (2024). Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 7251-7273. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11920

Díaz, C., y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>

Esperidião, E., Saidel, M., Rodrigues, J. (2022). Salud mental: enfoque en los profesionales de la salud. *Rev Bras Enferm.* 2020;73(Suppl 1):e73supl01. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.202073supl01>

Fernández, L., Martínez-Lorca, M., Criado-Álvarez, J., Romo, R. y Martínez-Lorca, A. (2024), Salud mental, habilidades emocionales, empáticas y de afrontamiento de los estudiantes universitarios del Grado de Logopedia. *Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología* vol. 44(2) <https://doi.org/10.1016/j.rlfa.2024.100476>

García, R., Sánchez, L., Dueñas, F., y Meza, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19). <https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>

Galarza, I., Tocto, B., y Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *REVISTA ERUDITUS*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>

Guadamuz, P. (2022). Relación del desempeño laboral y la salud mental durante la pandemia del COVID-19. *Wimb Lu*, 16(2), 207–218. <https://doi.org/10.15517/wl.v16i2.51241>

Haro, A., Lara, D., Chiliquinga, A., Moína, P., y Lapo, N. (2023). Estado emocional y desempeño laboral: un estudio asociativo multivariante en profesores universitarios en teletrabajo bajo Covid-19: Emotional state and job performance: a multivariate associative study in teleworking university professors under Covid-19. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 2430–2443. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.428>

Hernández-Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), 114-119. <https://www.researchgate.net/publication/351194779>

Izquierdo, D., Molina, N., Matabanchoy, J. y Zambrano, C. (2022). Fortalecimiento de la salud mental en el trabajo en administrativos universitarios. *Cultura Educación y Sociedad*, vol. 13, p. 41-60. Corporación Universidad de la Costa. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11323/10072>

López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., López, M., y Bravo, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018-8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887

López, L., Cuenca, L., Bajaña, L., Merino, L., López, L. y Bravo, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018-8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887

Martínez, P., Jiménez-Molina, A., Mac-Ginty, S., Martínez, V. y Rojas, G. (2021). Salud mental de estudiantes de educación superior en Chile: revisión del alcance y metaanálisis. *Terapia psicológica*, 39 (3), 405-426. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082021000300405>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). Política Nacional de Salud en el Trabajo. <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC196337/>

Mora J., Mariscal, Z., (2019) Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revistas Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1307>

Moreira, L. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí- Ecuador. *Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://core.ac.uk/download/pdf/323346966.pdf>

Nakazaki, L., Aguilar, M., y Noblecilla, J. (2024). Efecto de la inteligencia emocional en la salud mental de los trabajadores del Poder Judicial en Iberoamérica. *Revista Vive*, 7(20), 540–553. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i20.321>

Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., Vázquez, C., y Vázquez, J. (2021). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42–55. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>

Palma, A., Gerber, M., y Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psykhé*, 31(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>

Pérez, J. (2016). Tolerancia organizacional al acoso psicológico en el trabajo: desarrollo, validación y estudio empírico de sus efectos en la salud y desempeño laboral. Escuela Internacional de Doctorado EIDUNED. <https://e-spacio.uned.es/entities/publication/4d976701-bcb6-45d5-bdf3-9338e9f75276>

Pérez, P., Noroña, D., y Vega, V. (2021). Repercusión SARS-CoV-2 en salud mental y bienestar psicológico del personal Centro de Salud Huambalo 2020. *Revista Científica*, 6(19), 243-262, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.19.12.243-262>

Peña-Roa, P., Venegas, S., Cancino, M., y Terán-Mendoza, O. (2024). Condiciones laborales e indicadores de salud mental en profesionales de la medicina y enfermería en Chile durante la pandemia por COVID-19. *Enfermería Global*, 23(1), 95–113. <https://doi.org/10.6018/eglobal.573161>

Robles-Sánchez, J. (2021). Salud Mental en tiempos de pandemia: la pandemia paralela. *Sanidad Militar*, 77(2), 69-72. Epub 13 de septiembre de 2021 <https://dx.doi.org/10.4321/s1887-85712021000200001>

Sakuma, I., (2019). Influencia del compromiso laboral en el desempeño del personal administrativo del Hospital Hipólito Unanue - Tacna, 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/e92f0ccd-f934-4e28-9f8c-22a4da13c811>

Sánchez, A. (2023). Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021 <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5522>

Sanz-Calvo, J., Rivera-Vicente, L., García-Carrión, M., García-Madrid, M., (2024). Fiabilidad de la herramienta de evaluación de competencias de enfermería en salud mental (ECOEnfSM): un estudio piloto. *Enfermería Clínica (Edición en inglés)*, Volumen 34, Número 4, julio-agosto de 2024, páginas 293-301. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2024.05.002>

Sánchez, Z., Morales, E., y Rojas, P. (2024). Salud mental en docentes de inglés: reflexiones sobre el contexto mexicano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6346-6356. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11051

Sumba-Bustamente, R., Moreno-Gonzabay, P. y Villafuerte-Peñañiel, N., (2022) *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*, Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1. Febrero Especial, 2022, pp. 234-261., <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569> <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Urrea, A. y Ordoñez, C. (2020). Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali. *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 12(1), 71–87. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v12n1a04>

Valverde Bojanich, M. (2024). Capacitación pedagógica para fortalecer la salud mental en los docentes de taekwondo de un instituto de deporte de Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/38c7d92a-6cb8-4f56-8b03-f402d0d3c248>

VARGAS AGUIRRE Y GODOY ZÚÑIGA

Vargas, C., Bernáledz, G., y Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horiz. sanitario [online]*. 2021, 20(1), 121-130. Epub 30 de agosto de 2021. Recuperado de:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592021000100121

Urzúa, S., Caqueo-Urizar, A., Zapata, A. y Irrarrázaval, M. (2020). Salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista médica de Chile*, 148(8), 1121-1127. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000801121>

ANEXOS

Anexo 1

Preguntas Encuesta Salud Mental Positiva

1. A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías
2. Los problemas me bloquean fácilmente
3. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas
4. Me gusto como soy
5. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas
6. Me siento a punto de explotar
7. Para mí, la vida es aburrida y monótona
8. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional
9. Tengo dificultad para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas
10. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí
11. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas
12. Veo mi futuro con pesimismo
13. Las opiniones de los demás influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones
14. Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean
15. Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o
16. Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden
17. Intento mejorar como persona
18. Me considero un buen trabajador de enfermería
19. Me preocupa que la gente me critique
20. Creo que soy una persona sociable
21. Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos
22. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida
23. Pienso que soy una persona digna de confianza
24. A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás
25. Pienso en las necesidades de los demás
26. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal
27. Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme
28. Delante de un problema soy capaz de solicitar información
29. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan
30. Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes
31. Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada
32. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes
33. Me resulta difícil tener opiniones personales
34. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o
35. Soy capaz de decir no cuando quiero decir no
36. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones
37. Me gusta ayudar a los demás
38. Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o
39. Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico