

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA  
UNITEC**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**

**INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN  
EL IMPACTO EN LA SALUD MENTAL POR LA EMERGENCIA  
SANITARIA COVID-19 EN LOS EMPLEADOS DE BAZAR DIANA**

**S. de R.L.**

**SUSTENTADO POR**

**ANA SARAHI MURILLO FLORES 31211903**

**SOFIA MARÍA MASSOU SABAT 31441124**

**PREVIA INVESTIDURA**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**TEGUIGALPA M.D.C.**

**HONDURAS, C.A.**

**JULIO, 2021**

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO**

**CEUTEC**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**DR. MARLON ANTONIO BREVE REYES**

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

**ARQ. DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ**

**SECRETARIO GENERAL**

**LICDO. ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**DIRECTORA ACADÉMICO CEUTEC**

**LICDA. IRIS GABRIELA GONZÁLES ORTEGA**

**JEFE DE CARRERA**

**LICDA. FIEDKA DAYANARA RUBIO**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios**

Dedico mi tesis primero a Dios, quien ha sido el que me ha sustentado a lo largo de todos estos años de estudio, quien ha creído en mí, quien me ha hecho una mujer esforzada y valiente, todo se lo debo a él a mi Dios y Padre Celestial quien siempre me tomo de su mano y me sustento con la diestra de su justicia, sin él este título no sería posible.

### **A mis familiares**

Por ser pieza fundamental a lo largo de mi carrera, por creer en mí, por darme su apoyo incondicional, por su comprensión en los momentos que han necesitado de mí y no he podido brindar mi atención, este logro es por ellos y para ellos.

Ana Sarahi Murillo Flores

Le dedico este proyecto a mi familia que siempre han estado a mi lado apoyándome cuando más los necesito y sé que siempre puedo contar con ellos. A mi abuela, la persona más especial que he conocido.

Sofía María Massou Sabat

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar. Agradezco a mi Dios y padre eterno ya que sin él este logro no sería posible, ha sido su gracia y misericordia que me ha llevado a culminar este sueño, no bastaría una vida para expresar la inmensidad de mi gratitud para con él.

Ana Sarahi Murillo Flores

A mis padres, Gustavo Murillo y María Flores, por enseñarme el valor de la perseverancia, he aprendido de ellos el esfuerzo y la tenacidad, me han enseñado a cumplir mis metas honesta y honradamente.

Ana Sarahi Murillo Flores

A mi esposo amado por mostrar su amor, comprensión y apoyo cada día para mí, por estar a mi lado a cada momento de mi vida y no darse por vencido en los tiempos de dificultad, le agradezco porque él me he enseñado a ser mejor persona, a no dejarme vencer ante las adversidades de la vida y me ha honrado con su amor.

A mis hijos hermosos, que son la razón de mi existir y que amo con el alma, Alejandra Murillo, Daniel, Sofia y Santiago que pronto nacerá, han sido ellos quienes me han dado el mayor regalo y privilegio de ser madre.

A Alejandra por su comprensión y amor, aun siendo una niña ha tenido responsabilidades de un adulto cuidando de sus hermanos menores mientras yo trabajaba y estudiaba, la admiro por su madurez y valentía ya que a pesar de las adversidades de la vida dejado que sea Dios el dueño y guiador de su vida y confié en que sus promesas se cumplirán cada una en ella. Amen.

A mi hijo Daniel por cuidar de mí, por consolarme en los momentos difíciles, por hacerme reír cuando estoy triste, y comprender cuando estoy ocupada haciendo tareas y entiende que este esfuerzo y sacrificio es para él, por caminar conmigo siempre y no dejarme sola. Es mi guardián.

A Sofia, mi chiquitina quien está llena de vida, por hacerme reír con sus ocurrencias y me inunda de felicidad, este regalo también es para ella, ellos cuatro me honran con su amor.

Ana Sarahi Murillo Flores.

Primero quiero agradecer a Dios porque sin el nada fuera posible, a mis padres por ser mi inspiración en la vida y a mis hermanas porque siempre están ahí sin importar la situación. Por último, a mi compañera de trabajo, Ana.

Sofia María Massou Sabat.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La pandemia de la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19) ha alterado profundamente los entornos sociales y laborales de varias maneras. Las políticas de distanciamiento social, los encierros obligatorios, los períodos de aislamiento y la ansiedad de enfermarse, junto con la suspensión del trabajo, la pérdida de ingresos y el miedo al futuro, influyen de manera conjunta en la salud mental de los ciudadanos y los trabajadores. Los aspectos del lugar de trabajo pueden desempeñar un papel crucial en la moderación o el empeoramiento de la salud mental de las personas que enfrentan esta pandemia. La epidemia de coronavirus de 2019 puede debilitar no solo la salud física, sino también los recursos psicológicos y la resiliencia de las personas. Los expertos señalan que tanto las personas que ya padecían problemas psiquiátricos, como otras que nunca han experimentado síntomas, podrían estar en riesgo. Siendo que COVID-19 es una enfermedad transmisible, algunos factores relacionados con el riesgo de contagio en el lugar de trabajo y la adopción de procedimientos preventivos pueden causar varias preocupaciones mentales. Por ejemplo, la falta de equipos de protección personal (EPI), el peso físico que provoca su uso, el miedo a contagiarse y que esto pueda dañar a los familiares, jornadas laborales más largas y la presión puede afectar la salud mental de los trabajadores. Es fundamental analizar el lado psicológico de la pandemia y los factores relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo.

## **INDICE**

<b>CAPITULO I INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPITULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b> .....	2
2.1 Objetivo General .....	2
2.2 Objetivos Específicos.....	2
<b>CAPITULO III MARCO CONTEXTUAL</b> .....	3
3.1. Generalidades de la empresa .....	3
3.2. Descripción del departamento o unidad .....	5
3.3 Antecedentes del problema .....	6
3.3.1 Planteamiento del problema .....	7
3.3.2 Justificado .....	7
<b>CAPITULO IV. MARCO TEORICO</b> .....	8
4.1. Conceptualizaciones y definiciones .....	8
4.1.2. Definición de Estrés.....	9
4.3 Ansiedad.....	13
4.4. COVID-19 y su afectación a la población en general.....	18
4.4.1. Definición de la COVID-19 .....	18
4.4.2. Como se han visto afectados en la salud mental los empleados de BAZAR DIANA S. de R.L.....	20
4.4.3. Estrés y ansiedad laboral .....	21
4.4.4. Gestión Emocional.....	24
<b>CAPITULO V. METODOLOGIA</b> .....	27
5.1 Enfoque Mixto .....	27
5.2 Población y muestra .....	29
5.2.1 Población .....	29
5.2.2 Muestra .....	29
5.3 Técnicas e instrumentos aplicados .....	29
5.4 Fuentes de información .....	31
5.4.1 Fuentes primarias.....	31
5.4.2 Fuentes secundarias.....	31
5.4 Cronología de trabajo .....	31
<b>CAPITULO VI. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO</b> .....	33
<b>CAPITULO VII PLAN DE MEJORA</b> .....	35
7.1 Plan de mejora.....	35

<b>7.1.1. Contratación de un psicólogo .....</b>	<b>35</b>
<b>7.1.2 Implementación del departamento de recursos humanos .....</b>	<b>35</b>
<b>7.1.2.1 Presupuesto .....</b>	<b>36</b>
<b>7.2 Plan de acción .....</b>	<b>41</b>
<b>CAPITULO VIII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>CAPITULO IX. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>50</b>



## **CAPITULO I INTRODUCCIÓN**

El presente proyecto trata sobre el impacto en la salud mental por la emergencia sanitaria COVID-19 en los empleados de Bazar Diana S. de R.L, de manera que permita a la organización conocer de cerca y a detalle las consecuencias que la pandemia ha traído a sus empleados. Así mismo, ayudar a mejorar la calidad de vida y proteger la integridad de sus colaboradores, de esta forma poder retener siempre un capital humano laborando dentro de su organización en condiciones óptimas de salud mental como física.

Por lo tanto, ante las consecuencias de salud mental que la actual pandemia ha traído al país y es muy visible la afectación en la mano de obra dentro de las organizaciones, estas se han visto en la necesidad de crear estrategias para mejorar el estado emocional de los colaboradores teniendo muy en claro que si no se fomenta la salud mental se tendrán repercusiones laborales, tomando en cuenta que los conceptos de salud mental y productividad van de la mano.

## **CAPITULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **2.1 Objetivo General**

Medir el impacto en la salud mental por le emergencia sanitaria COVID-19 en los empleados de Bazar Diana S. de R.L, de forma que les permita crear soluciones específicas para ayudar y fomentar la salud mental de sus empleados, de esta manera optimizar el desarrollo del capital humano.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Medir cuales son los diferentes factores que afectan la salud mental de los empleados, a través de la aplicación de un instrumento como encuesta y pruebas psicométricas que nos faciliten el sentir de las personas referente a la situación de pandemia que actualmente se vive.
- Proponer a la organización un plan o iniciativa para mejor la salud mental y por ende la estabilidad emocional y salud física de los colaboradores, que les permita adaptarse a las situaciones que cambian dramáticamente su vida.
- Promover diferentes estrategias que ayuden a que los colaboradores desarrollen resiliencia, de manera que puedan obtener un balance en su vida y logren salir adelante y tomen acciones para enfrentar sus problemas y las demandas del diario vivir.
- Ayudar y velar para que las diferentes estrategias de salud mental se apliquen y se mantengan y que los colaboradores tengan acceso a estas herramientas de distintas formas, sea de forma presencial o digital.

## **CAPITULO III MARCO CONTEXTUAL**

### **3.1. Generalidades de la empresa**

#### **3.1.1. Historia de la empresa**

Bazar Diana S. de R.L fue fundada por Roger Sabat en 1964 para su papa. Abrió su primera sucursal en Comayagüela vendiendo telas. Gracias al liderazgo de Carmen Sabat la esposa de Roger Sabat la tienda fue creciendo y empezaron a importar telas de El Salvador y más adelante de Estados Unidos. Con el tiempo se hizo un buen nombre en el mercado y eso permitió el crecimiento. Durante ese crecimiento empezaron a enfocarse en diferentes rubros comerciales como comestibles y productos americanos, bienes y raíces y achinería. Con estos rubros surgieron nuevas empresas como Mega Bazar, que se centra en la venta de achinería al detalle y al por mayor, Inversiones Visoma que está en el rubro de la venta de comestibles y productos americanos al por mayor, Inversiones Suyapa que se centra en bienes y raíces y Bazar Diana que siempre está en la venta de textiles al por mayor y al detalle.

### **Misión, Visión y valores Propuestos para la organización:**

#### **3.1.1.1. Misión**

Ser una empresa solida capaz de proveer a sus consumidores los mejores productos y servicios de la más alta calidad con la idea de crear satisfacción y sonrisas, trabajando eficientemente con el mayor esfuerzo que sus clientes y colaboradores merecen.

### **3.1.1.2. Visión**

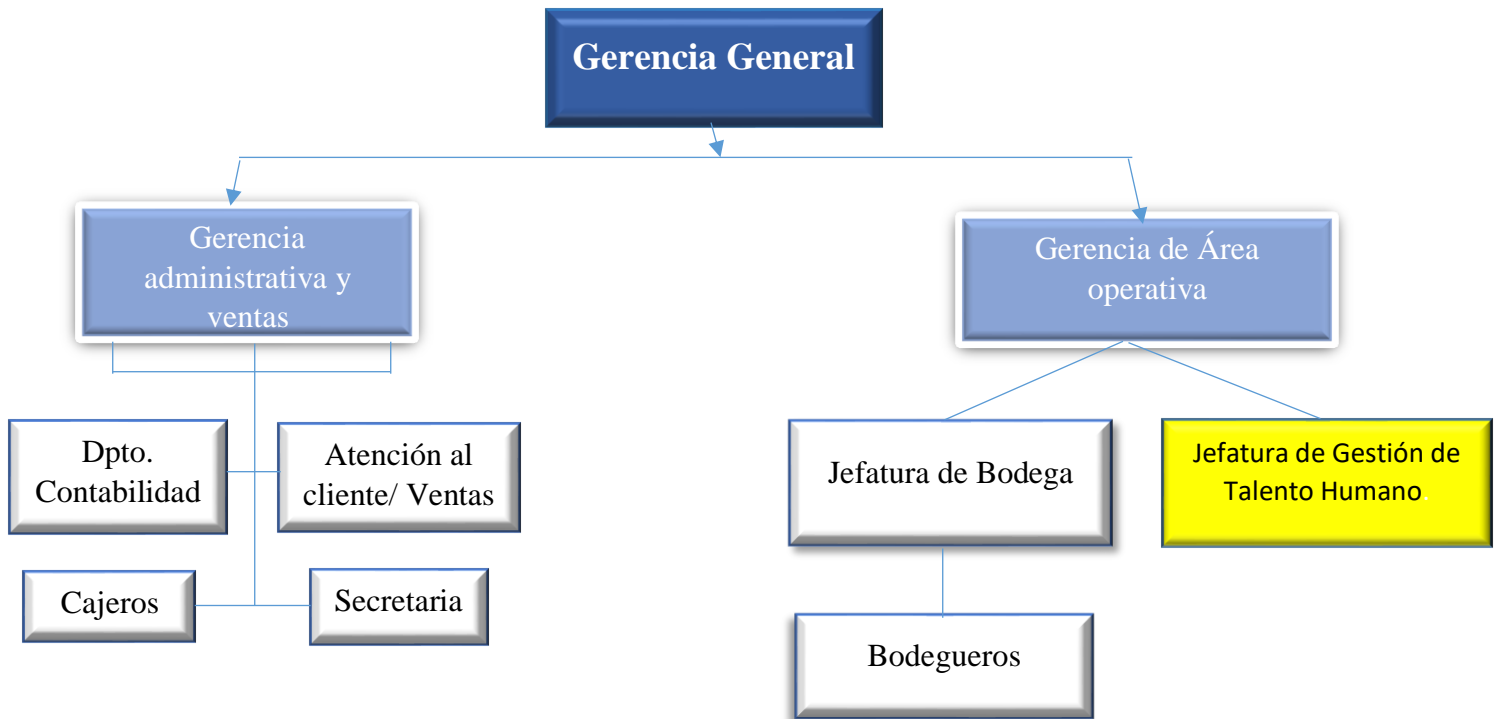
Ser reconocidos a nivel nacional como una de las mejores empresas hondureñas, proveedores de productos alimenticios y artículos de calidad a bajos costos, siempre alineada a las estrategias de venta de la empresa.

### **3.1.1.3. Valores**

- Responsabilidad
- Integridad
- Trabajo
- Satisfacción de los consumidores, clientes, proveedores y empleados.
- Eficiencia
- Calidad
- Espíritu de servicio

## Organigrama Propuesto a la Empresa Bazar Diana S. de R.L.

### 3.1.1.4. Organigrama



### 3.2. Descripción del departamento o unidad

Las empresas tienen estructuras similares y se dividen de la siguiente forma:

- Gerentes: ellos están encargados de las decisiones ejecutivas
- Contadores: trabajan en todo lo que es las finanzas y cobros de la empresa.
- Vendedores: están a cargo de vender y conseguir nuevos clientes en diferentes zonas del país y también de cobrar el crédito que se les da a los clientes al por mayor.
- Jefe de bodega: maneja la entrada y salida de mercadería
- Bodegueros
- Secretaria
- Cajeras

### **3.3 Antecedentes del problema**

La mayoría de las organizaciones como Bazar Diana están atrasadas en la implementación de iniciativas claves para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo antes y especialmente después de COVID-19. La pandemia de la enfermedad del coronavirus ha alterado profundamente los entornos sociales y laborales de varias maneras. Las políticas de distanciamiento social, los encierros obligatorios, los períodos de aislamiento y la ansiedad por enfermarse, junto con la suspensión de la actividad productiva, la pérdida de ingresos y el miedo al futuro, influyen de manera conjunta en la salud mental de los ciudadanos y los trabajadores. Los aspectos del lugar de trabajo pueden desempeñar un papel crucial en la moderación o el empeoramiento de la salud mental de las personas. La epidemia del coronavirus puede quebrantar no solo la salud física, sino también los recursos psicológicos y la resiliencia de las personas. El COVID-19 podría tener un impacto psicológico importante en las personas. Debido a los profundos cambios en los lugares de trabajo, y en la forma de realizar las actividades laborales, puede ser que algunos factores ocupacionales y organizativos puedan jugar un papel relevante en la salud mental de los trabajadores y su capacidad para afrontar situaciones desafiantes. Siendo que COVID-19 es una enfermedad transmisible, algunos factores relacionados con el riesgo de contagio en el lugar de trabajo y la adopción de procedimientos preventivos pueden causar varias preocupaciones mentales. Por ejemplo, la falta de equipo de protección personal, el peso físico que ocasiona su uso, el miedo a contagiarse y que esto pueda dañar a los familiares, jornadas laborales más largas entre muchos otros. En respuesta, los trabajadores pueden desarrollar una variedad de reacciones ya sean conductuales, físicas y psicológicas, por ejemplo, cambios de humor, disminución de la motivación, pensamientos depresivos y precauciones de aislamiento. Es

fundamental analizar el lado psicológico de la pandemia y los factores relacionados con la salud mental en los trabajadores de Bazar Diana S de RL.

### **3.3.1 Planteamiento del problema**

Debido a la emergencia sanitaria que atraviesa el país por la pandemia COVID-19 y la repercusión que esta ha tenido en la fuerza laboral; tanto en las organizaciones como en los colaboradores, la organización se ha visto en la necesidad de buscar formas de ayudar a sus colaboradores, indagando, en primer lugar sobre cuál es el impacto psicológico que la actual pandemia ha generado en su desarrollo profesional, personal y familiar, fomentar la salud mental y enfocar sus esfuerzos en el bienestar emocional como prioridad laboral.

### **3.3.2 Justificado**

Una buena salud mental permite que los trabajadores prosperen. Los estudios de investigación proporcionan pruebas sólidas de que las empresas con altos niveles de conciencia sobre la salud mental tienen más éxito. Según una investigación de la Universidad de Warwick, abordar el bienestar mental en el trabajo aumenta la productividad hasta en un 12%. Es relevante conocer el impacto del COVID-19 en la salud mental de los empleados para poder entender el desempeño y el ambiente laboral de la organización.

## **CAPITULO IV. MARCO TEORICO**

### **4.1. Conceptualizaciones y definiciones**

Por medio de este apartado se realiza una descripción de lo que es salud mental, de igual forma se explica su definición, el estrés, la ansiedad y cuáles son las causas que estos generan en el cuerpo humano. También conceptualizaciones de lo que es la COVID-19 y cuales han sido sus efectos en la salud mental de los empleados de BAZAR DIANA S. de R.L.

#### **4.1.1. Definición de Salud Mental**

Una enfermedad mental es una afección que afecta el pensamiento, y los sentimientos, el comportamiento o el estado de ánimo de una persona. Estas condiciones impactan profundamente la vida diaria y también pueden afectar la capacidad de relacionarse con los demás.

Una condición de salud mental no es el resultado de un solo evento. La investigación sugiere múltiples causas vinculantes. La genética, el medio ambiente y el estilo de vida influyen en el desarrollo de una enfermedad mental. Un trabajo o una vida hogareña estresante hacen que algunas personas sean más susceptibles, al igual que los eventos traumáticos de la vida. Los procesos y circuitos bioquímicos y la estructura básica del cerebro también pueden desempeñar un papel.

La OMS establece que “La salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la



definición de salud que da la OMS: «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». También enfatizan que preservar y restaurar la salud mental es crucial a nivel individual, así como en las diferentes comunidades y sociedades de todo el mundo.

El cuidado de la salud mental puede preservar la capacidad de una persona para disfrutar de la vida. Hacer esto implica alcanzar un equilibrio entre las actividades de la vida, las responsabilidades y los esfuerzos para lograr la resiliencia psicológica. Condiciones como el estrés, la depresión y la ansiedad pueden afectar la salud mental e interrumpir la rutina de una persona.

#### **4.1.2. Definición de Estrés**

“El estrés cuya raíz etimológica significa presión, se coloca actualmente como uno de los problemas psicosociales más relevantes al cual es importante dar una respuesta no solamente de intervención, sino de prevención. Es uno de los problemas más frecuentes en la sociedad actual, provoca un gran número de enfermedades, incluyendo enfermedades graves como el cáncer o el infarto” (Lopez Gutierrez, 2010).

El estrés es una reacción normal que tiene el cuerpo cuando ocurren cambios, lo que resulta en respuestas físicas, emocionales e intelectuales. La capacitación en manejo del estrés puede ayudarlo a lidiar con las cosas de una manera más saludable. El cuerpo humano está diseñado para experimentar estrés y reaccionar ante él. Cuando se experimenta cambios o desafíos (factores estresantes), el cuerpo produce respuestas físicas y mentales. Eso es estrés.

Las respuestas al estrés ayudan a al cuerpo a adaptarse a nuevas situaciones. El estrés puede ser positivo, manteniendo a la persona alerta, motivada y lista para evitar el peligro. El estrés se convierte en un problema cuando los factores estresantes continúan sin alivio ni períodos de relajación.

#### **4.1.3. Agentes estresantes**

“Podríamos definir a priori un agente estresante como el estímulo físico, psicológico o social que es capaz de alterar el equilibrio de un organismo” (Redolar Ripoll, 2015). Los factores estresantes son situaciones que se experimentan como una amenaza percibida para el bienestar o la posición en la vida de una persona, especialmente si el desafío de lidiar con ellos excede los recursos disponibles percibidos de una persona.

Orlandini clasifica los factores estresantes en trece criterios:

- Momento en que actúan (remotos, recientes, actuales, futuros)
- Periodo en que actúan (muy breves, breves, prolongados, crónicos)
- La repetición del tema traumático (único o reiterado)
- La cantidad en que se presentan (únicos o múltiples)
- La intensidad del impacto (micro estresores y estrés cotidiano, estresores moderados, estresores intensos, estresores de gran intensidad)
- La naturaleza del agente (físicos, químicos, fisiológicos, intelectuales, psicosociales)
- La magnitud social (micro sociales, macro sociales)
- El tema traumático (sexual, marital, familiar, ocupacional, etc.)
- La realidad del estímulo (real, representado, imaginario)

- La localización de la demanda (exógena o ambiental, endógena, intrapsíquica)
- Sus relaciones intrapsíquicas (sinergia positiva, sinergia negativa, antagonismo, ambivalencia)
- Los efectos sobre la salud (positivo o estrés, negativo o distrés)
- La fórmula diátesis/estrés (factor formativo o causal de la enfermedad, factor mixto, factor precipitante o desencadenante de la enfermedad)

### **¿Qué le sucede al cuerpo durante el estrés?**

El sistema nervioso autónomo del cuerpo controla la frecuencia cardíaca, respiración, cambios de visión y más. La "respuesta de lucha o huida", ayuda al cuerpo a afrontar situaciones estresantes.

Cuando una persona tiene estrés a largo plazo (crónico), la activación continua de la respuesta al estrés causa desgaste en el cuerpo. Se desarrollan síntomas físicos, emocionales y de comportamiento.

Los síntomas físicos del estrés incluyen:

- Dolor en el pecho o sensación de que su corazón está acelerado.
- Agotamiento o dificultad para dormir.
- Dolores de cabeza, mareos o temblores.
- Alta presión sanguínea.
- Tensión muscular o apriete de la mandíbula.
- Problemas de estómago o digestivos.
- Problemas para tener relaciones sexuales.
- Sistema inmunológico debilitado.

El estrés puede provocar síntomas emocionales y mentales como:

- Ansiedad o irritabilidad.
- Depresión.
- Ataques de pánico.
- Irritabilidad

A menudo, las personas con estrés crónico intentan controlarlo con comportamientos poco saludables, que incluyen:

- Beber demasiado o con demasiada frecuencia.
- Apuestas
- Comer en exceso o desarrollar un trastorno alimentario.
- Participar compulsivamente en el sexo, las compras o la navegación por Internet.
- Fumar
- Consumir drogas.

Según Orlandini se debe considerar que:

el estrés ocasiona un notable impacto sobre la salud de la población, que lo evidencia en distintas maneras, pero sus reacciones pueden resumirse en tres grandes grupos existen quienes, al no encontrar alternativas, deben optar por otros estilos de vida malsanos debido a cambios de horarios, privación de sueño, consumo defectuoso o exagerado de alimentos, aumento de carga física o sedentarismo, reposo y recreaciones insuficientes, abuso de café, tabaco, alcohol y drogas. Otro grupo manifiesta enfermedades corporales e inmunitarias causadas o agravadas por los

estresores, y el ultimo lo componen aquellas personas que padecen enfermedades mentales, los suicidas y los homicidas (Orlandini, 2012).

### **4.3 Ansiedad**

Experimentar ansiedad ocasional es una parte normal de la vida. Sin embargo, las personas con trastornos de ansiedad suelen tener una preocupación y miedos intensos, excesivos y persistentes por las situaciones cotidianas. A menudo, los trastornos de ansiedad involucran episodios repetidos de sentimientos repentinos de ansiedad intensa y miedo o terror que alcanzan un pico en minutos (ataques de pánico). “El problema aparece cuando con frecuencia se alcanzan niveles desproporcionadamente elevados de ansiedad, o durante tiempos prolongados, o ante situaciones que no son realmente amenazantes” (Schlatter, 2003).

Estos sentimientos de ansiedad y pánico interfieren con las actividades diarias, son difíciles de controlar, no guardan proporción con el peligro real y pueden durar mucho tiempo. Puede evitar lugares o situaciones para prevenir estos sentimientos. Los síntomas pueden comenzar durante la niñez o la adolescencia y continuar hasta la edad adulta.

La ansiedad es la respuesta natural del cuerpo al estrés. Es un sentimiento de miedo o aprensión por lo que vendrá. Schlatter define la ansiedad como “una sensación subjetiva que presentamos ante situaciones que valoramos como amenaza o riesgo, ya sea por su carácter novedoso o imprevisto, o por la intensidad del estímulo” (Schlatter, 2003).

## **Síntomas**

Los signos y síntomas de ansiedad comunes incluyen:

- Sentirse nervioso, inquieto o tenso
- Tener una sensación de peligro inminente, pánico o fatalidad.
- Tener un aumento de la frecuencia cardíaca.
- Respirar rápidamente (hiperventilación)
- Transpiración
- Temblor
- Sentirse débil o cansado
- Dificultad para concentrarse o pensar en otra cosa que no sea la preocupación actual.
- Tener problemas para dormir
- Experimentar problemas gastrointestinales
- Tener dificultad para controlar la preocupación
- Tener la necesidad de evitar cosas que desencadenan la ansiedad.

## **Trastornos de ansiedad**

“Se entiende por trastornos de ansiedad aquellos cuadros en los que predominan los síntomas de ansiedad, presentándose de manera irracional y excesivamente intensos, persistentes y perturbadores para la persona (en lo personal, en sus relaciones interpersonales, en su rendimiento profesional, etc.)” (Schlatter, 2003). Existen diversos tipos de trastornos de ansiedad:

- Trastorno de ansiedad generalizada: Las personas con trastorno de ansiedad generalizada muestran ansiedad o preocupación excesivas, la mayoría de los días

durante al menos 6 meses, sobre una serie de cosas, como la salud personal, el trabajo, las interacciones sociales y las circunstancias de la vida cotidiana. El miedo y la ansiedad pueden causar problemas importantes en áreas de su vida, como las interacciones sociales, la escuela y el trabajo.

- Fobias específicas: Una fobia es un miedo intenso o aversión a objetos o situaciones específicos. Aunque puede ser realista estar ansioso en algunas circunstancias, el miedo que sienten las personas con fobias no guarda proporción con el peligro real causado por la situación o el objeto.
- El trastorno de pánico: Las personas con trastorno de pánico tienen ataques de pánico inesperados y recurrentes. Los ataques de pánico son períodos repentinos de miedo intenso que aparecen rápidamente y alcanzan su punto máximo en minutos. Los ataques pueden ocurrir inesperadamente o pueden ser provocados por un desencadenante, como un objeto o situación temida.
- El trastorno obsesivo compulsivo: El trastorno obsesivo compulsivo es un trastorno común, crónico y duradero en el que una persona tiene pensamientos (obsesiones) y / o conductas (compulsiones) incontrolables y recurrentes que siente la necesidad de repetir una y otra vez.

## **Depresión**

La depresión (trastorno depresivo mayor o depresión clínica) es un trastorno del estado de ánimo común pero grave. Provoca síntomas graves que afectan cómo se siente, piensa y maneja las actividades diarias, como dormir, comer o trabajar. Para ser diagnosticado con depresión, los síntomas deben estar presentes durante al menos dos semanas.

La depresión es el resultado de una interacción compleja de factores sociales, psicológicos y biológicos. Las personas que han pasado por eventos adversos de la vida (desempleo, duelo, trauma psicológico) tienen más probabilidades de desarrollar depresión. La depresión puede, a su vez, provocar más estrés y disfunción y empeorar la situación de vida de la persona afectada y la depresión en sí.

En el peor de los casos, la depresión puede llevar al suicidio. Cerca de 800 000 personas mueren por suicidio cada año. El suicidio es la segunda causa principal de muerte entre las personas de 15 a 29 años.

Según el número y la gravedad de los síntomas, un episodio depresivo se puede clasificar como leve, moderado o grave.

## **Síntomas**

Aunque la depresión puede ocurrir solo una vez durante la vida, las personas generalmente tienen múltiples episodios. Durante estos episodios, los síntomas ocurren la mayor parte del día, casi todos los días y pueden incluir:

- Sentimientos de tristeza, llanto, vacío o desesperanza.



- Arrebatos de ira, irritabilidad o frustración, incluso por pequeños asuntos
- Pérdida de interés o placer en la mayoría o en todas las actividades normales, como sexo, pasatiempos o deportes.
- Alteraciones del sueño, como insomnio o dormir demasiado.
- Cansancio y falta de energía, por lo que incluso las tareas pequeñas requieren un esfuerzo adicional.
- Reducción del apetito y pérdida de peso o aumento de los antojos de alimentos y aumento de peso.
- Ansiedad, agitación o inquietud
- Pensamiento, habla o movimientos corporales lentos
- Sentimientos de inutilidad o culpa, obsesión por fracasos pasados o culpa a uno mismo.
- Dificultad para pensar, concentrarse, tomar decisiones y recordar cosas.
- Pensamientos frecuentes o recurrentes de muerte, pensamientos suicidas, intentos de suicidio o suicidio.
- Problemas físicos inexplicables, como dolor de espalda o dolores de cabeza.

Para muchas personas con depresión, los síntomas suelen ser lo suficientemente graves como para causar problemas notables en las actividades cotidianas, como el trabajo, la escuela, las actividades sociales o las relaciones con los demás. Algunas personas pueden sentirse miserables o infelices en general sin saber realmente por qué.

## **4.4. COVID-19 y su afectación a la población en general**

### **4.4.1. Definición de la COVID-19**

La COVID-19, como la denominó la Organización Mundial de la Salud (OMS), es una enfermedad provocada por un virus de la familia de los coronavirus, el SARS-CoV-2. Estos virus son responsables de causar infecciones leves en la mayoría de sus contagios, y en menor proporción muy graves (muchas de las personas contagiadas son asintomáticas y la cantidad de personas que requieren cuidados intensivos en relación al número de infectados es bastante baja). La enfermedad puede afectar los tractos respiratorios superiores e inferiores. (REVISTA CIENCIA Y TECNOLOGIA, 2020)

Los primeros casos de COVID-19 se dieron en Wuhan, China. En esta región para el 31 de diciembre se contabilizaban 27 neumonías relacionadas con un mercado de animales marítimos y vivos de esta zona. El proceso de contagio, igual que en el caso del SARS-CoV, fue de un murciélago a una persona. Ya para febrero de 2020 la enfermedad se había propagado por gran parte de Europa y otros países asiáticos, y para mayo la OMS estaba catalogando a la COVID-19 como una pandemia que estaba afectando a 114 países, dejando un gran número de infectados y víctimas mortales. (OMS, 2020)

La letalidad de la COVID-19, en comparación con otras enfermedades, incluso infecciones relacionadas con el coronavirus, no es tan elevada. Sin embargo, por su rápida propagación, la falta de conocimiento de la enfermedad, la carencia de un tratamiento para la atención de enfermos y la saturación de los sistemas de salud, la mayoría de países decidió establecer, como estrategias para frenar el contagio, medidas no farmacológicas (conocidas como NPI por sus siglas en inglés) que están orientadas, en su mayoría, a las restricciones de

la movilización de las personas y al cese de actividades económicas en las regiones afectadas. ([cepal.org/es/temas/covid-19](http://cepal.org/es/temas/covid-19), 2020).

En Honduras, los primeros casos de COVID-19 se detectaron el 10 de marzo y el primer fallecimiento se produjo el 26 de ese mismo mes (Despacho de Comunicación y Estrategia Presidencial 2020). Desde entonces, el gobierno estableció, como estrategia para evitar la propagación de esta enfermedad, la restricción de la movilidad y el cese de actividades económicas en los departamentos donde se ha registrado mayor número de contagios: Cortés y Francisco Morazán.

Este tipo de medidas, aunque han ayudado a contener la propagación de la enfermedad por el distanciamiento social que conlleva el confinamiento en los hogares, han traído repercusiones económicas y sociales que impactan la salud mental, un componente muy importante en la vida de una persona, ya que es fundamental para el desarrollo pleno de cualquier individuo. Para la OMS (2004), la salud mental es un estado íntegro que incluye aspectos como el bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y la habilidad para autorrealizarse intelectual y emocionalmente. También abarca aquellos mecanismos de afrontamiento al estrés que se vive en el día a día y la realización de los objetivos que ayudan al bienestar personal. La salud mental está ligada con la salud física y social.

A esto se suma el temor a la infección; las personas tienen miedo al contagio por su bienestar físico y el de sus familiares, especialmente por aquellos que están dentro de los grupos vulnerables. A estos aspectos se agrega la adquisición de suministros inadecuados (especialmente en los estratos sociales más bajos) y la desinformación que muchas personas

tienen respecto al contexto en el que viven y el desarrollo de la enfermedad, lo que puede repercutir de manera negativa en el estado mental de las personas (Brooks et al. 2020).

Además, estudios realizados durante el brote del SARS-CoV mostraron una relación entre la situación producida por la enfermedad y altos niveles de depresión, especialmente en la población menor a 35 años y soltera. También se logró determinar que quienes se exponían de manera altruista a la enfermedad (como médicos y enfermeras) presentaban niveles más bajos de depresión en los periodos después de la cuarentena (Liu et al. 2012).

Ante este planteamiento, se debe considerar que, a diferencia de otros países donde se han implementado las mismas estrategias de confinamiento, en Honduras las personas tienen otras preocupaciones, como el desempleo, la inseguridad y la pobreza, por ende, a estos factores que alteran el desarrollo pleno de la persona se debe de sumar el encierro y el temor mismo a la enfermedad. (UNAH, 2020)

#### **4.4.2. Como se han visto afectados en la salud mental los empleados de BAZAR**

**DIANA S. de R.L.**

Es importante tener presente la situación mundial sanitaria que se está viviendo frente a la pandemia causada por la Covid-19, esto ha traído una serie de cambios radicales en la manera de vivir de las personas, logrando también modificar ciertos procesos llevados durante años en muchas empresas, teniendo como consecuencia el aumento del estrés y la dificultad de adaptación a nuevos cambios en las personas de manera relevante.

El trabajo como factor principal para subsistir ha sido también el mayor causante de estrés por tan altas exigencias o sobrecarga laborales que esta situación ha traído incluso con la nueva implementación del teletrabajo; sin embargo, la presencia del estrés y la ansiedad

ha estado siempre presente más aún en el medio laboral, antes de la situación actual las personas vivían día a día en su tiempo normalmente acelerado entre responsabilidades y demás.

Por consiguiente, al empezar a adaptarse a nuevos cambios de la vida que suelen ser inesperados se tiende a verse afectados en ciertas áreas, las emociones se ven altamente influenciadas y relacionadas en esto, puesto que cada día se presentan diferentes situaciones a enfrentar y decisiones a tomar que pueden evidenciarse y resaltar en los demás campos de la vida diaria a los que se está expuestos constantemente, en especial en el ambiente de trabajo al cual se suele dedicar más tiempo, lo que hace fundamental priorizar no solo en el estado físico sino también la salud mental tanto de los trabajadores como de la sociedad en general.

Por este motivo es indispensable hablar sobre la situación que ha afectado de forma directa o indirecta a la sociedad, y ha llevado a obtener nuevos cambios cada día, a adaptarse y esperar. Pese a que no hay un tiempo determinado para el fin de la pandemia es importante establecer y dar a conocer protocolos para el manejo de la misma, tanto para las personas en general y las organizaciones que lo necesitan. (Flóres, 2020)

#### **4.4.3. Estrés y ansiedad laboral**

Se ha demostrado en algunos estudios que la situación mundial presente por la pandemia, está siendo altamente influyente dentro de las afectaciones emocionales, sociales y laborales en las personas. Indicando la cantidad de ellas que perdieron su trabajo, u otras cuyo trabajo fue aumentado, pero no sus remuneraciones; “el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre las demandas que el trabajo exige y las propias capacidades de la

persona para enfrentarlas.” Gabel, Peralta, Paiva & Aguirre, 2012, p.275). Por lo cual es de suma importancia priorizar las emociones y situaciones que viven estas personas causadas por los cambios y que llevarían a un desbalance en su rendimiento laboral.

En su resumen sobre la situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral nos recuerda que en los últimos 30 años han ocurrido una serie de cambios que han influido sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo. Estos cambios de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral, pues incrementan sus niveles de estrés. (Hurtado, 2013, citado en Gil-Monte, 2010, p.79)

El trabajo y los riesgos psicosociales presentes dentro de esta área laboral son también considerados como factores influyentes en la generación del estrés y la ansiedad en los empleados. Hurtado (2013) determina que, “en otros estudios también se ha comprobado que cuando existen altas demandas laborales y un bajo apoyo social hay una mayor incidencia de ansiedad en los trabajadores” (citado en Goncalves & Feldman, 2008, p.88).

El estrés relacionado con el trabajo incluye una serie de reacciones físicas y psicológicas cuando la persona debe ocuparse de altas exigencias en su labor, o desempeño de puestos no incluyentes en sus habilidades, lo que produciría afectaciones en el aspecto fisiológico, 12 emocional e incluso cognitivo del trabajador, llevando a un bajo rendimiento laboral o siendo causante de absentismo, constante rotación de personal, disminución en la calidad y la satisfacción laboral en los empleados, y por tanto generación de poca productividad para la organización:

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos. (Vidal, 2019, p.57).

La actividad física resulta ser un factor de gran ayuda en el manejo del estrés, algunos estudios, entre ellos la Organización Mundial de la Salud (OMS), han manifestado la disminución de patrones estresantes cuando se realiza actividad física por lo menos 30 minutos al día de manera constante. Según Suarez, Zapata & Cardona (2014), “En este fenómeno, los riesgos psicosociales son los principales estresores, numerosos estudios han concluido que estos son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él” (citado en Quick & Tetrick, 2002, p.132)

En organizaciones donde existe un sedentarismo por largas horas, se puede ver más altamente afectada esta parte por la falta de actividad, sin embargo, en labores en las que se debe permanecer de pie o en constante movimiento, y en las que por el contrario se está sentado por horas, aunque tienen exigencias distintas, el nivel de estrés en los dos casos puede ser igual de alto y delicado, de esto la importancia en que las organizaciones implementen o promuevan espacios de pausas activas o deporte que pueda mejorar la calidad de vida de sus empleados y la satisfacción y productividad de los mismos.

“se puede sostener que la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral se basaría en la suposición de que las emociones negativas y el estrés subsiguiente son el resultado de alguna relación disfuncional entre el individuo y el entorno.” (Gabel, et al., 2012, p.277).

#### 4.4.4. Gestión Emocional

De acuerdo con lo anterior, se plantea la alta relación que tiene la inteligencia emocional con el estrés y ansiedad que se puede presentar en el trabajo, si se requiere mejorar estas, es necesario hacer frente a las emociones que tiene o está presentando la persona para poder adquirir un mejor y adecuado manejo de sus situaciones. Gabel, et al., (2012) señalan que “la inteligencia emocional se podría considerar como una respuesta mental organizada a un evento que incluye aspectos psicológicos, experienciales y cognitivos” (citado en Mayer et al., 2001, p.276).

Las emociones tienden a estar sujetas a las situaciones que se presentan, y actualmente las organizaciones están en la necesidad de mejoras en su desempeño laboral para resaltar y alcanzar competencia en el mercado: “En un contexto laboral-organizacional, se afirma que el modo como algunos individuos identifican, regula y utilizan la información derivada de las emociones tiene relación con la adaptación o afrontamiento del estrés laboral.” (Gabel, et al., 2012, p.277). En este ámbito, esto implicaría un mayor rendimiento con los empleados dentro de la organización, y mejoras en la calidad de vida y clima laboral de la misma:

El estado emocional de un sistema influye en sus resultados y en su desempeño diario. Parece lógico, pues, aspirar a gestionar esas emociones colectivas, lo que nada tiene que ver con manipular sentimientos personales. Gestionar la emoción colectiva de un grupo o equipo supone actuar en lo que va a ser factible o no, en el espacio de posibilidades de ese sistema. (Peñalver, 2009, p.73)

Dentro de una organización se debe tener presente el valor de fomentar la gestión emocional entre quienes la componen, se ha visto en los últimos años la gran influencia que



ha tenido en las personas el hecho de tener la capacidad de gestionar emociones especialmente en el campo laboral, destacando la importancia que tiene el dominio de la gestión emocional en el desarrollo de la productividad para el avance y mejoramiento de las organizaciones.

En la actualidad es fundamental para una empresa al momento de contratar, no solo determinar la experiencia que ha tenido la persona sino también sus habilidades interpersonales, la capacidad para saber comunicarse y expresarse, el trabajo en equipo, el manejo de emociones y situaciones, la empatía y la forma de relacionarse con los demás, entre otras; se ha comprobado la alta relación de estas habilidades con el éxito laboral.

El desempeño laboral se centra en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del trabajador con base en el análisis continuo de las habilidades y destrezas del mismo, evaluando la posibilidad de otorgar una promoción o ascenso en la empresa, sin embargo, el empleado no es considerado como un ente integral conformado por sentimientos y emociones. (p.59)

Una persona que no gestione de manera adecuada sus emociones puede conllevar a ser conflictiva y poco comunicativa en una situación que le produzca tensión, por ende, se considera elemental que se enfatice más en el desarrollo del manejo de emociones dentro de toda organización. "...las empresas deben estar mejor preparadas en temas relacionados a la inteligencia emocional de sus colaboradores y así evitar conflictos laborales que no generan valor para la empresa." (Avellaneda, 2019, p.11).

La inteligencia emocional puede contribuir a la auto motivación de cada persona favoreciendo la capacidad frente al control de los propios impulsos y frustraciones, formando

habilidades como la empatía, la resolución de conflictos, el reconocimiento de las propias emociones y las de los demás, una mejor comunicación y el trabajo en equipo:

La inteligencia emocional es de importancia dentro de las empresas a nivel mundial. Se ha comprobado que tener personal con un coeficiente intelectual elevado no es suficiente para alcanzar el éxito en un puesto de trabajo, el controlar las emociones de manera positiva es importante para ser competitivo y tener satisfacción laboral. La inteligencia emocional, permite conocer y manejar los propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, sentir satisfacción y ser eficaces en la vida. (Avellaneda, 2019, p.21)

De esto, la importancia de que los líderes de una organización tengan presente el valor de gestionar las emociones, y el predominio que tiene en la toma de decisiones, lo que influirá en sus habilidades para motivar y dirigir al resto de los miembros de su empresa; sin embargo, muchos de ellos no tienen presente la relación y el impacto que tienen las emociones dentro de los trabajadores y organizaciones.

Las distintas situaciones que surgen cada día, se podrían considerar que ponen de una u otra manera a prueba las emociones, cuando se crean factores de estrés en otros aspectos de la vida como en lo familiar, lo personal o lo social, este se suele plasmar en los demás ámbitos a los que se está expuesto, en particular si se pasa gran parte del tiempo en ese entorno. Por lo que, en muchos casos las emociones que expresan las personas dentro de su área de trabajo pueden ser el reflejo de sus demás situaciones externas, el carecer de un autocontrol de las mismas causaría dificultad de afrontamiento para los retos que conlleva el trabajo diario. Merino, (2018) declara que:

En el mundo de los negocios, las personas con mayor inteligencia emocional parecen ser más capaces de lidiar con las quejas de los consumidores o de mediar en las discusiones, y pueden destacar de forma especial a la hora de establecer conexiones personales positivas y sólidas a largo plazo con subordinados y clientes. (p.6)

El ser más inteligente emocionalmente contribuirá en las diversas áreas y situaciones de la vida, es fundamental sensibilizar y concientizar a las diferentes empresas sobre el impacto que desarrollaría el incremento de este tipo de inteligencia en sus empleados. “El estado emocional de un equipo expande o contrae su talento, e influye en su desempeño y sus resultados. Las emociones tienen un efecto exponencial.” (Peñalver, 2009, p.71).

El medio laboral es uno de los campos a los que mayor tiempo se le invierte, por lo que expresar lo que se siente es un insumo para llevar una mejor calidad de vida incluso organizacional y también el clima de este, lo que ha resultado efectivo en la satisfacción de los trabajadores y la disminución de estrés, en especial cuando el mundo se ve sometido a nuevos cambios como el que se está viviendo con la pandemia, la gestión emocional es algo que se puede desarrollar y aprender cada vez más para el avance y mejoramiento de todas las relaciones sociales, el afrontamiento, la comunicación y empatía entre las mismas.

## **CAPITULO V. METODOLOGIA**

### **5.1 Enfoque Mixto**

Sampieri dice que el “enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de

interpretación...busca principalmente la “dispersión o expansión” de los datos e información” (Hernandez Sampieri, 2014)

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernandez Sampieri, 2014)

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008).

Chen (2006) los define como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del

fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”); o bien, que dichos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”).

En resumen, los métodos mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias (Creswell, 2013a y Lieber y Weisner, 2010).

El enfoque de esta investigación es mixto entre una investigación cuantitativa y cualitativa.

## **5.2 Población y muestra**

### **5.2.1 Población**

La población de esta investigación es finita y abarca a los 70 empleados de BAZAR DIANA S. de R.L.

La población estadística finita es aquella en la que el número de valores que la componen tiene un fin.

### **5.2.2 Muestra**

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que deber ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población (Hernandez Sampieri, 2014)

La muestra de esta investigación es de 59 empleados. De los 59 empleados 34 son del género masculino y 22 del género femenino.

## **5.3 Técnicas e instrumentos aplicados**

El primer instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la entrevista abierta. La cual consta de una serie de preguntas realizadas a los Gerentes de BAZAR DIANA S. de R.L. para conocer un poco de historia de la organización, su creación y funcionamiento de la misma, así como el desempeño de sus colaboradores.

Se realizó una encuesta dirigida a los colaboradores para conocer acerca de los efectos que la pandemia por COVID-19 ha generado en su salud mental y por ende todo lo referente a sus emociones y estado de ánimo, viéndose afectada la organización como tal, en la calidad del trabajo y aumento del absentismo.

Se realizó la aplicación del test de Mini Mult, este con el fin de evaluar factores o aspectos de la personalidad, su ámbito de administración es para adultos a partir de los 16 años en adelante, el inventario consta de 71 ítems, tomados de los 566 originales del MMPI-2. Son ítems cuyas respuestas son verdadero o falso y evalúa rasgos psicopatológicos, abarca cuatro escalas de validez y ocho escalas clínicas. Además, posee las tres escalas de control interno acerca de la actitud del sujeto al contestar la prueba: sinceridad, infrecuencia y defensa. No tiene límite de tiempo y su aplicación puede ser individual y colectiva. (Carlos, 2019)

De igual forma se realizó la aplicación del inventario de ansiedad de Beck (BAI).

Esta es una herramienta útil para valorar los síntomas somáticos de ansiedad, tanto en desordenes de ansiedad como en cuadros depresivos. El cuestionario consta de 21 preguntas, proporcionando un rango de puntuación entre 0 y 63. Los puntos de corte sugeridos para interpretar el resultado obtenido son los siguientes:

- 00-21 Ansiedad muy baja.
- 22-35 Ansiedad Moderada.
- Más de 36 ansiedad severa.

La puntuación total es la suma de todos los ítems. Los síntomas hacen referencia a la última semana y al momento actual. (Brahm & Herrera Pérez, s.f.)

## 5.4 Fuentes de información

### 5.4.1 Fuentes primarias

Fuentes primarias utilizadas para esta investigación fueron; empleados de la organización libros, documentos, sitios de información confiable de internet, CRAI, artículos entre otras fuentes.

### 5.4.2 Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias utilizadas fueron; artículos de revista, datos de la entrevista, relatos de los colaboradores de la empresa.

## 5.4 Cronología de trabajo

*Tabla 1. Cronología de trabajo*

Tarea	Duración	Inicio	Finalización
<b>Reunión de Inducción</b>	1 día	24/04/2021	24/04/2021
<b>Primera asesoría</b>	1 día	27/04/2021	27/0/2021
<b>Propuesta de investigación</b>	2 días	27/04/2021	29/01/2021
<b>Primer avance</b>	<b>4 días</b>	<b>28/04/2021</b>	<b>2/05/2021</b>
<b>Recopilación de información de la empresa</b>	1 día	28/04/2021	28/04/2021
<b>Entrevista</b>	1 día	28/04/2021	28/04/2021
<b>Identificación de la problemática</b>	1 día	29/04/2021	29/04/2021
<b>Planteamiento enunciado del problema y justificación</b>	2 día	29/04/2021	01/05/2021
<b>Segundo Avance</b>	<b>10 días</b>	<b>7/05/2021</b>	<b>17/05/2021</b>
<b>Segunda asesoría</b>	1 día	14/05/2021	14/05/2021

<b>Tercer avance</b>	13 días	17/05/2021	30/05/2021
<b>Aplicación Mini Mult</b>	1 día	18/05/2021	18/05/2021
<b>Aplicación de encuesta</b>	1 día	19/05/2021	19/05/2021
<b>Análisis de resultados</b>	5 días	20/05/2021	25/05/2021
<b>Tercera asesoría</b>	1 día		



## **CAPITULO VI. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO**

Según los resultados obtenidos basados en la encuesta que se realizó a los empleados de Bazar Diana S. de R.L. que en su mayoría sienten temor referente a contagiarse con el virus de Covid-19 y debido a esto su desempeño en el trabajo ha menguado generando una inestabilidad laboral por ende sintiéndose inconformes con su trabajo y preocupados por el futuro. Se entiende que la preocupación por contraer este virus afecta la salud mental de dichos empleados.

Así mismo se aplicó el test de Mini Mult que es una versión corta del Inventario Multifásico de la Personalidad MMPI-2, y que en su mayor porcentaje se encuentran por debajo de la media, se aplicó como respaldo el inventario de ansiedad de Beck (BAI) que en su mayor porcentaje muestra una ansiedad baja, en segundo lugar, ansiedad moderada y por último muy poca ansiedad severa.

Se propone a la empresa desarrollar charlas de motivación personal, ya que este puede crear una ventaja para la organización y con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados, también para que puedan desarrollarse de manera profesional, mejorar la productividad y que como personas obtengan una mayor satisfacción laboral.

Así mismo se propone desarrollar talleres de inteligencia emocional para los empleados, dividiéndolos por jornadas de manera que no afecte con su horario de trabajo, esto con el fin de ayudarles a responder a los conflictos con los que se encuentran día a día ofreciéndoles los recursos y habilidades fundamentales para solucionarlos de forma sana y efectiva.

Luego continuando con dichas estrategias, promover la resiliencia en cada uno de los empleados siempre con el desarrollo de capacitaciones y actividades de mejora, de manera que los empleados tengan la capacidad para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y que puedan salir de ellas fortalecidos e incluso transformados.

Adicionalmente se propone a la organización la creación de una página Web que les permita emplear también estos procesos de capacitación de forma virtual, de manera que si alguien necesita ayuda emocional también lo pueda realizar de un modo anónimo. Y también para hacer conocer a las personas de sus productos y servicios y puedan tener un crecimiento más amplio como organización.

De igual forma se sugiere el desarrollo de un organigrama de forma clara, objetiva y directa, esto con el fin que logren estar más organizados y que los empleados conozcan la estructura jerárquica y se acoplen a ella.

Luego la implementación de la misión, visión y valores, lo cual la organización no cuenta con ello, sabiendo que estas tres son de suma importancia y un punto clave que marcara la forma en que se cumplirá las metas propuestas, en ello está la base de su eventual éxito, esto les permitirá perfilar los objetivos de la empresa, la manera que se aproximara a sus clientes y las estrategias de crecimiento y desarrollo futuro.

Por último, se propone a la empresa Bazar Diana S. de R.L la creación de un departamento de recursos humanos, esto con el fin de ayudar a conseguir los objetivos estratégicos de la empresa y para mejorar la eficiencia y efectividad, y por medio de este departamento se promueva todas las propuestas mencionadas en lo anterior.

## **CAPITULO VII PLAN DE MEJORA**

### **7.1 Plan de mejora**

#### **7.1.1. Contratación de un psicólogo**

La psicología es fundamental para el lugar de trabajo. Ayuda a los gerentes de todos los niveles de las organizaciones a seleccionar, apoyar, motivar y capacitar a los empleados. También ayuda a las empresas a diseñar productos, crear mejores espacios de trabajo y fomentar un comportamiento saludable.

A través de su investigación científica, los psicólogos están descubriendo nuevas formas de aumentar la productividad, identificar las necesidades de capacitación y desarrollo e implementar políticas comprobadas para atraer y retener a los mejores empleados.

Uno de los roles más importantes del psicólogo es ayudar a las empresas a definir su cultura. Es poder garantizar que los empleados en su lugar de trabajo estén felices y saludables mientras logran al mismo tiempo la máxima productividad para su empleador. Alcanzar esta situación en la que todos ganan, donde tanto los empleados como la dirección están satisfechos con el trabajo de la empresa, es un acto de equilibrio y requiere una atención cuidadosa.

#### **7.1.2 Implementación del departamento de recursos humanos**

Los recursos humanos es una función de gestión relacionada con la contratación, la formación, la adquisición, el desarrollo, la compensación, la motivación, la comunicación y la administración.

Los recursos humanos pueden considerarse uno de los procesos administrativos más importantes de la organización, ya que se preocupa por el elemento humano que realiza sus actividades y todos sus proyectos.

Tiene un papel importante en el logro de las metas, señalando que es un proceso organizacional que se ocupa de asuntos relacionados con las personas que trabajan en la organización.

### 7.1.2.1 Presupuesto

**Tabla 2. Propuesta de Implementación del departamento de Recursos Humanos.**

<b>Presupuesto de la implementación del departamento de recurso humanos</b>			
<b>Salario jefe de Gestión de Talento Humano L. 18,000 por 12 meses</b>			
<b>L.216,000</b>			
<b>Bonificaciones 13vo y 14vo mes 18,000 por dos meses      36,000</b>			
<b>Cantidad</b>	<b>Material</b>	<b>Monto en L.</b>	
1	Escritorio	8,400.00	
1	Papelería	900.00	
1	Archivos	4,720.00	
1	Silla para espera	800.00	
1	Silla Gerente	4,000.00	
1	Computadora	10,100.00	
1	Software Microsoft	900.00	
<b>Total, presupuesto L.</b>		<b>281,820.00</b>	

Costo de pruebas psicométricas				
1	Prueba 16PF	L.	9,733.00	
1	D-70	L.	2,705.00	
1	19Factor G	L.	4,378.00	
1	PMA	L.	3,779.00	
1	TPT	L.	3,520.00	
1	PPG-IPG	L.	3,868.00	
1	Otis Sencillo	L.	2,460.00	
1	SIV	L.	3,868.00	
1	SPV	L.	3,868.00	
<b>Total, presupuesto</b>		L.	<b>38,179.00</b>	

### 7.1.3 Políticas sobre Covid-19

#### Resumen

Esta política de la empresa incluye las medidas que se está tomando activamente para mitigar la propagación del coronavirus. Le rogamos que siga todas estas reglas con diligencia para mantener un lugar de trabajo saludable y seguro en este entorno único. Es importante que todos respondamos de manera responsable y transparente a estas precauciones de salud. Le aseguramos que siempre trataremos su salud privada y sus datos personales con alta confidencialidad y sensibilidad.

Esta política empresarial de coronavirus (COVID-19) es susceptible de cambios con la introducción de pautas gubernamentales adicionales. Si es así, le informaremos lo antes

posible por correo electrónico.

### **Alcance**

Esta política de coronavirus se aplica a todos nuestros empleados que trabajan físicamente en nuestras oficinas. Recomendamos encarecidamente a nuestro personal de trabajo remoto que lea este plan de acción también, para asegurarnos de que respondemos de manera colectiva y uniforme a este desafío.

### **Elementos de la política**

Identifique un coordinador del lugar de trabajo que será responsable de los problemas de COVID-19 y su impacto en el lugar de trabajo.

### **Arreglos de licencia por enfermedad:**

Asegúrese de que las políticas de licencia por enfermedad sean flexibles, no punitivas y coherentes con las pautas de salud pública y de que los empleados conozcan y comprendan estas políticas.

Si tiene síntomas de resfriado, como tos / estornudos / fiebre, o se siente mal, solicite licencia por enfermedad o trabajo desde casa.

Si tiene un diagnóstico positivo de COVID-19, puede regresar al consultorio solo después de que se haya recuperado por completo, con una nota del médico que confirme su recuperación.

**Solicitudes de trabajo desde casa:**

Si se siente enfermo, pero puede trabajar, puede solicitar trabajar desde casa.

Si ha regresado recientemente de áreas con una gran cantidad de casos de COVID-19, le pediremos que trabaje desde su casa durante 14 días calendario y que regrese a la oficina solo si está completamente asintomático. También se le pedirá que no entre en contacto físico con ningún compañero durante este tiempo.

Si ha estado en contacto cercano con alguien infectado por COVID-19, con altas posibilidades de infectarse, solicite trabajo desde casa. También se le pedirá que no entre en contacto físico con ningún compañero durante este tiempo.

Si necesita cuidar a un familiar infectado por COVID-19, solicite trabajo desde casa. Solo se le permitirá regresar al consultorio 14 días calendario después de que su familiar se haya recuperado por completo, siempre que esté asintomático o tenga una nota del médico que confirme que no tiene el virus. También se le pedirá que no entre en contacto físico con ningún compañero durante este tiempo.

**Normas generales de higiene:**

Los empleados deben tomarse la temperatura antes de llegar al trabajo y si tienen una temperatura superior a los 38 grados, deben ponerse en cuarentena en casa.

Limpie de forma rutinaria todas las superficies que se tocan con frecuencia en el lugar de trabajo, como estaciones de trabajo, teclados, teléfonos, pasamanos y picaportes.

Cuando sea posible, anime a los trabajadores a que no utilicen los teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipos de trabajo de los demás.

Proporcione toallitas desinfectantes desechables para que los empleados puedan limpiar las superficies de uso común (p. Ej., Pomos de puertas, teclados, controles remotos, escritorios, otras herramientas y equipos de trabajo) antes de cada uso.

Lávese las manos después de ir al baño, antes de comer y si tose / estornuda en sus manos (siga la regla de lavarse las manos de 20 segundos). También puede usar los desinfectantes que encontrará en la oficina.

Toser / estornudar en la manga, preferiblemente en el codo. Si usa un pañuelo de papel, deséchelo correctamente y limpie / desinfecte sus manos inmediatamente.

Abra las ventanas con regularidad para asegurar una ventilación abierta. Evite tocarse la cara, especialmente los ojos, la nariz y la boca con las manos para evitar infectarse.

Si se encuentra tosiendo / estornudando con regularidad, evite el contacto físico cercano con sus compañeros de trabajo y tome medidas de precaución adicionales (como solicitar una licencia por enfermedad).

Información obtenida de World Health Organization “Getting your workplace ready COVID-19”.



## 7.2 Plan de acción

Tabla 3. Propuesta I. Talleres y charlas motivacionales.

<b>TALLER I. TALLER PRÁCTICO PARA EL CONTROL DE LA ANSIEDAD PARA EMPLEADOS DE BAZAR DIANA S. de R.L.</b>
<b>TEMAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Como Combatir la Ansiedad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de reestructuración cognitiva: pensar de forma realista</li> <li>• Técnicas de respiración diafragmática: Respirar Profundamente</li> <li>• Técnicas de exposición: afrontar las emociones y la vida.</li> </ul> </li> </ul>
<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>
Dotar a la persona de las herramientas y habilidades necesarias para llevarlas a cabo de una manera autónoma y poderlas utilizar cuando las necesite.
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>
La duración de este taller es de 2 horas continuas y lo que va a aprender le ayudara a mejorar su vida en muchos aspectos, se le mostraran las mejores técnicas de relajación y respiración para que pueda utilizarlas de manera efectiva. Estas técnicas las podrán llevar a cabo cuando las necesiten y aportarán un gran control sobre la ansiedad.
<b>Lugar:</b> Oficinas Principales Bazar Diana S. de R.L.
<b>Duración:</b> Dos semanas, estipulado en 2 horas diarias continuas, dividido por grupos y días, preferible por la mañana.
<b>Desarrollo:</b> Introducción, Exposiciones con material audiovisual, demostración y práctica de las técnicas enseñadas, participación preguntas y respuestas, conclusiones.
<b>Capacitador:</b> Psicólogo Profesional, experto en salud emocional.
<b>PRESUPUESTO</b>
Capacitaciones estipuladas a desarrollarse en un plazo límite de dos semanas L. 9.000

Tabla 4. Propuesta II. Taller inteligencia emocional

<b>TALLER II. INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EMPLEADOS DE BAZAR DIANA S. de R.L.</b>
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>
<p>Es uno de los conceptos más importantes y necesarios para el desarrollo personal. Puede definirse como la capacidad para gestionar nuestras propias emociones de manera adaptativa tanto a la hora de tomar decisiones como cuando hemos de relacionarnos con los demás o regular nuestros estados efectivos.</p> <p>Para lograr el éxito a nivel personal y profesional es muy importante llevar una vida emocionalmente equilibrada y dominar una serie de competencias emocionales.</p>
<b>TEMAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emociones, sentimientos y pensamientos.</li> <li>• Emociones, sentimientos y pensamientos en diversas situaciones.</li> <li>• Estrategias y técnicas para facilitar la concentración y la atención.</li> <li>• Afrontar situaciones adversas. Mejorar nuestra capacidad de comprensión</li> <li>• Emociones contrarias. Presión de grupo. Gestión de las emociones.</li> <li>• Conflicto y resolución de conflictos.</li> <li>• Técnicas y habilidades de gestión de emociones: relajación, cooperación y altruismo.</li> </ul>
<b>OBJETIVO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquirir un mejor conocimiento de las propias emociones.</li> <li>• Identificar las emociones de los demás.</li> <li>• Desarrollar la habilidad de regular las propias emociones.</li> <li>• Prevenir los efectos perjudiciales de las emociones negativas intensas.</li> <li>• Desarrollar la habilidad para generar emociones positivas.</li> <li>• Desarrollar una mayor competencia emocional.</li> <li>• Desarrollar la habilidad de automotivarse.</li> </ul>
<b>DESARROLLO</b>
<p>Los talleres de inteligencia emocional son talleres dinámicos u divertidos, en los que las personas son los propios protagonistas.</p> <p>Las personas intervienen contando sus propias experiencias y actuaciones ante las mismas, lo que permite que todos aprendan y enseñen algo.</p>

Se realizan actividades tanto grupales como individuales, ejercicios de relajación, rolle playing, lluvias de ideas etc.

En ellos los participantes interiorizan lo que se les enseña y lo muestran a través de su participación en las diferentes actividades lo que han aprendido en emociones.

### **PRESUPUESTO**

La capacitación esta estipulada a desarrollarse en plazo de un mes dado la cantidad de empleados que se dividirán en grupos y días específicos para recibir dicho taller.

L.18,000.00

**Tabla 5.**

### **CURSO VIRUS RESPIRATORIOS EMERGENTES, INCLUIDO EL COVID-19: MÉTODOS DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, RESPUESTA Y CONTROL.**



### **RESUMEN**

Este curso ofrece una introducción general a los virus respiratorios emergentes, incluyendo el nuevo coronavirus. Al final de este curso, debería ser capaz de describir:

- La naturaleza de los virus respiratorios emergentes, cómo detectarlos y evaluar un brote, estrategias para la prevención y control de epidemias debido a nuevos virus respiratorios;
- Qué estrategias deberían ser usadas para comunicar riesgos e involucrar a la comunidad en la detección, prevención y respuesta ante la aparición de un nuevo virus respiratorio.

### **TEMAS**

Este curso está compuesto por cinco módulos:

- Virus respiratorios emergentes, incluido el COVID-19: Introducción
- Módulo A: Introducción a los virus respiratorios emergentes, incluido el COVID-19.
- Módulo B: Detectar virus respiratorios emergentes, incluido el COVID-19: Control e investigación de laboratorio.
- Módulo C: Comunicación de riesgo y participación comunitaria.
- Módulo D: Prevención y respuesta a un nuevo virus respiratorio, incluido el COVID-19.

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE**

Al final de este curso, los participantes deberán ser capaces de:

- Comprender los principios fundamentales de los virus respiratorios emergentes y como responder efectivamente ante un brote.

### **DURACION**

- El curso tiene una duración de aproximadamente 4 horas.

### **MODALIDAD**

- Curso de autoaprendizaje, gratuito, abierto al público y sin plazos para completarlo. El curso incluye cuestionarios de autoevaluación de sus conocimientos al finalizar cada módulo.

## **CAPITULO VIII. CONCLUSIONES**

- Según los resultados obtenidos de la encuesta los empleados de Bazar Diana muestran que el 43.64% percibe el riesgo de contagio como alto y un 21.82% como muy alto. Esto indica que hay una preocupación a contagiarse y esto puede estar afectando la salud mental de los trabajadores y su rendimiento en la organización.

- El 40.68% de los encuestados se sienten con pocas energías a veces mientras que el 30.51% contestó que casi siempre, puede ser resultado de diversas fuentes, como sueño insuficiente, trabajo mental o físico prolongado, o períodos prolongados de estrés o ansiedad debido a la emergencia sanitaria.
- Si no se evalúan y gestionan adecuadamente a los empleados de Bazar Diana, los niveles de estrés y ansiedad pueden aumentar y provocar problemas de salud física y mental.
- Según Inventario de Beck 43 personas mostraron un nivel de ansiedad baja, 11 ansiedad moderada, y 2 una ansiedad severa. Si no se evalúan y gestionan adecuadamente a los empleados de Bazar Diana, los niveles de estrés y ansiedad pueden aumentar y provocar problemas de salud física y mental.
- El 37.9% de los encuestados casi siempre tienen dificultad para conciliar el sueño permanecer dormido, 29.3% a veces, 20.7% siempre y el 12.1% casi nunca tiene problemas. El sueño es fundamental para la salud física y el funcionamiento eficaz del sistema inmunológico. También es un promotor clave del bienestar emocional y la salud mental, y ayuda a combatir el estrés, la depresión y la ansiedad.
- El estrés existente del trabajo más el estrés agregado que hay ahora sobre el virus del Covid-19 ha afectado a la organización y esta debe de tomar medidas para poder ayudar a sus empleados para que ellos puedan rendir al máximo.

## CAPITULO IX. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar un re test para poder validar los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas.
- Dado que la COVID-19 ha traído cambios significativos en las empresas hondureñas por ende en la productividad de las mismas, en este caso de Bazar Diana S. de R.L. se estima necesario realizar una comparación en base a estadística de cuanto era su nivel de productividad previo de la pandemia y cuanto producen post pandemia, para analizar si han existido cambios significativos en su nivel de productividad dado los efectos de la pandemia y en base a dichos resultados tomar las medidas necesarias de apoyo a sus colaboradores.
- Eduque a su personal sobre los signos y síntomas de COVID-19 y dedique recursos adicionales de recursos humanos para responder sus preguntas sobre qué hacer si se enferman o se exponen a alguien que está enfermo.
- Minimice el contacto físico de los empleados con alto riesgo de contraer el virus. Fomente el trabajo remoto si es posible, o proporcione un entorno de trabajo más aislado dentro de la oficina.
- Mantenga una comunicación abierta, la comunicación abierta facilita la colaboración y la participación de los trabajadores. Los trabajadores comprometidos e informados sobre situaciones actuales y decisiones importantes desempeñan un papel activo en la detección y resolución eficaz de problemas.

- Aumentar la flexibilidad en los horarios de trabajo para que las horas de trabajo y las vacaciones se organicen de manera que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades profesionales y personales.
- Informar tanto a los gerentes como a los trabajadores sobre cómo pueden acceder a los servicios de salud mental y apoyo psicosocial y a los programas de asesoramiento y facilitar el acceso a dichos servicios, incluidos los programas de asistencia a los empleados.
- Preste atención a los trabajadores con problemas de salud mental preexistentes y discapacidades psicosociales que pueden ser menos capaces de hacer frente durante este período y pueden necesitar más apoyo.
- Establecer canales para que los trabajadores expresen las inquietudes y temores que enfrentan en esta situación sin precedentes y para hacer preguntas sobre los riesgos para su salud y bienestar.
- Cuando sea necesario, y sin costo para los trabajadores, bríndeles el equipo de protección personal adecuado y enséñeles cómo usarlo correctamente, incluso cómo debe usarse, quitarse, limpiarse y almacenarse o desecharse adecuadamente para evitar la contaminación de sí mismo, de los demás o de los demás. el medio ambiente.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Beck, Aron. 1988. Beck Anxiety Inventory.
2. Brahm, D. C., & Herrera Pérez, A. (n.d.). *clinicalascondes.cl*. Retrieved from clinicalascondes.cl: <https://www.clinicalascondes.cl/CENTROS-Y-ESPECIALIDADES/Especialidades/Departamento-de-Medicina-Interna/Unidad-de-Geriatria/Inventario-de-Ansiedad-de-Beck>
3. Carlos, P. J. (2019, Febrero). *neopsicologia.com/inventario-multifasico-de-la-personalidad-mini-mult/*. Retrieved from neopsicologia.com/inventario-multifasico-de-la-personalidad-mini-mult/: <https://neopsicologia.com/inventario-multifasico-de-la-personalidad-mini-mult/>
4. *cepal.org/es/temas/covid-19*. (2020, Diciembre). Retrieved from [cepal.org/es/temas/covid-19](https://www.cepal.org/es/temas/covid-19): <https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>
5. Flóres, Y. Y. (2020, Noviembre). *repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020\_estres\_laboral.pdf*. Retrieved from [repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf): [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf)
6. Frankenhaeuser, Marianne, and Bertil Gardell. 1976. "Underload and Overload in Working Life: Outline of a Multidisciplinary Approach", in *Journal of Human Stress*, 2(3): .
7. Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill education.
8. Hupke, Marlen. 2013. Psychosocial risks and workers health. OSHwiki, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
9. J.C. Kincannon. 1968. Inventario Multifasico de la Personalidad de Minnesota MMPI versión Mini-Mult.
10. Lopez Gutierrez, C. (2010). *Estrés y salud: aportaciones desde la psicología social*. Mexico: Miguel Angel Porrua.
11. Mullen, Jane, and Kevin Kelloway. 2011. "Occupational health and safety leadership", in *The Handbook of Occupational Health Psychology*.
12. O'Driscoll, Michael, et al. 2006. "Work-family conflict and facilitation", in F. Jones, R. Burke and M. Westman (eds), *Work-life balance: A psychological perspective*. Psychology Press. 117-142.
13. Orlandini, A. (2012). *El estrés: qué es y como evitarlo*. Mexico D.F.: FCE- Fondo de Cultura Económica.



14. Ornell, Felipe, et al. 2020. "The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals",
15. Redolar Ripoll, D. (2015). *El estrés*. Barcelona: Editorial UOC.
16. REVISTA CIENCIA Y TECNOLOGIA. (2020). Efectos psicológicos del confinamiento social por COVID-19 en la población. *Revista Ciencia y Tecnología*, 13.
17. Schlatter, J. (2003). *La ansiedad un enemigo sin rostro*. Navarra: EUNSA.
18. UNAH. (2020, Noviembre). *C:/Users/Hp/Downloads/10409-Texto%20del%20art%C3%ADculo-38259-2-10-20201124%20(1).pdf*. Retrieved from file:///C:/Users/Hp/Downloads/10409-Texto%20del%20art%C3%ADculo-38259-2-10-20201124%20(1).pdf: file:///C:/Users/Hp/Downloads/10409-Texto%20del%20art%C3%ADculo-38259-2-10-20201124%20(1).pdf
19. WHO, UNICEF and IFRC. 2020. Social Stigma associated with COVID-19: A guide to preventing and addressing social stigma.

## ANEXOS

### Anexo No. 1 Encuesta realizada a personal de Bazar DIANA S. de R.L.

#### CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLOGICO CEUTEC

#### ENCUESTA

“El impacto en la salud mental por la emergencia sanitaria COVID-19 en los empleados de Bazar Diana S. de R.L.”

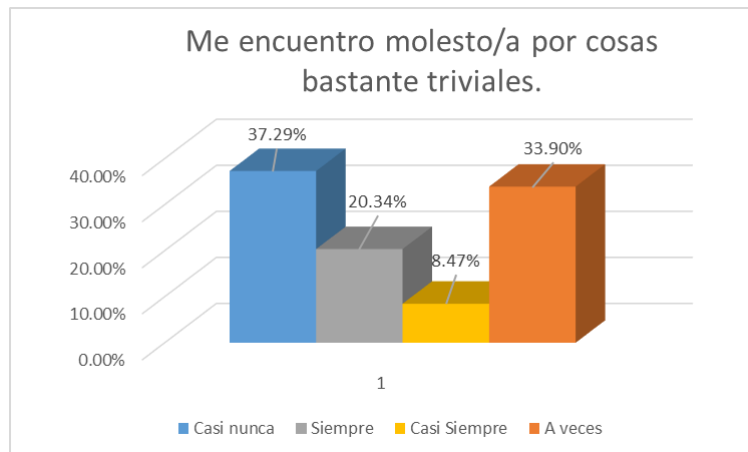
La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer acerca de los efectos que la pandemia por Covid -19 ha generado en la salud mental, emociones y estado de ánimo en los empleados de Bazar Diana S. de R.L.

**Instrucciones:** a continuación, se le presentan una serie de preguntas, lea detenidamente y conteste cada una de ellas de acuerdo a su criterio.

**Tabla 1.** Me encuentro molesto/a por cosas bastante triviales.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Me encuentro molesto/a por cosas bastante triviales.		
Casi nunca	22 personas	37.29%
Siempre	12 personas	20.34%
Casi siempre	5 personas	8.47%
A veces	20 personas	33.90%
Total	59	100%

*Gráfico 1. Me encuentro molesto/a por cosas bastante triviales.*

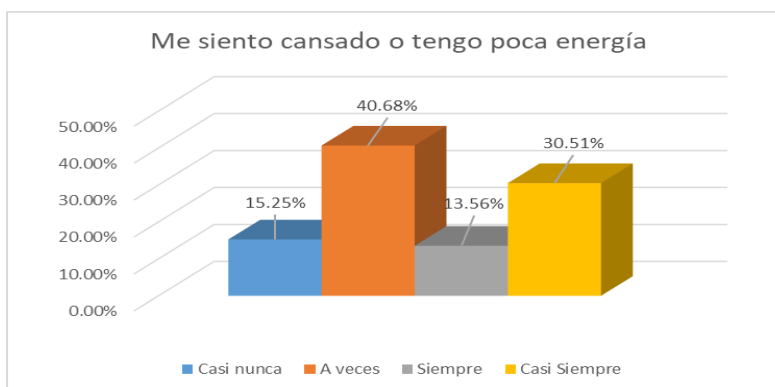


El 37.3% de los encuestados indican que casi siempre se encuentran molestos por cosas triviales, 33.9% dicen que a veces, mientras que 20.3% casi nunca y un 8.5% siempre se encuentran molestos por cosas triviales.

**Tabla 2.** Me siento cansado o tengo poca energía.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Acumulado
Me siento cansado o tengo poca energía		
Casi nunca	9 personas	15.25%
A veces	24 personas	40.68%
Siempre	8 personas	13.56%
Casi siempre	18 personas	30.51%
Total	59	100%

*Gráfico 2. Me siento cansado o tengo poca energía*

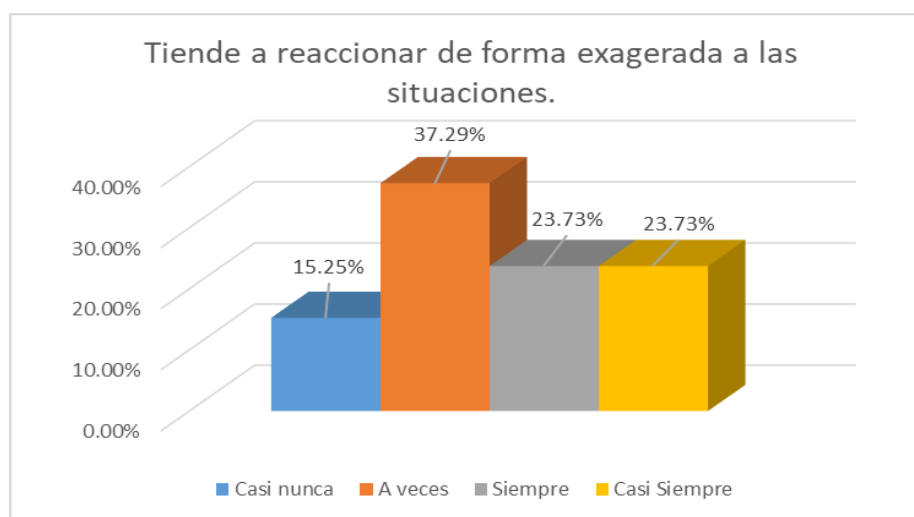


Según los resultados 40.7% de los encuestados contestaron que a veces se sienten cansado o con poca energia, un 30.5% casi siempre se siente cansado o poca energia, 15.3% casi nunca y un 13.6% siempre se siente cansado o con poca energia.

**Tabla 3.** Tiende a reaccionar de forma exagerada a las situaciones.

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
¿Tiende a reaccionar de forma exagerada a las situaciones?		
Casi nunca	9 Personas	15.25%
A veces	22 Personas	37.29%
Siempre	14 Personas	23.73%
Casi siempre	14 Personas	23.73%
Total	59 Personas	100%

*Gráfico 3. Tiende a reaccionar de forma exagerada a las situaciones*

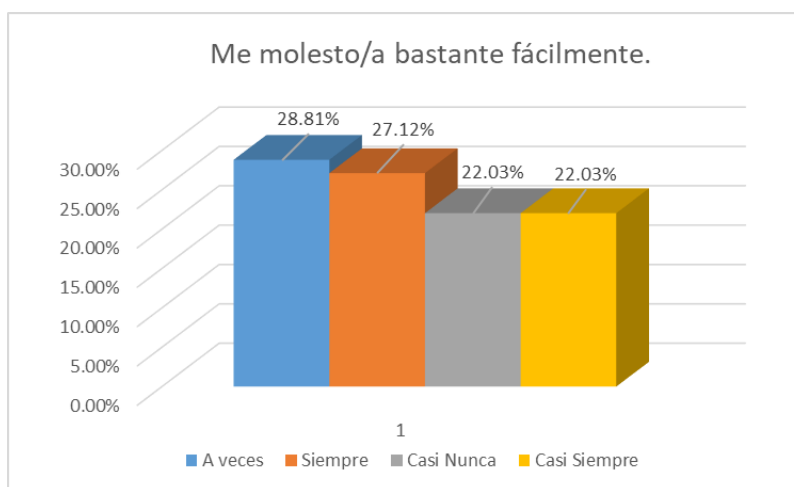


El 37.3% de los encuestados respondieron que a veces tienden a reaccionar de forma exagerada a las situaciones, un 23.7% contestó que casi siempre y siempre reaccionan de forma exagerada y el 15.3% casi nunca.

**Tabla 4.** ¿Me molesto fácilmente?

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
¿Me molesto facilmente?		
A veces	17 Personas	28.81%
Siempre	16 Personas	27.12%
Casi nunca	13 Personas	22.03%
Casi siempre	13 Personas	22.03%
Total	59	100%

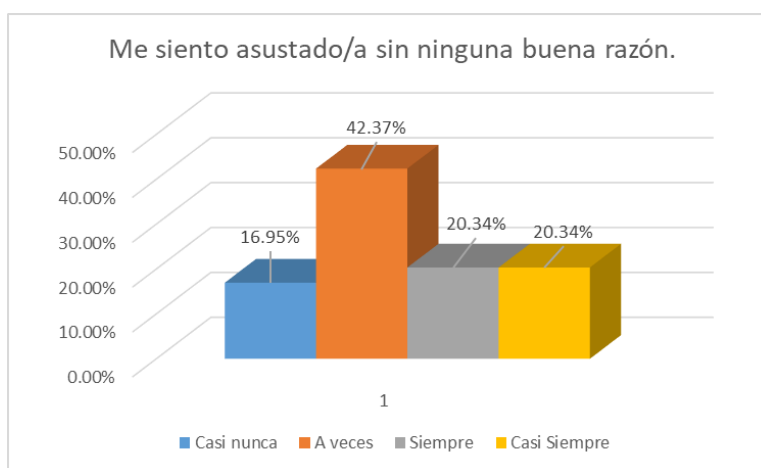
*Gráfico 4. Me molesto facilmente*



Según los resultados el 28.8% a veces se molesta fácilmente, 27.1% siempre, mientras que el 22% contestó que casi siempre y casi nunca se molestan fácilmente.

**Tabla 5.** Me siento asustado/a sin ninguna razón.

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Me siento asustado/a sin ninguna razón.		
Casi nunca	10 personas	16.95%
A veces	25 personas	42.37%
Siempre	12 personas	20.34%
Casi siempre	12 Personas	20.34%
Total	59	100%

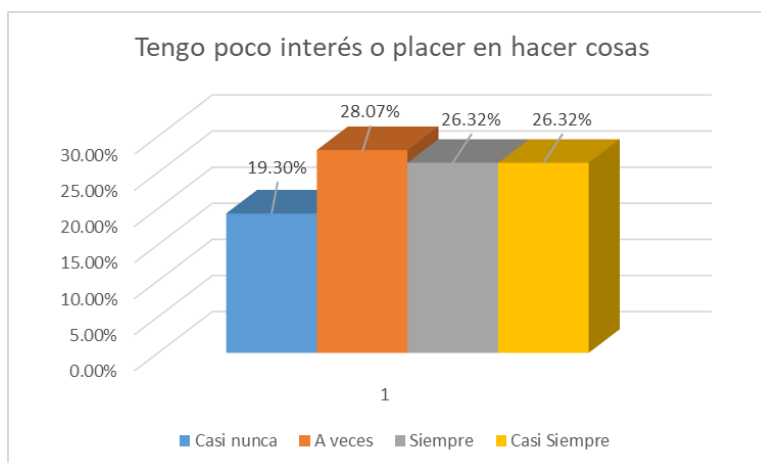
**Gráfico 5.** Me siento asustado/a sin ninguna razón.

El 42.4% de los encuestados indican que a veces se sienten asustados sin ninguna razón, mientras 20.3% casi siempre y siempre se siente asustados y un 16.9% casi nunca.

**Tabla 6.** Tengo poco interes o place en hacer cosas

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
¿Tengo poco interes o place en hacer cosas?		
Casi nunca	11 personas	19.30%
A veces	16 personas	28.07%
Siempre	16 personas	26.32%
Casi siempre	16 personas	26.32%
Total	59	100%

*Gráfico 6. Tengo poco interes o place en hacer cosas*

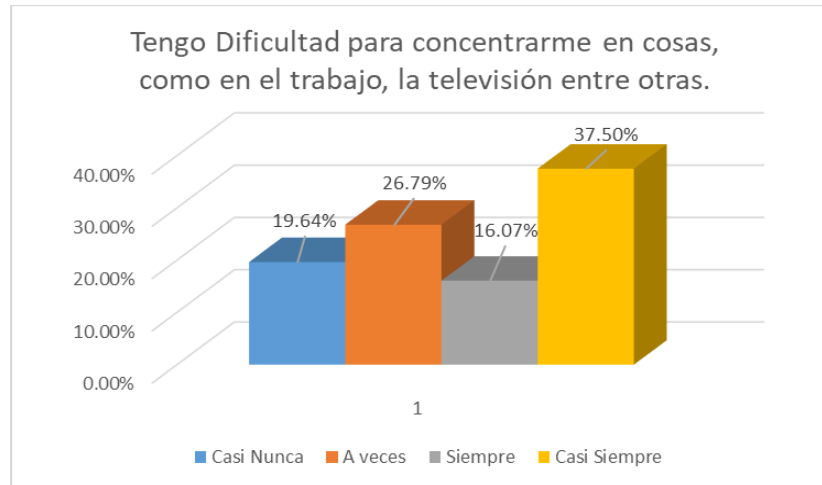


De los encuestados el 28.1% a veces tienen poco interes o placer en hacer las cosas, mientras que el 26.3% indican que casi siempre y siempre tienen poco interes y un 19.3% casi nunca.

**Tabla 7.** Tengo dificultad para concentrarme en cosas, como en el trabajo, la televisión entre otras cosas.

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Tengo dificultad para concentrarme en cosas, como en el trabajo, la televisión entre otras cosas.		
Casi nunca	14 Personas	19.64%
A veces	16 Personas	26.79%
Siempre	9 Personas	16.07%
Casi siempre	22 Personas	37.50%
Total	59	100%

*Gráfico 7. Tengo dificultad para concentrarme en cosas, como en el trabajo, la televisión entre otras cosas.*



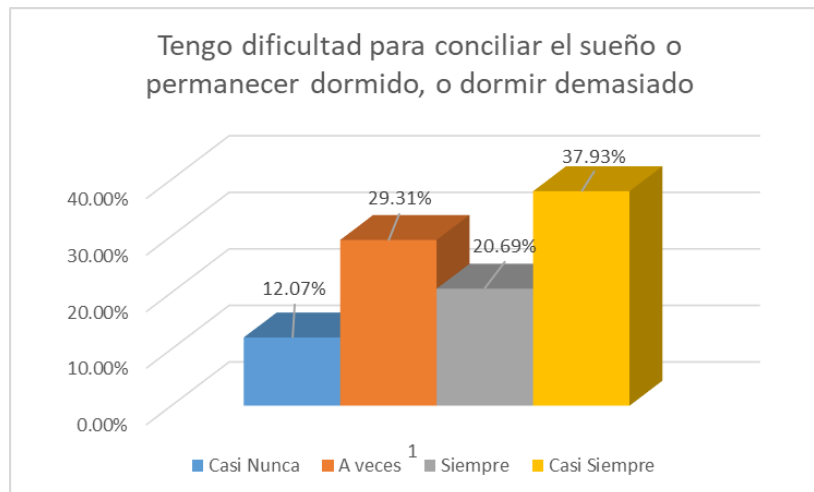
Según los resultados el 37.5% de los encuestados casi siempre tienen dificultad para concentrarse, 26.8% a veces, 19.6% casi nunca y 16.1 siempre.

**Tabla 8.** Tengo dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido o dormir demasiado.

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Tengo dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido o dormir demasiado.		
Casi nunca	7 personas	12.07%
A veces	17 personas	29.31%
Siempre	12 personas	20.69%
Casi siempre	23 personas	37.93%
Total	59	100%

*Gráfico 8. ¿Tengo dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido or dormir demasiado?*



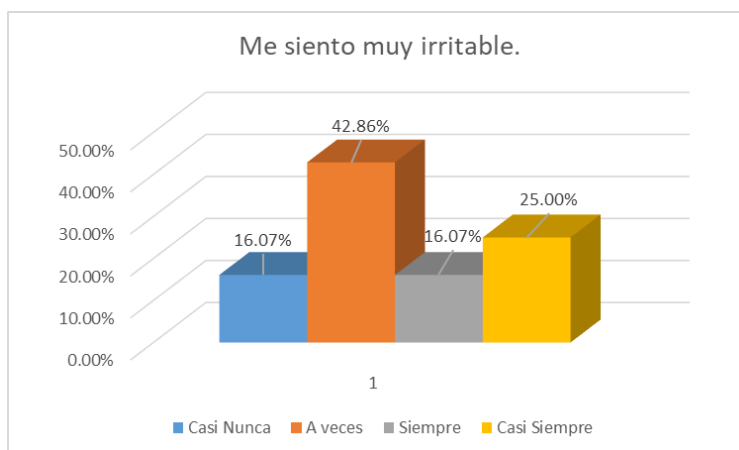


El 37.9% de los encuestados casi siempre tienen dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido, 29.3% a veces, 20.7% siempre y el 12.1% casi nunca tiene problemas.

**Tabla 9.** Me siento muy irritable.

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
<b>Me siento muy irritable</b>		
Casi nunca	9 Personas	16.07%
A veces	25 personas	42.86%
Siempre	9 personas	16.07%
Casi siempre	16 personas	25.00%
Total	59	100%

*Grafico 9: Me siento muy irritable*

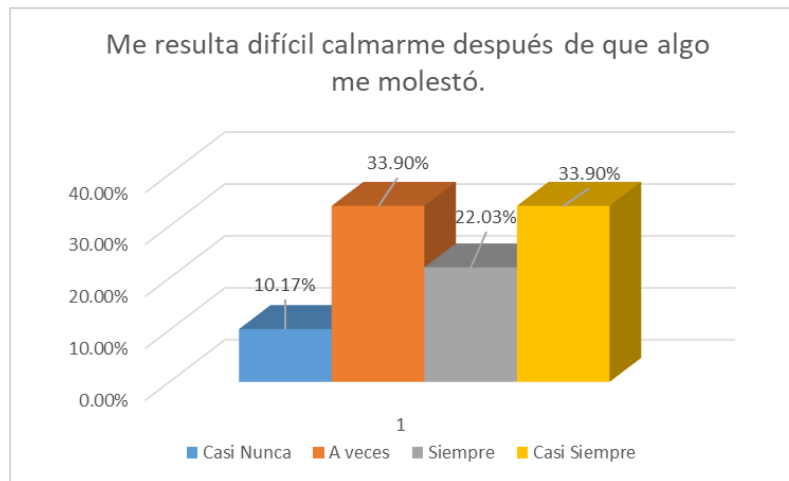


Los resultados de la encuesta indican que el 42.9% de los encuestados a veces se sienten muy irritables, 25% casi siempre y un 16.1% siempre y casi nunca.

**Tabla 10.** ¿Me resulta difícil calmarme despues de que algo me molestó?

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
¿Me resulta difícil calmarme despues de que algo me molestó?		
Casi nunca	6 personas	10.17%
A veces	20 personas	33.90%
Siempre	13 personas	22.03%
Casi siempre	20 personas	33.90%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Gráfico 10. Me resulta difícil calmarme después de que algo me molestó

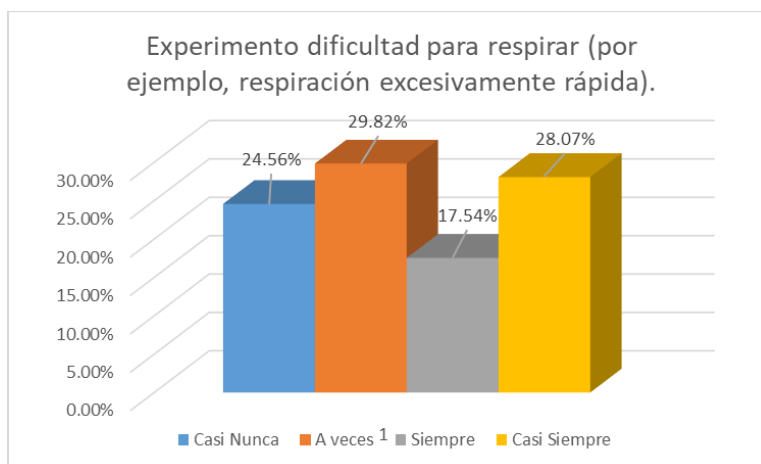


El 33.9% de los encuestados respondieron que casi siempre y a veces les resulta difícil calmarse después de molestarte, mientras que un 22% respondió que siempre y un 10.2% que casi nunca.

**Tabla 11.** Experimento dificultad para respirar (por ejemplo, respiración excesivamente rápida).

Descripción	Frecuencia	Porcentaje acumulado
¿Experimento dificultad para respirar (por ejemplo, respiración excesivamente rápida)?		
Casi nunca	14 personas	24.56%
A veces	18 personas	29.82%
Siempre	10 personas	17.54%
Casi siempre	17 personas	28.07%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Gráfico 11. Experimento dificultad para respirar (por ejemplo, respiración excesivamente rápida).

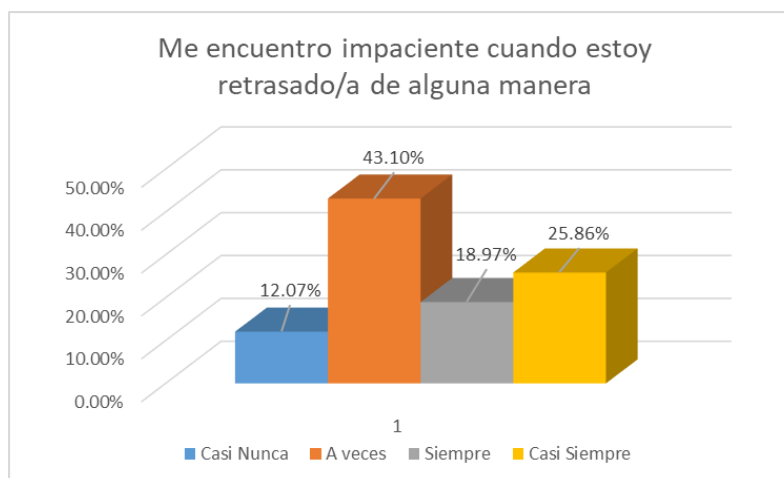


El 29.8% respondió que a veces experimentan dificultad para respirar, un 28.1% casi siempre, 24.6% casi nunca y 17.5% siempre experimentan dificultad para respirar.

**Tabla 12.** ¿Me encuentro impaciente cuando estoy retrasado/a de alguna manera?

Descripción	porcentaje	Porcentaje acumulado
¿Me encuentro impaciente cuando estoy retrasado/a de alguna manera?		
Casi nunca	7 personas	12.07%
A veces	26 personas	43.10%
Siempre	11 personas	18.97%
Casi siempre	15 personas	25.86%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Gráfico 12. Me encuentro impaciente cuando estoy retrasado/a de alguna manera

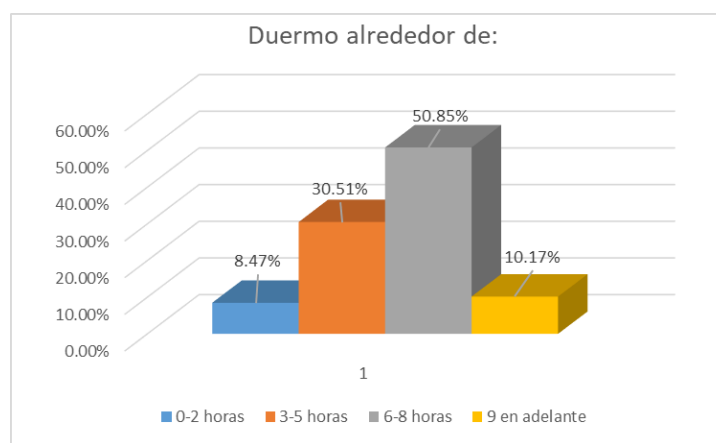


El 43.1% de los encuestados indican que a veces se encuentran impacientes cuando están retrasados, mientras que un 25.9% casi siempre, un 19% siempre y un 12.1% casi nunca se encuentran impacientes al estar retrasado.

Tabla 13. Duermo alrededor de:

Descripción	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Duermo alrededor de:		
0-2 horas	5 personas	8.47%
3-5 horas	18 personas	30.51%
6-8 horas	30 personas	50.85%
9 en adelante	6 personas	10.17%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Gráfico 13. Duermo alrededor de:

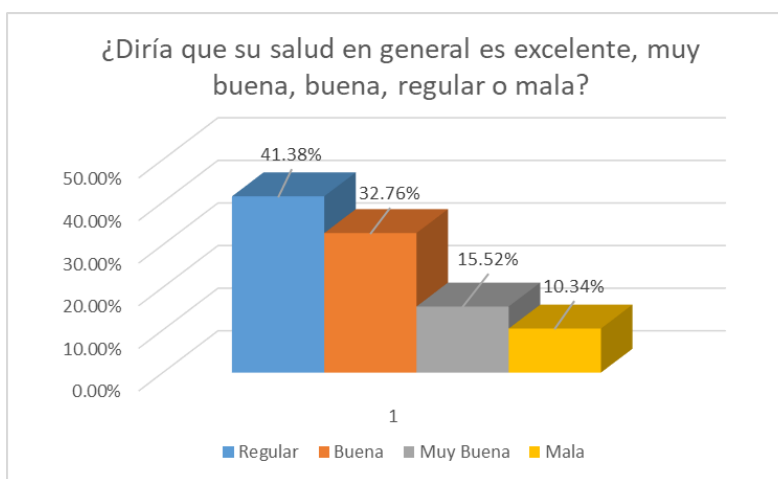


Según los resultados el 50.8% duerme alrededor de 6-8 horas, el 30.5% duerme de 3-5 horas, el 10.2% duerme de 9 horas en adelante y el 8.5% duerme de 0-2 horas.

**Tabla 14.** ¿Diría que su salud en general es muy buena, buena, regular o mala?

Descripción	Porcentaje	Porcentaje acumulado
¿Diría que su salud en general es excelente, muy buena, buena, regular o mala?		
Regular	24 personas	41.38%
Buena	20 personas	32.76%
Muy buena	9 personas	15.52%
Mala	6 personas	10.34%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

*Gráfico 14. Diría que su salud en general es muy buena, buena, regular o mala*



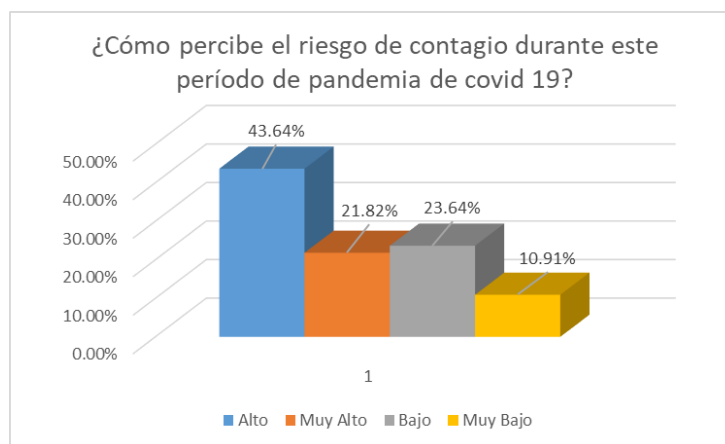
El 41.4% de los encuestados indican que su salud es regular, el 32.8% indican que buena, mientras el 15.5% contestó que es muy buena y un 10.3% respondió que es mala.

**Tabla 15.** ¿Como percibe el riesgo de contagio durante este periodo de pandemia de covid-19?

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
-------------	------------	----------------------

Gráfico 15. ¿Como percibe el riesgo de contagio durante este periodo de pandemia de covid-19?		
Alto	26 Personas	43.64%
Muy Alto	13 Personas	21.82%
Bajo	14 Personas	23.64%
Muy Bajo	6 Personas	10.91%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

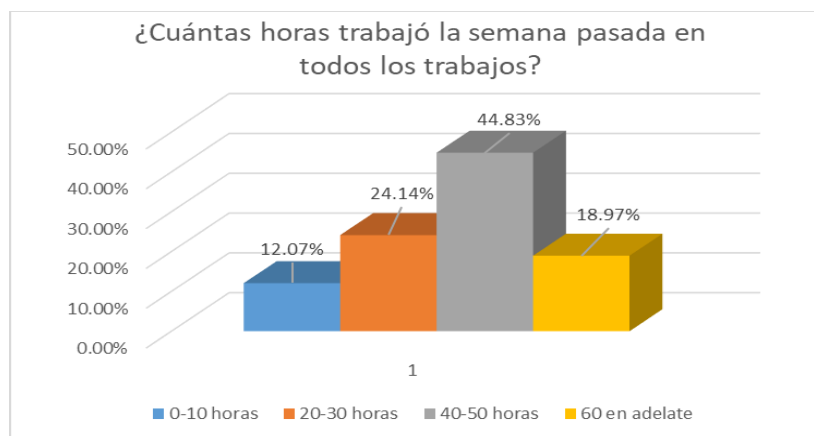
**Grafico 15.** ¿Como percibe el riesgo de contagio durante este periodo de pandemia de covid-19?



Según las respuestas obtenidas el 43.6% de los encuestados perciben el riesgo de contagio como alto, mientras que el 23.6% lo considera bajo, un 21.8% lo ve como muy alto y un 10.9% percibe el riesgo como muy bajo.

**Tabla 16.** ¿Cuántas horas trabajó la semana pasada en todos los trabajos?

Descripcion	frecuencia	Porcentaje acumulado
¿Cuántas horas trabajó la semana pasada en todos los trabajos?		
0-10 horas	7 personas	12.07%
20-30 horas	14 personas	24.14%
40-50 horas	27 personas	44.83%
60 en adelante	11 personas	18.97%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

*Gráfico 16. Cuántas horas trabajó la semana pasada en todos los trabajos*

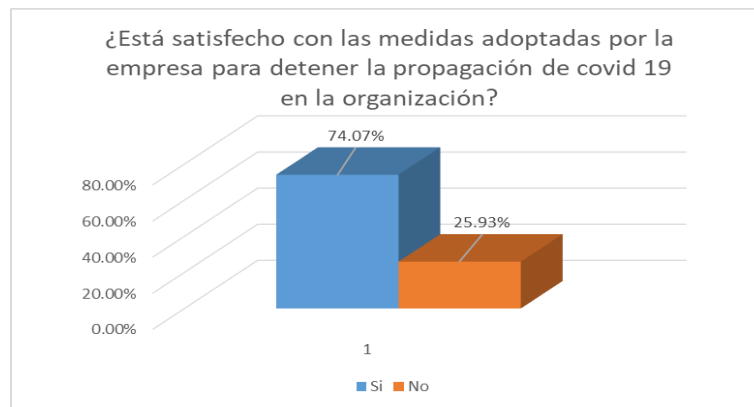
El 44.8% de los respondio que trabajaron de 40-50 horas la semana pasada, 24.1% 20-30 horas, 19% 60 horas en adelante y el 12.1% 0-10 horas.

**Tabla 17.** ¿Esta satisfecho con las medidas adoptadas por la empresa para detener la propagación del covid-19 en la organización?



Gráfico 17. ¿Esta satisfecho con las medidas adoptadas por la empresa para detener la propagación del covid-19 en la organización?		
Descripcion	Frecuencia	Porcentaje Acumulado
Si	44 Personas	74.07%
No	15 Personas	25.93%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

*Gráfico 17. Esta satisfecho con las medidas adoptadas por la empresa para detener la propagación del covid-19 en la organización*

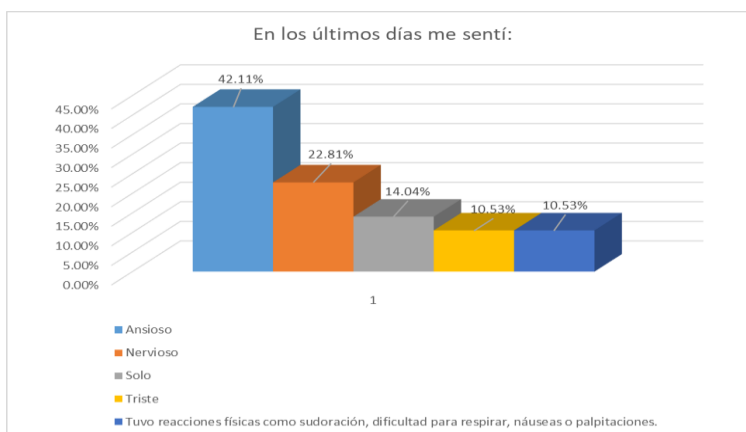


El 74.% de los encuestados están satisfechos con las medidas de bioseguridad tomadas por la empresa mientras que el 25.9% no.

**Tabla 18.** En los últimos días me sentí:

Descripcion	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Ansioso	25 Personas	42.11%
Nervioso	14 Personas	22.80%
Solo	8 Personas	14.04%
Triste	6 Personas	10.53%
Tuvo reacciones físicas como, sudoración, dificultad para respirar, náuseas o palpitaciones.	6 Personas	10.53%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

*Gráfico 18. En los últimos días me sentí:*

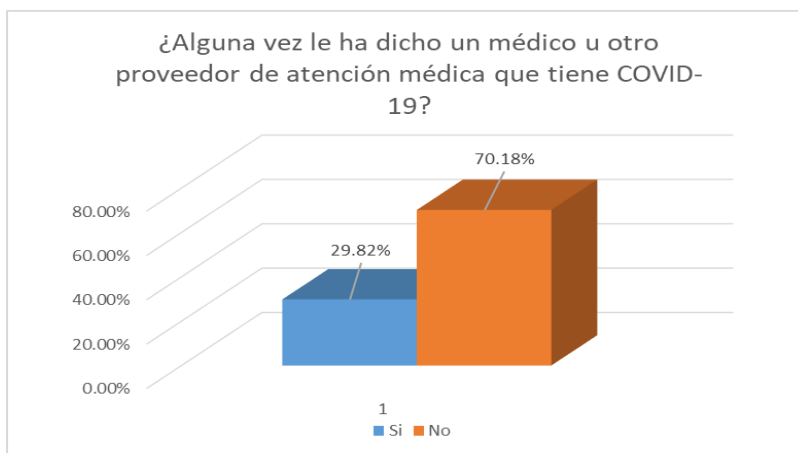


El 42.1% se ha sentido ansioso en los últimos días, 22.8% nervioso, 14% se ha sentido solo, 10.5% triste y otro 10.5% ha tenido reacciones físicas como sudoraciones o palpitaciones.

**Tabla 19.** *¿Alguna vez le ha dicho a un médico u otro proveedor de atención médica que tiene COVID-19?*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
¿Alguna vez le ha dicho un médico u otro proveedor de atención médica que tiene COVID-19?		
Si	18 Personas	29.82%
No	41 Personas	70.18%
Total	59	100%

Gráfico 19. ¿Alguna vez le ha dicho un médico u otro proveedor de atención médica que tiene COVID-19?

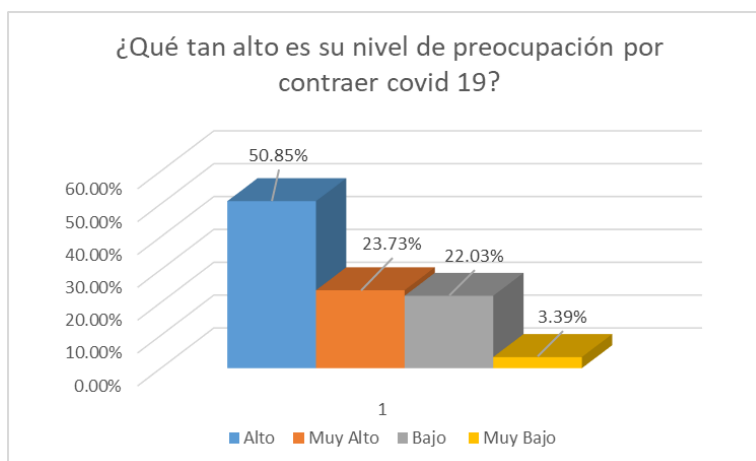


El 70.2% un profesional de la salud le ha informado que ha tenido covid mientras que un 29.8% si.

Tabla 20. ¿Qué tan alto es su nivel de preocupación por contraer covid 19?

Descripción	Porcentaje	Porcentaje acumulado
¿Qué tan alto es su nivel de preocupación por contraer covid 19?		
Alto	30 personas	50.85%
Muy alto	14 personas	23.73%
Bajo	13 personas	22.03%
Muy alto	2 personas	3.39%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Gráfico 20. ¿Qué tan alto es su nivel de preocupación por contraer covid 19?

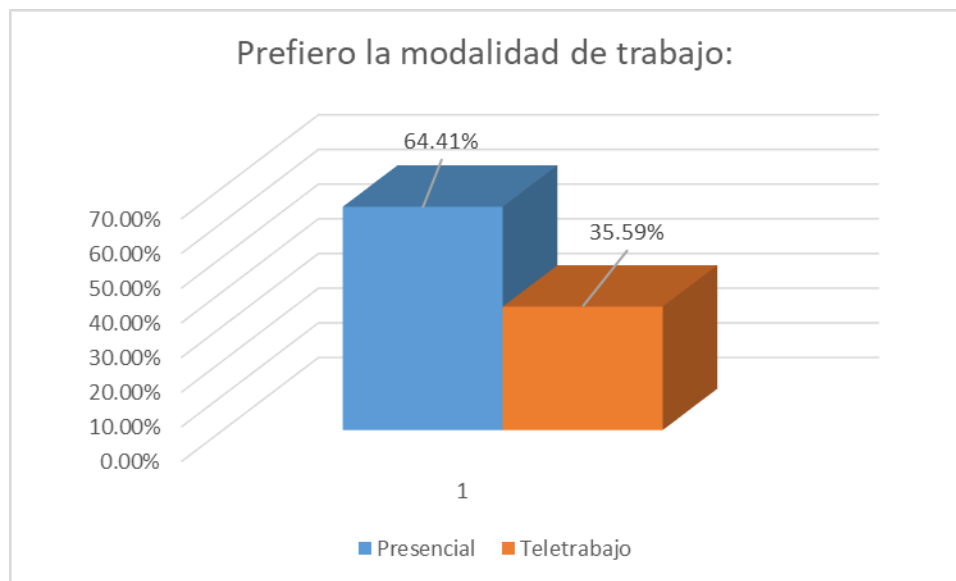


El 50.8% tiene un nivel alto de preocupación de contraer covid-19, un 23.7% tiene una preocupación muy alta, 22% una preocupación baja y un 3.5% muy baja

**Tabla 21.** Prefiero la modalidad de trabajo: Presencial, virtual.

Descripcion	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Prefiero la modalidad de trabajo: Presencial, virtual.		
Presencial	38 personas	64.41%
Teletrabajo	21 personas	35.59%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Gráfico 21. Prefiero la modalidad de trabajo: Presencial, virtual.



El 64.4% de los encuestados prefieren la modalidad de trabajo presencial mientras que el 35.6% prefieren el teletrabajo.

## Anexo No. 2 Test de Mini Mult.

### CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO CEUTEC

Se realizó la aplicación del test de Mini Mult, con el objetivo de evaluar factores o aspectos de la personalidad que estén afectando la salud mental, así como las labores desempeñadas en los empleados de Bazar Diana S. de R.L.

#### INVENTARIO MULTIFASICO DE PERSONALIDAD DE MINESOTA MMPI

##### PRUEBA DE PERSONALIDAD MINI – MULT

En este cuadernillo le presentamos una serie de enunciados o proposiciones numeradas, acerca de lo que la gente piensa o le gusta. Lea cada una de ellas y decida si es verdadera o falsa en referencia a usted. Si un enunciado, aplicado a su situación personal, es en la mayoría de los casos verdadero, rellene el círculo marcado con la letra V(verdadero). Si un enunciado, aplicado a su situación personal, es en la mayoría de los casos falso, rellene el círculo marcado con la letra F (falso). Por favor, no marque verdadero y falso al mismo tiempo en ninguna de las preguntas. Si la frase no se aplica a usted o si se trata de algo que desconoce, no haga marca alguna en la hoja de respuestas. Sin embargo, trate de dar una respuesta a cada una de las frases.

Recuerde que debe dar su opinión acerca de sí mismo. Procure ser lo más sincero posible. Al marcar sus contestaciones en la hoja de respuestas, asegúrese de que el número del enunciado concuerde con el número de la respuesta en la hoja de contestaciones. Rellene bien sus marcas. Si desea cambiar alguna respuesta, borre por completo lo que quiera modificar.

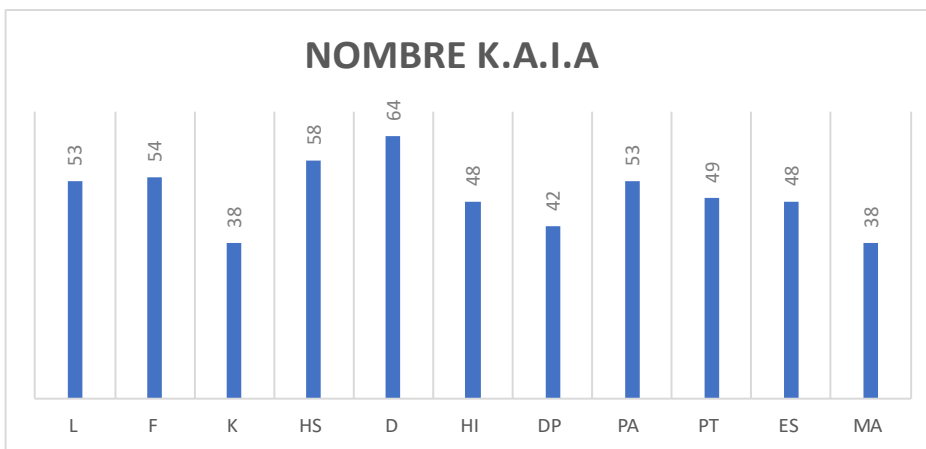
1. ¿Tiene usted buen apetito?
2. ¿Se levanta usted fresco y descansado casi todas las mañanas?
3. ¿Está su vida diaria llena de cosas que mantienen su interés?
4. ¿Trabaja usted bajo gran presión?
5. ¿Piensa usted, de vez en cuando, en cosas muy malas para hablar de ellas?
6. ¿Padece usted de estreñimiento?
7. ¿A deseado mucho usted, a veces, irse de su casa?
8. ¿Tiene usted a veces accesos de risa y llanto los cuales no puede controlar?
9. ¿Padece usted de ataques de náuseas y vómitos?
10. ¿Le parece a usted que nadie le entiende?
11. ¿Se siente usted a veces con deseos de maldecir?
12. ¿Tiene usted pesadillas frecuentemente?
13. ¿Encuentra usted difícil mantener su mente en una tarea o trabajo?
14. ¿Ha tenido usted experiencias muy raras y extrañas?
15. ¿Si la gente no se hubiera empeñado en obstaculizarlo hubiera usted tenido más éxito?
16. ¿Durante un tiempo, cuando era muchacho, robo usted alguna cosa sin importancia?

17. ¿Ha tenido periodos de días, semanas o meses en que no ha podido ocuparse de nada porque no hallaba como empezar?
18. ¿Cuándo usted duerme, es su sueño molesto o inquieto?
19. ¿Le molesta oír cosas feas cuando está con gente?
20. ¿Le cae bien a la mayoría de la gente que conoce?
21. ¿Ha estado a menudo obligado a aceptar órdenes de otra persona que no sabe tanto como usted?
22. ¿Le gustaría a usted ser tan feliz como otros parecen serlo?
23. ¿Piensa usted que mucha gente exagera sus desgracias para ganarse su simpatía y ayuda de los demás?
24. ¿Se enoja usted algunas veces?
25. ¿Ciertamente le falta confianza en sí mismo?
26. ¿Sufre o tiene usted molestias por que los músculos le brincan?
27. ¿Se siente usted gran parte del tiempo como si hubiera hecho algo incorrecto o malo?
28. ¿Está usted alegre la mayor parte del tiempo?
29. ¿Algunas personas son tan autoritarias que se siente usted con deseos de hacer lo contrario de lo que le piden, aunque sabe que tiene la razón?
30. ¿Cree que alguien conspira contra usted?
31. ¿La mayoría de la gente se vale de medios algo deshonestos para ganar ventaja u obtener ganancias?
32. ¿Tiene usted muchas molestias estomacales?
33. ¿Se siente a menudo molesto y de mal humor sin saber por qué?
34. ¿A veces piensa usted más rápidamente de lo que puede hablar?
35. ¿Cree usted que la vida en su hogar es tan agradable como la mayor parte de la gente que conoce?
36. ¿Se siente a veces verdaderamente inútil?
37. ¿En los últimos años ha estado usted bien la mayor parte del tiempo?
38. ¿Ha tenido usted periodos en los cuales ha realizado actividades sin recordar más tarde lo que había estado haciendo?
39. ¿Le parece a usted que ha sido castigado a menudo sin causa?
40. ¿Se ha sentido alguna vez mejor que ahora?
41. ¿Le importa lo que otros piensen de usted?
42. ¿Parece su memoria estar bien?
43. ¿Encuentra usted difícil entablar conversación cuando conoce gente nueva?
44. ¿Se siente débil la mayor parte del tiempo?
45. ¿Sufre usted molestias por dolores de cabeza?
46. ¿Ha tenido usted dificultades en mantener su equilibrio al caminar?
47. ¿Le agradan (caen bien) todas las personas que conoce?
48. ¿Hay personas que están tratando de robarle a usted sus pensamientos?
49. ¿Desearía no ser tan tímido?
50. ¿Cree que sus pecados son imperdonables?
51. ¿Frecuentemente se preocupa de cualquier cosa?
52. ¿A menudo sus padres se oponían a la clase de individuos con quienes acostumbraba usted a salir?
53. ¿Hace usted un poco de chisme a veces?
54. ¿Siente a veces que puede tomar decisiones con muchísima facilidad?

55. ¿Tiene molestias por sentir palpitaciones del corazón, y por dificultades para respirar (respiración corta)?
56. ¿Se enoja fácilmente y luego le pasa?
57. ¿Tiene usted periodos de gran inquietud en los que no puede estar sentado por largo tiempo en una silla?
58. ¿Sus padres y familiares encuentran en usted más faltas y defectos de los que debieran?
59. ¿A alguien le preocupa lo que le suceda a usted?
60. ¿Culpa usted a una persona que dé oportunidad que se aproveche otra de ella?
61. ¿Se siente usted a veces lleno de energía?
62. ¿Está su vida tan buena como ha estado por años?
63. ¿Siente a menudo que sus oídos le zumban?
64. ¿Una o más veces en su vida a sentido que alguien le inducía a hacer algo hipnotizándolo?
65. ¿Ha tenido periodos en los cuales se ha sentido muy feliz sin ninguna razón especial?
66. ¿Aun cuando está con otra gente, se siente usted solo la mayor parte del tiempo?
67. ¿Cree que cualquiera podría decir una mentira para evitarse dificultades?
68. ¿Es más sensible que la mayor parte de la gente?
69. ¿Le parece que su mente a veces trabaja más lentamente que de costumbre?
70. ¿Le desilusiona la gente a menudo?
71. ¿Ha tomado bebidas alcohólicas excesivamente?

## Resultados Obtenidos Test de Mini Mult (MMPI).

Gráfico 1.

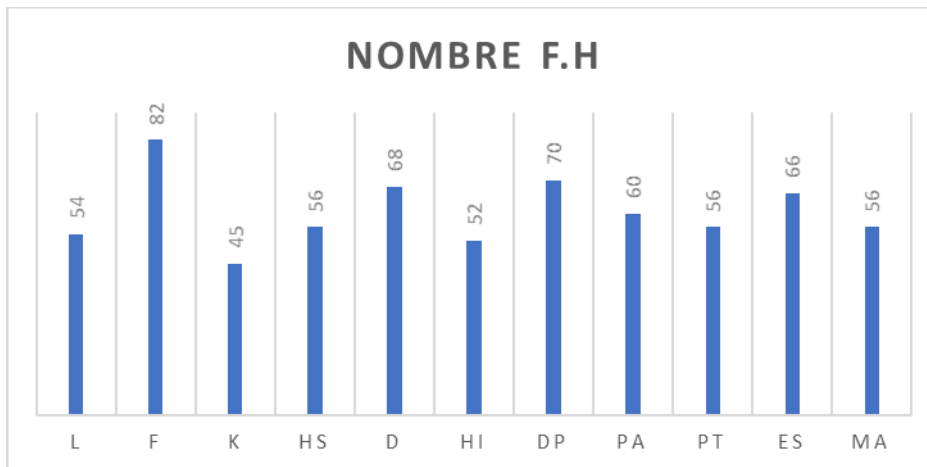


Según resultados obtenidos se muestra que esta persona obtuvo porcentajes por arriba de la media en las escalas de validez L y F, es decir que necesita ayuda y en la escala K se encuentra cerca de la media inferior por lo que emocionalmente se encuentra perturbado, en las escalas clínicas en su mayoría obtuvo puntajes por debajo de la media, cabe resaltar que obtuvo un puntaje alto 58% por encima de la media en la escala de hipocondriasis, lo que indica que

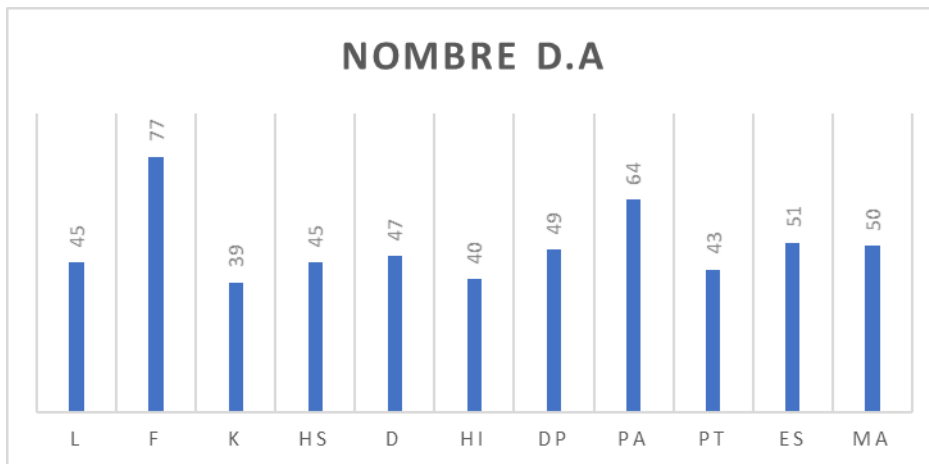


siente un grado de preocupación por su salud, en la escala de depresión se encuentra superior a la media con un 64% es decir que se encuentra decaído moralmente, con sentimientos de inutilidad y falta de confianza en sí mismo, obtuvo un 53% por arriba de la media en la escala de paranoia, esto significa que, posee pensamientos o ideas de paranoia, ideas de daño, se muestra sospechoso, rígido, con temor, suspicaz y sensible en sus relaciones interpersonales.

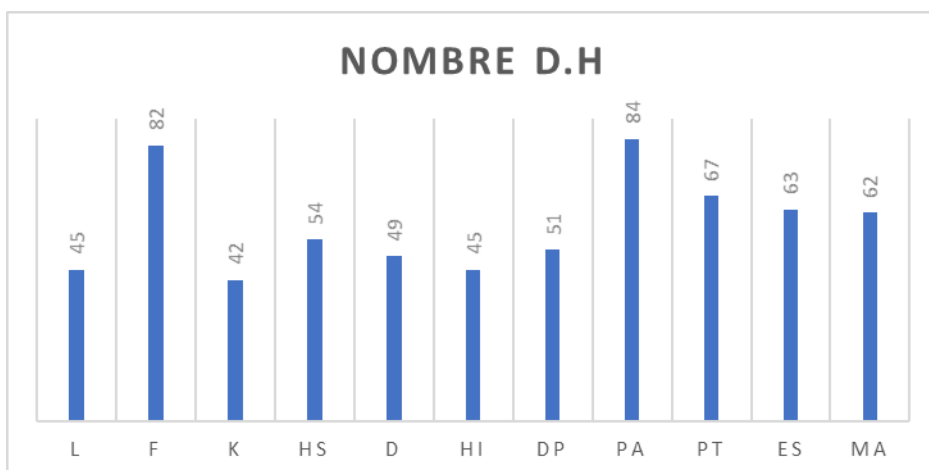
**Gráfico 2.**



Según los resultados que se muestran en el gráfico indica que esta persona en su mayoría obtuvo una puntuación por arriba de la media, una puntuación alta en la escala F de validez 82% lo que se puede considerar que esta persona se encuentra perturbada emocionalmente y parece necesitar ayuda, en las escalas clínicas, escala de depresión 68%, desviación Psicopática con un 70% muy por arriba de la media y en la escala de esquizofrenia obtuvo un 66%, lo que se concluye que son porcentaje significativos y que de alguna manera el estrés está afectando su situación laboral y personal.

**Gráfico 3.**

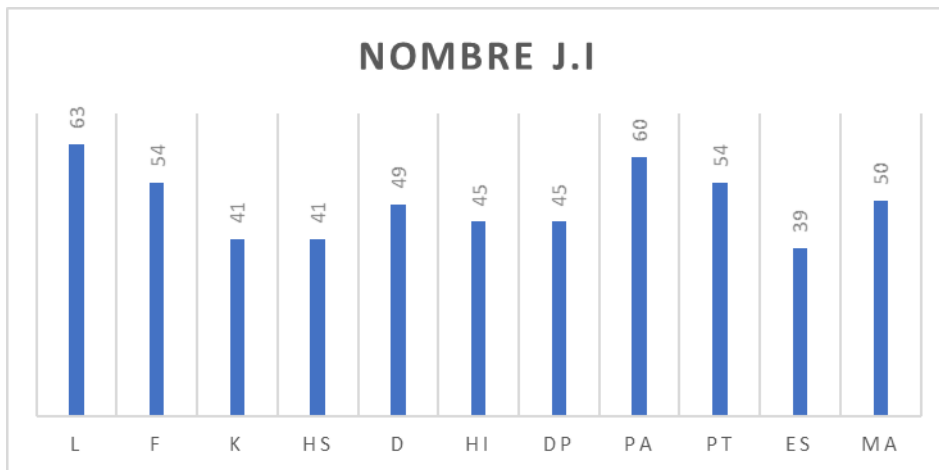
Según los resultados obtenidos esta persona en la escala F de validez se encuentra por arriba de la media con un puntaje de 77% indicador de perturbación emocional en la escala clínica de paranoia con un 64% lo que indica que puede sentirse temeroso y con ideas de daño.

**Gráfico 4.**

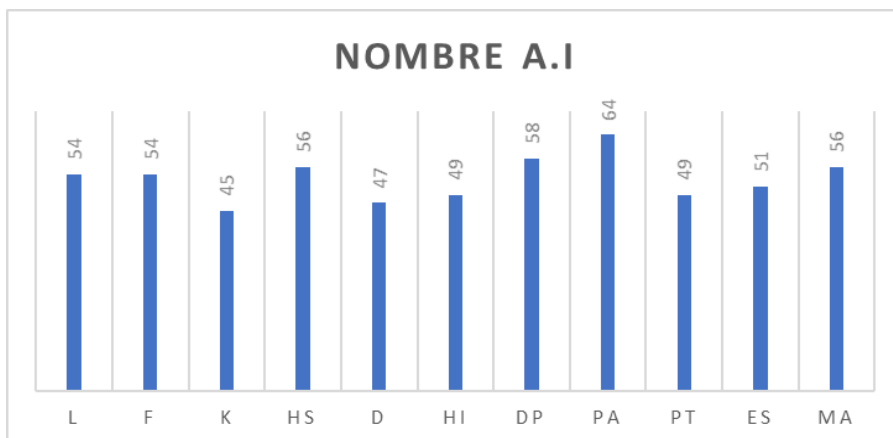
Según resultados obtenidos esta persona obtuvo una puntuación por arriba de la media en la escala de validez F con 82%, una valor significativo de perturbación emocional y un 84% en la escala clínica de paranoia, indicativo de actitud rígida e ideas de daño, un 67% en

la escala de psicastenia, indicativo de presentar varios temores, angustia e inseguridad, esto tendría que ver con temor de contagiarse por el virus, en la escala de Esquizofrenia 63% puede ser una persona individualista, negativa, puede ser inestable, impulsivo y sentirse insatisfecho.

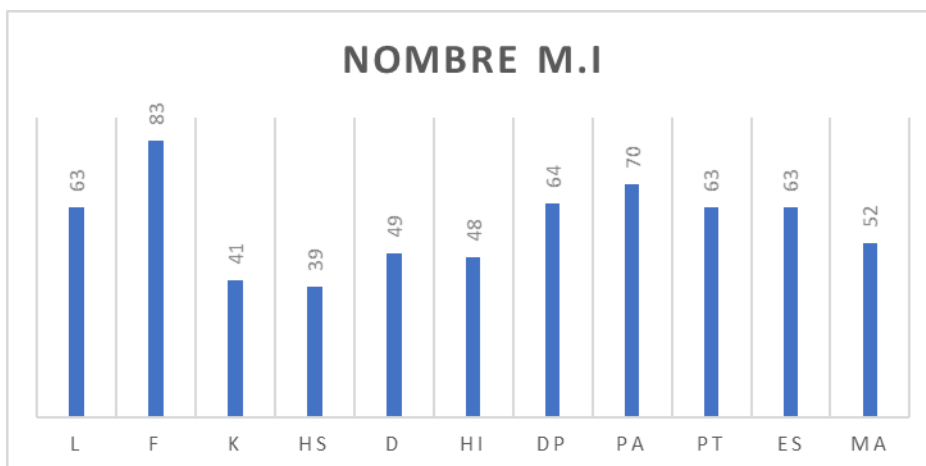
**Gráfico 5.**



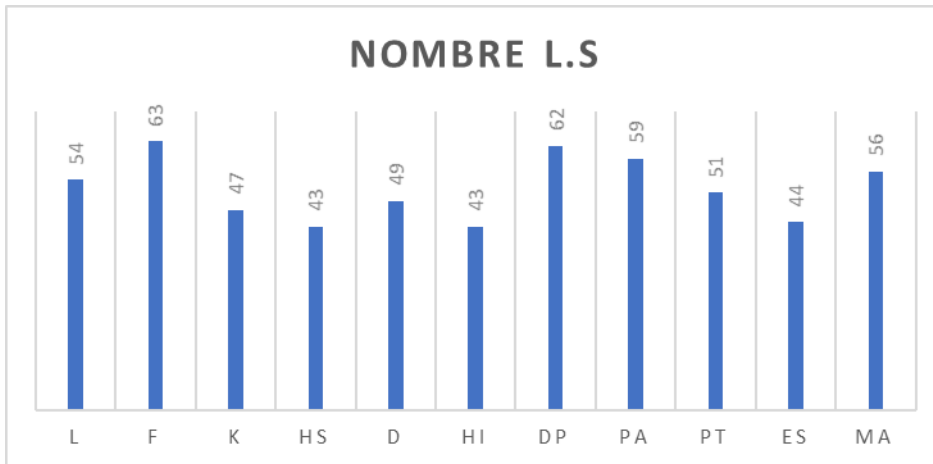
Según resultados obtenidos se muestra que esta persona obtuvo un puntaje en la escala de validez F de 63% por arriba de la media, en la escala clínica de paranoia 60% indicador de ser una persona con ideas de daño, puede ser suspicaz y sensible en sus relaciones interpersonales, lo que puede estar afectando su entorno laboral y familiar.

**Gráfico 6.**

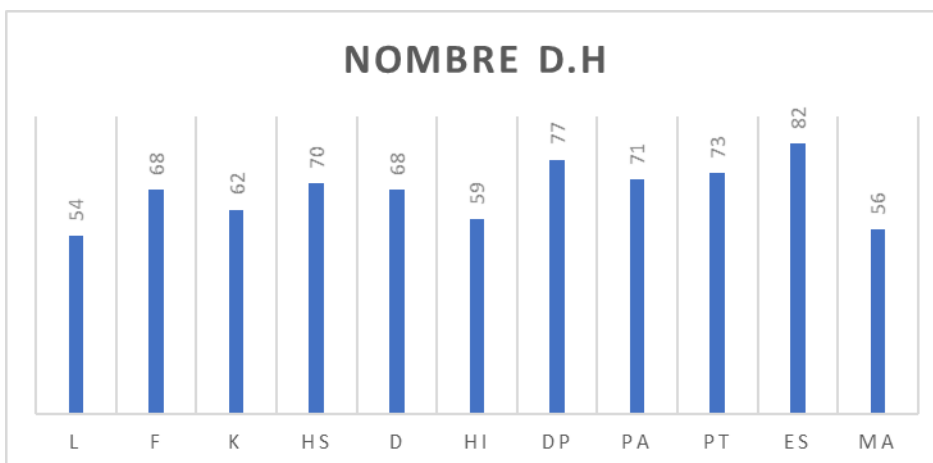
Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje por arriba de la media en las escalas de valides L y F, en la escala clínica de histeria con un 56%, desviación Psicopática con un 58%, paranoia con un 64%, en Hipomanía con un 56%, valores significativos por arriba de la media.

**Gráfico 7.**

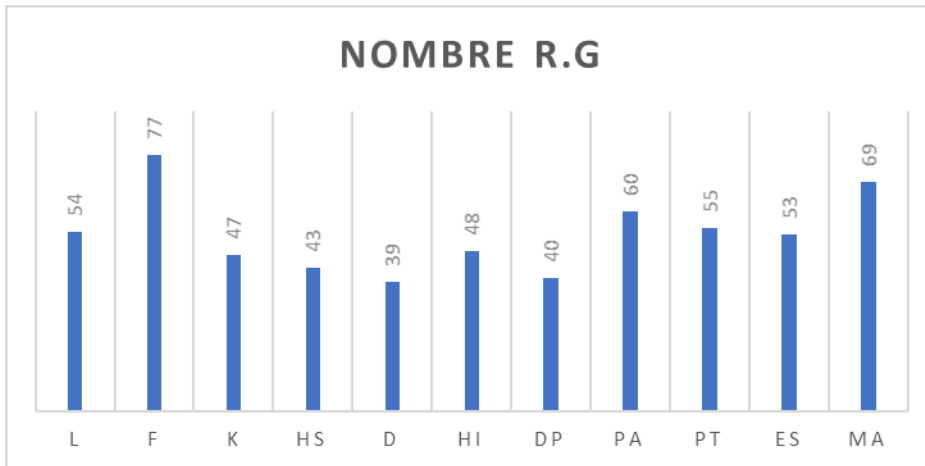
Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje por arriba de la media en las escalas de valides L y F, un puntaje por arriba de la media en las escalas clínicas desviación Psicopática con un 64%, paranoia con un 70% y en las escalas de psicastenia y esquizofrenia con un 63%, valores significativos que requieren de una intervención.

**Gráfico 8.**

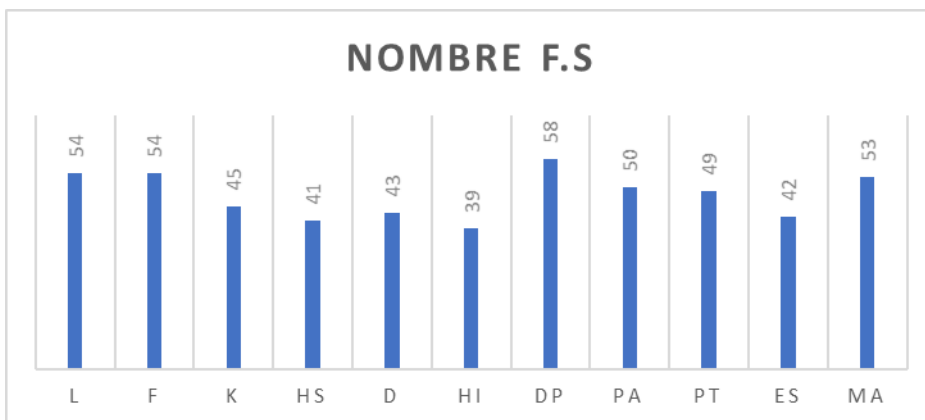
Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje por arriba de la media en las escalas de valides L y F, en las escalas clínicas desviación psicopática 62%, en la escala de paranoia con un 59%, en hipomanía con un 56%.

**Gráfico 9.**

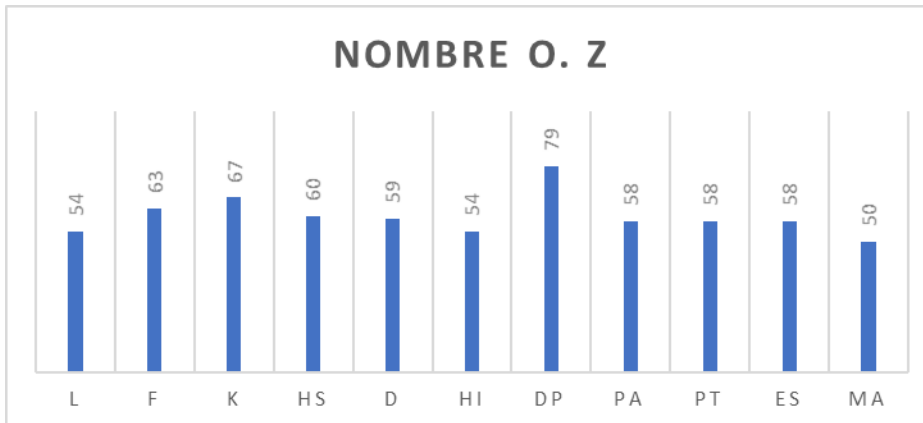
Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje por arriba de la media en las escalas de valides L, F y K, en las escalas clínicas obtuvo puntajes muy por arriba de la media, valores significativos, desviación psicopática con un 77%, esquizofrenia con un 82%, paranoia 71% y psicastenia con 73%.

**Gráfico 10.**

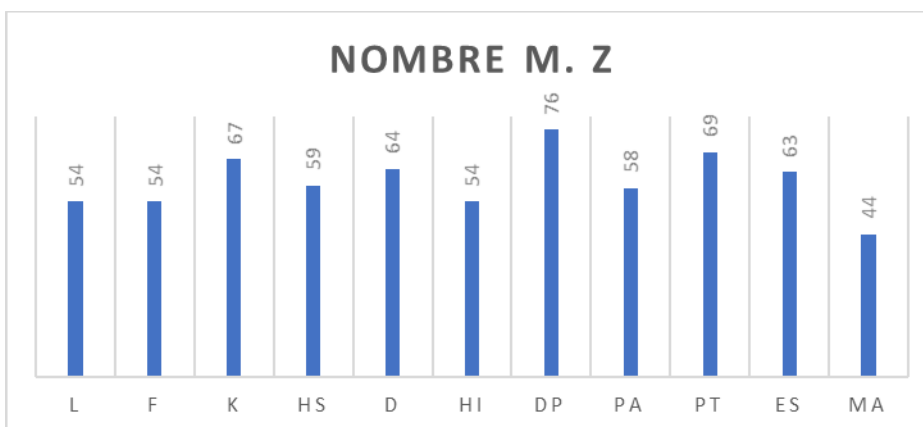
Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje por arriba de la media en las escalas de valides L, F en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de paranoia con un 60%, psicastenia 55% esquizofrenia con un 53%, hipomanía con un 69%.

**Gráfico 11.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje por arriba de la media en las escalas de valides L, F en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de desviación psicopática con un 58%, paranoia con un 50%, hipomanía con un 53%.

**Gráfico 12.**

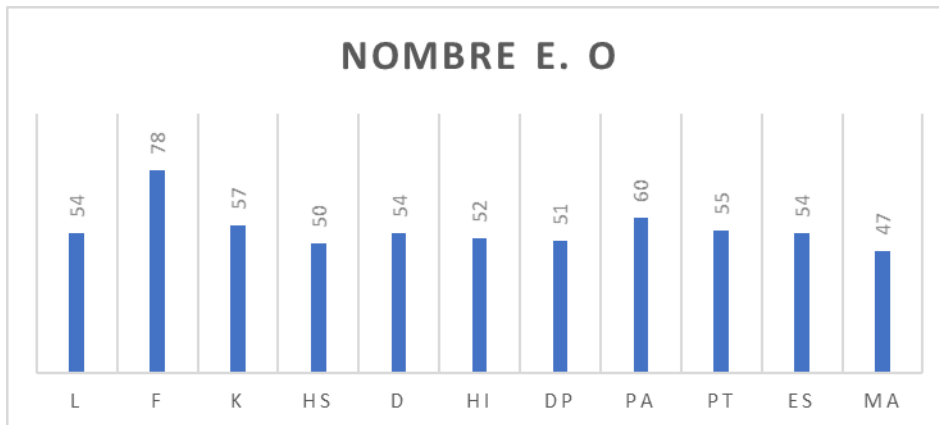
Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje por arriba de la media en las escalas de valides L, F y K en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en todas las escalas como ser hipocondriasis con 60%, depresión con 59%, histeria 54%, desviación psicopática con un 79%, paranoia, psicastenia y esquizofrenia con un 58%, hipomanía con 50%, encontrándose en el límite de la media.

**Gráfico 13.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje por arriba de la media en las escalas de valides L, F y K, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de

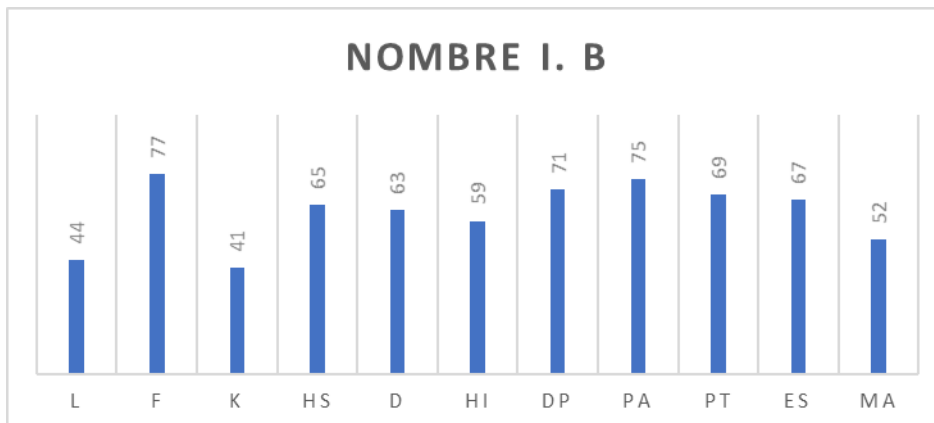
la media en la mayoría de las escalas con puntajes altamente significativos, siendo la más alta desviación psicopática con un 76% y hipomanía con un 44% por debajo de la media.

**Gráfico 14.**



Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L, F y K, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en la mayoría de las escalas con puntajes altamente significativos, siendo la más alta paranoia con un 60% e hipomanía con un 47% esta última por debajo de la media.

**Grafica 15.**

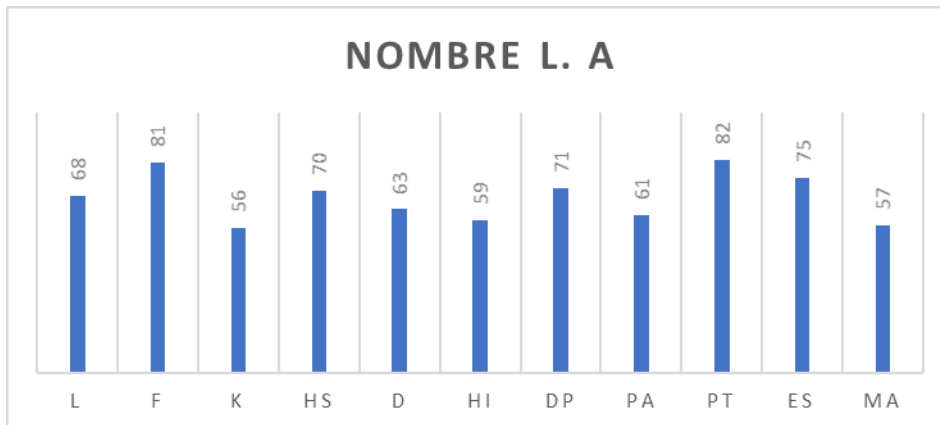


Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides F con un 77%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de



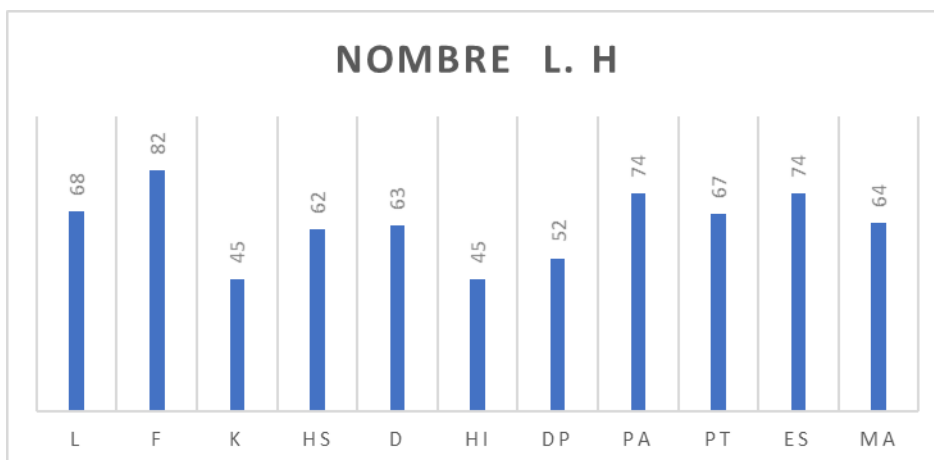
la media en la mayoría de las escalas con puntajes altamente significativos, siendo la más alta paranoia con un 75% e hipomanía con un 52%.

**Gráfico 16.**



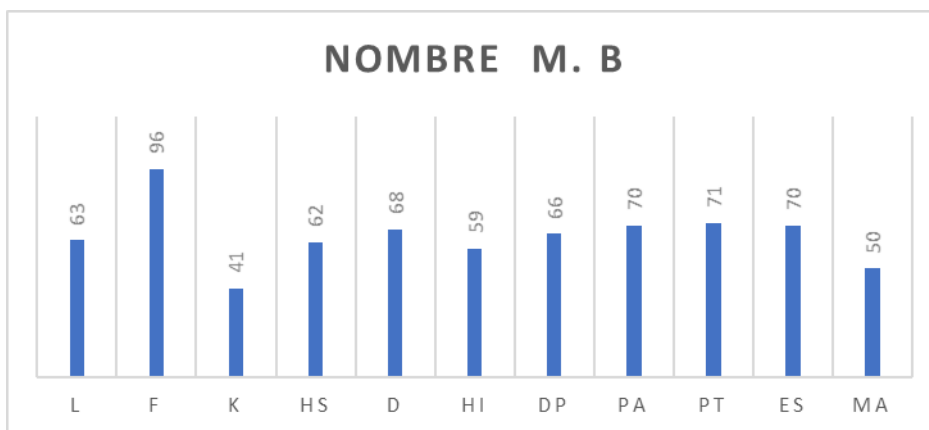
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en todas las escalas de valides L, F, K, siendo la más significativa la F, con un 81%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en todas de las escalas con puntajes altamente significativos, siendo la más alta psicastenia con un 82% e hipomanía con un 57% el menor puntaje.

**Gráfico 17.**

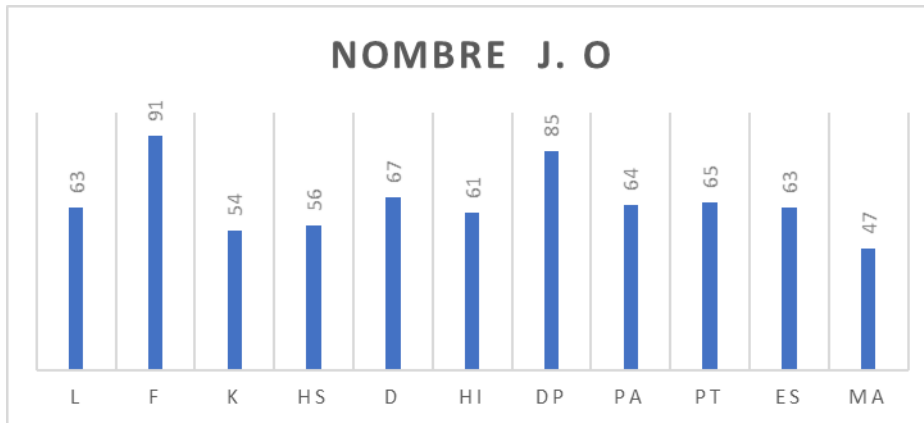


Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en todas las escalas de valides L, F y K, siendo la más significativa la F, con un 82%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en la mayoría, siendo la más alta paranoia y esquizofrenia con 74%, desviación psicopática con 52% en su menor escala y por debajo de la media hipocondriasis con un 45%.

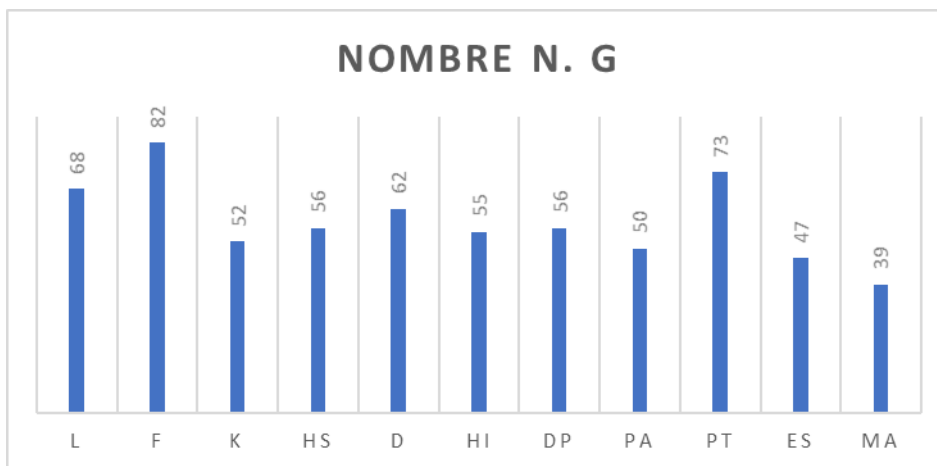
**Gráfico 18.**



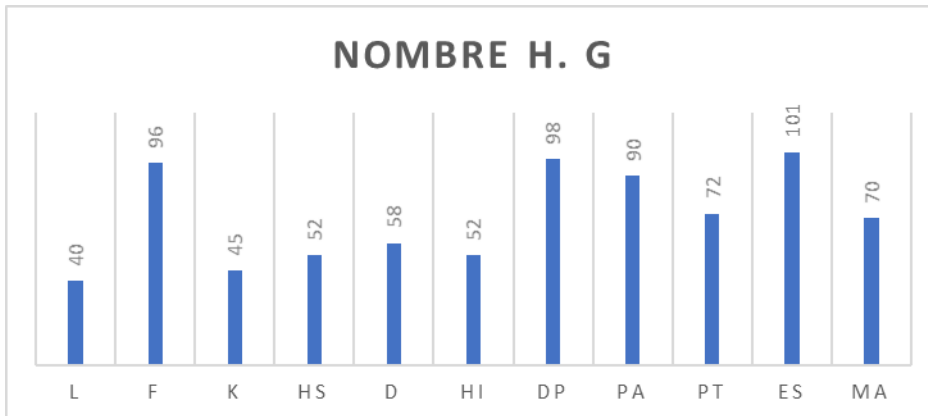
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, siendo la más significativa F, con un 96%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en la mayoría, siendo la más alta psicastenia con 71%, esquizofrenia y paranoia con 70%, depresión 68%, en su menor escala y al límite de la media hipomanía con un 50%.

**Gráfico 19.**

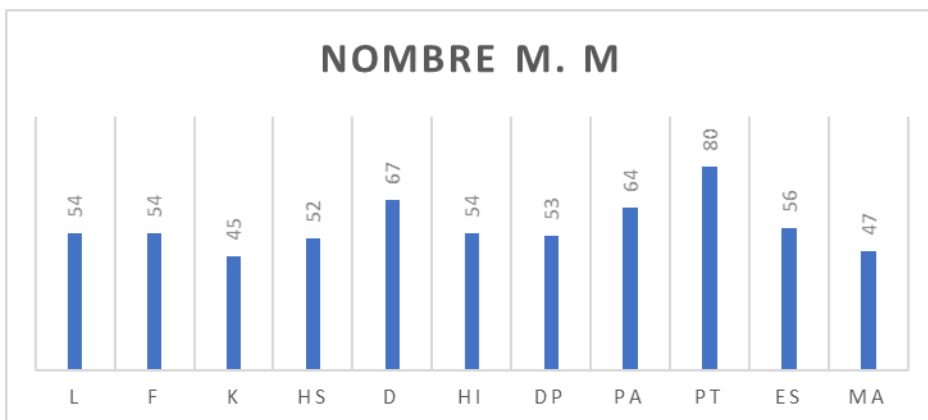
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L, F y K, siendo la más significativa F, con un 91%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en la mayoría, siendo la más alta desviación psicopática con 85%, en su menor escala y al límite de la media hipomanía con un 47%.

**Gráfico 20.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, siendo la más significativa F, con un 82%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en la mayoría, siendo la más alta psicastenia con 73%, en su menor escala por debajo de la media hipomanía con un 39%.

**Gráfico 21.**

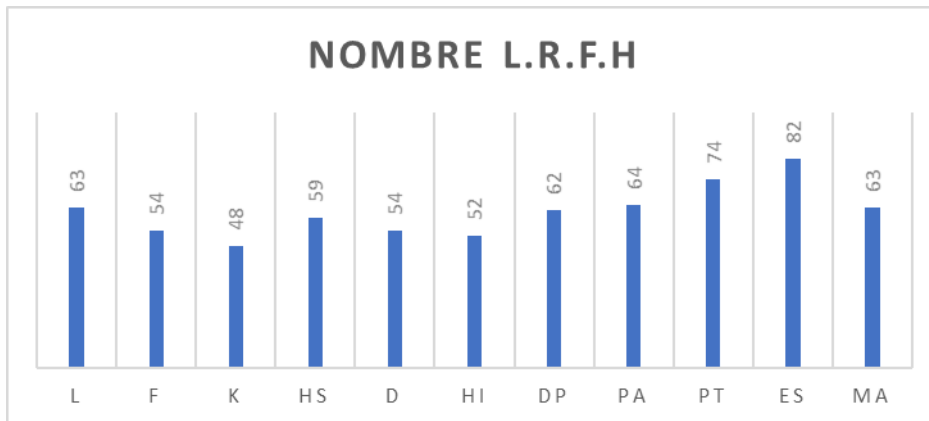
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides F, siendo muy significativa con un 96%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes muy por arriba de la media en la mayoría, siendo las más altas desviación psicopática con 98%, paranoia con 90%, esquizofrenia 101%, psicastenia 72%, hipomanía 70%, depresión 58%, en su menor escala hipocondriasis e histeria con 52%.

**Gráfico 22.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides L y F, ambas con un 54%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por

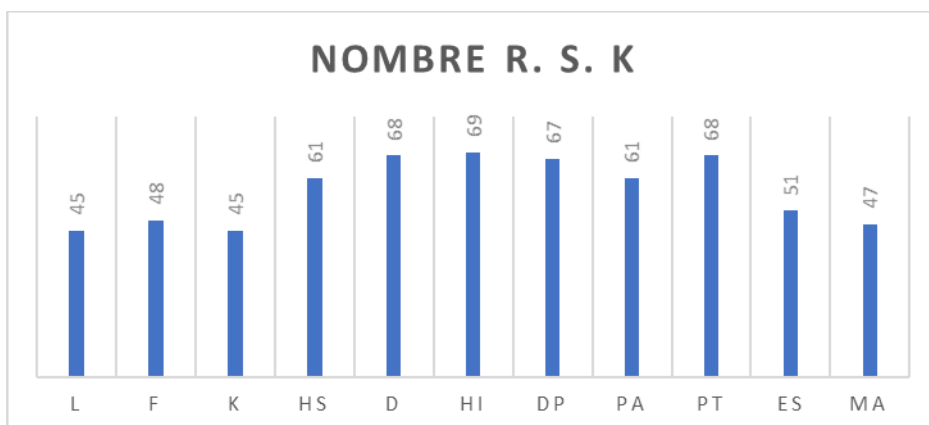
arriba de la media en la mayoría, siendo la más alta psicastenia con 80%, y en su menor escala por debajo de la media hipomanía 47%.

**Gráfico 23.**



Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides L y F, siendo la más significativa L con 63%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las 9 escalas, siendo la más alta esquizofrenia con 82%, psicastenia con 74% y en su menor escala pasada al límite de la media historia 52%.

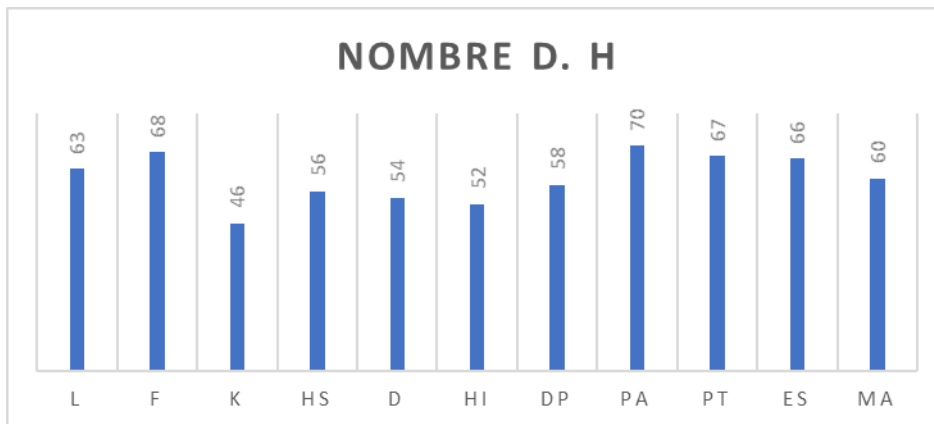
**Gráfico 24.**



Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por debajo de la media en las tres escalas de valides L, F y K, siendo la más mínima L y K con 45%, en las escalas

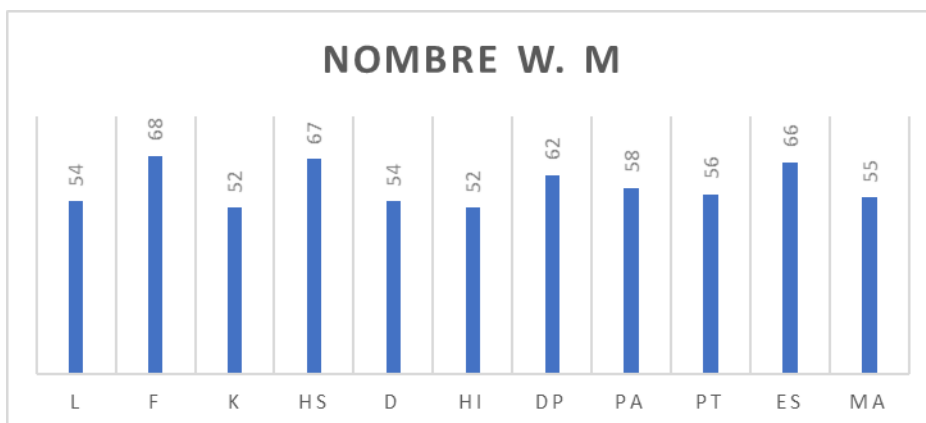
clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 8 escalas, siendo la más alta historia con 69%, depresión y psicastenia ambas con 68%, desviación psicopática con 67%, y en su menor escala al límite de la media hipomanía con 47%.

**Gráfico 25.**



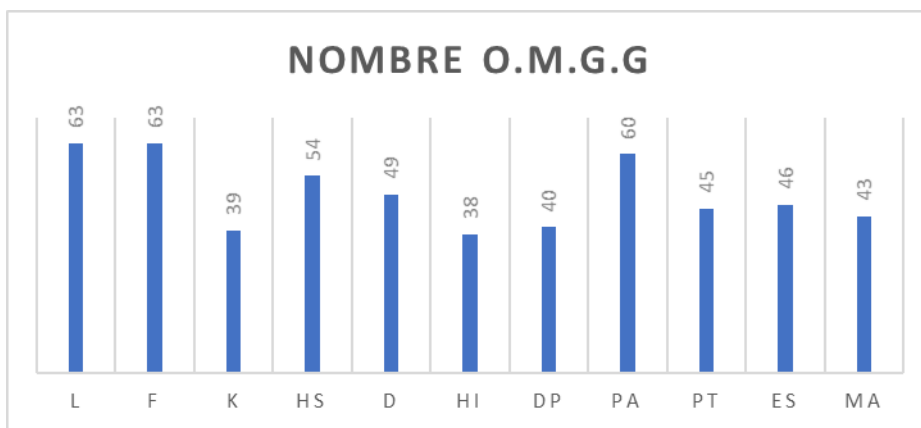
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides L y F, siendo la más significativa F con 68%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las 9 escalas, siendo la más alta paranoia con 70%, psicastenia con 67%, esquizofrenia 66% y en su menor escala pasada al límite de la media historia 52%.

**Gráfico 26.**

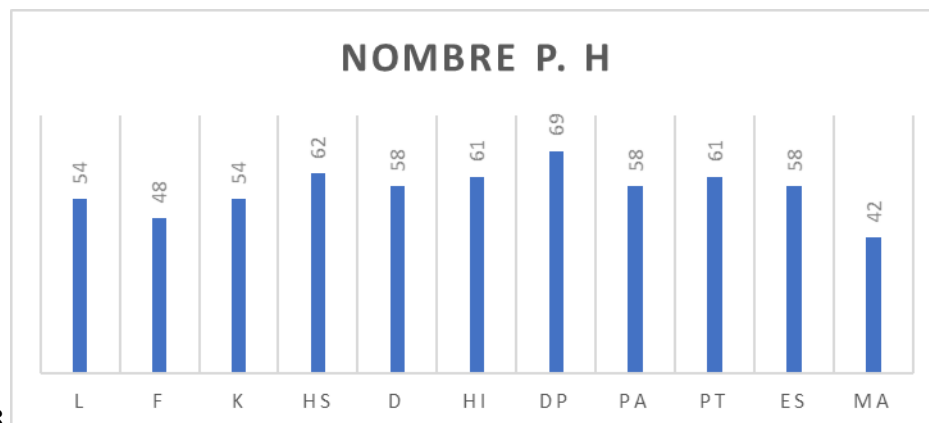


Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las tres escalas de valides L, F y K, siendo la más significativa F con 68%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las 9 escalas, siendo la más alta hipocondriasis con 67%, esquizofrenia con 66%, y en su menor escala pasada al límite de la media histeria 52%.

**Gráfico 27.**



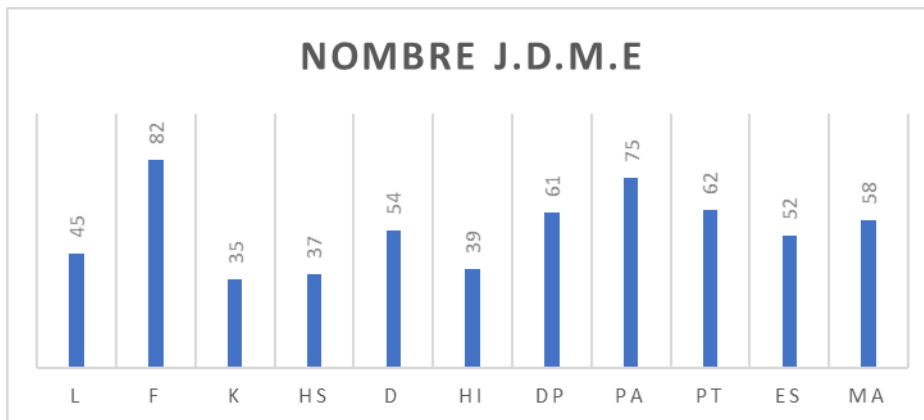
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, ambas con 63%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por debajo de la media en 6 escalas, es decir menos de 50, siendo en este caso la más alta paranoia con 60%, y en su menor escala muy por debajo de la media histeria con 38%.



**Gráfico 28.**

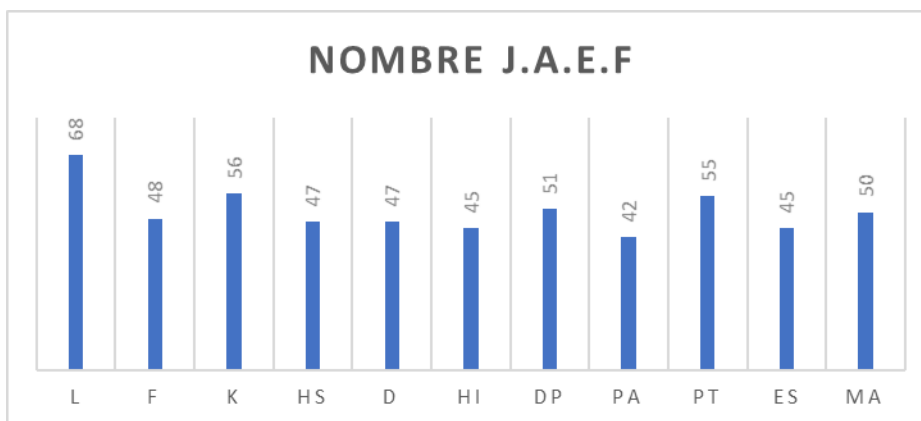
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y K, ambas con 54%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 8 escalas, siendo la más alta desviación psicopática con 69%, y en su menor escala por debajo de la media hipomanía con 42%.

**Gráfico 29.**



Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides F con 82%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 5 escalas, siendo la más alta paranoia con 75%, y en su menor escala por debajo de la media hipocondriasis con 37%.

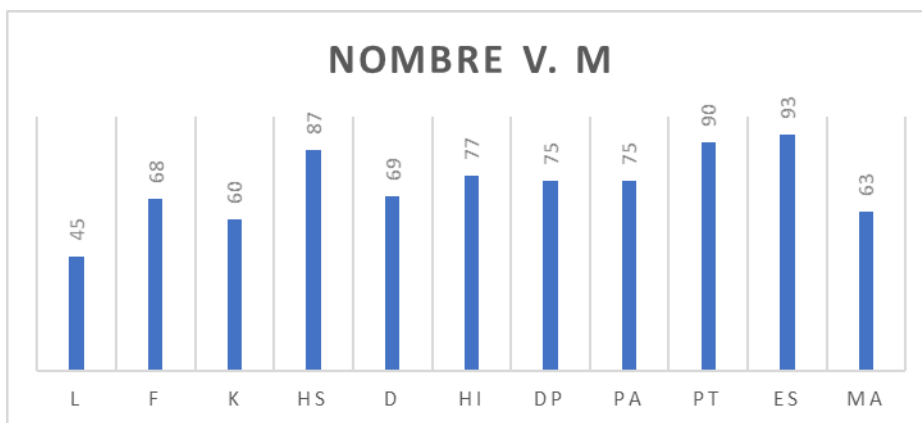
**Gráfico 30.**



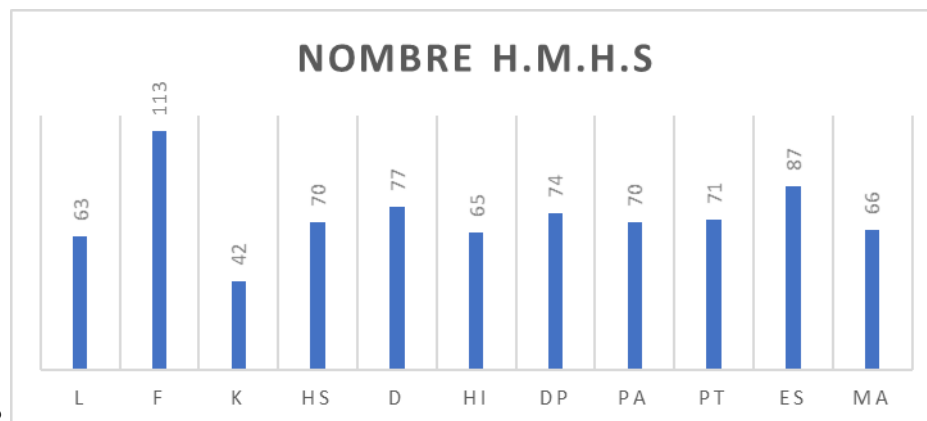


Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y K, siendo L más significativa con 68%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 2 escalas, siendo la más alta psicastenia con 55%, y en su menor escala por debajo de la media paranoia con 42%.

**Gráfico 31.**



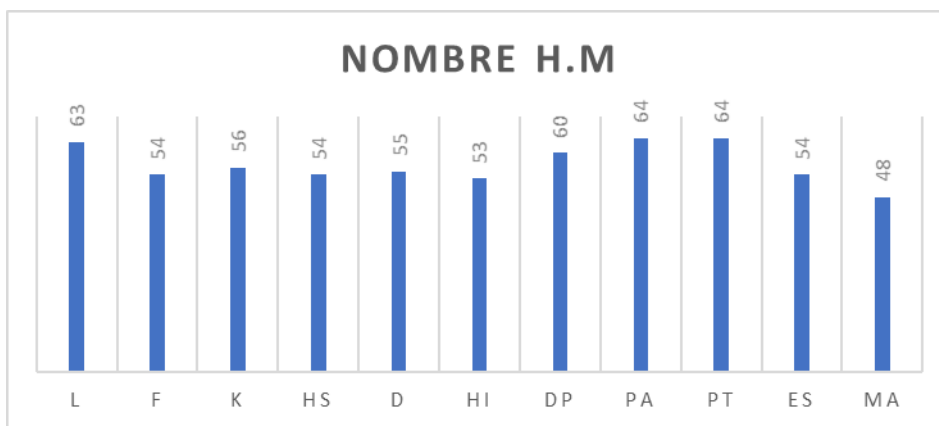
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides F y K, siendo la más significativa F con 68% en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en todas las escalas, siendo la más alta psicastenia con 90%, esquizofrenia 93%, hipocondriasis 87%, histeria 77%, desviación psicopática y paranoia 75%, y en su menor escala hipomanía con 63%.



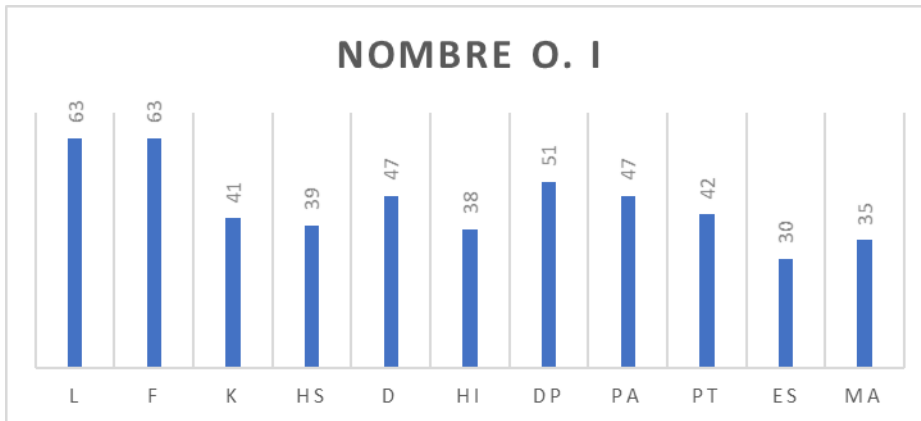
**Gráfico 32.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo un puntaje muy por arriba de la media en la escala de valides L y F y, siendo la más significativa F con 113%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en todas las escalas, siendo la más alta depresión con 77%, desviación psicopática 74%, esquizofrenia con 87% y en su menor escala histeria con 65%.

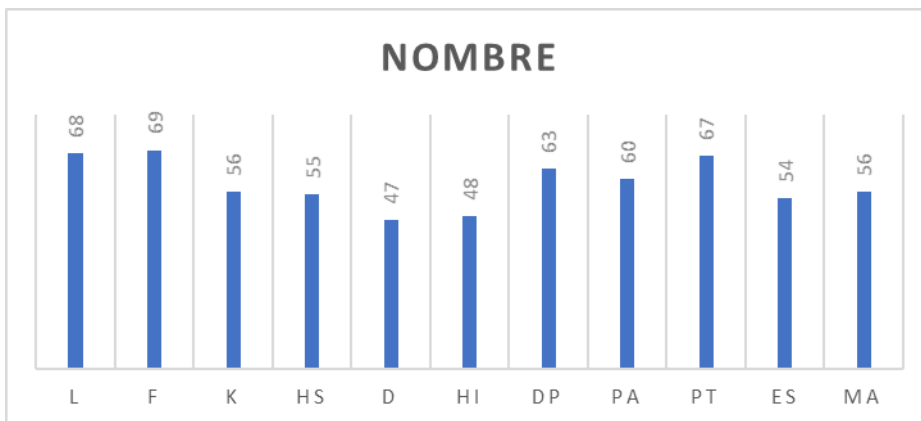
**Gráfico 33.**



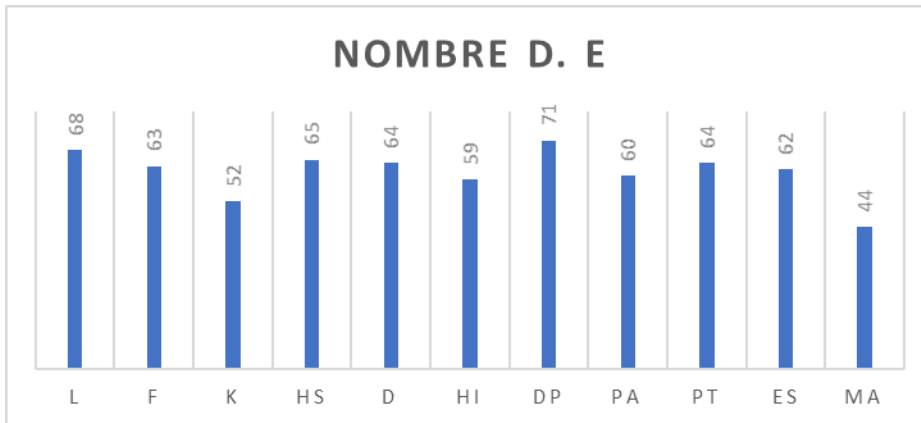
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las tres escalas de valides L, F y K, siendo la más significativa L con 63%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 7 escalas, siendo la más alta paranoia y psicastenia con 64%, y en su menor escala por debajo de la media hipomanía con 48%.

**Gráfico 34.**

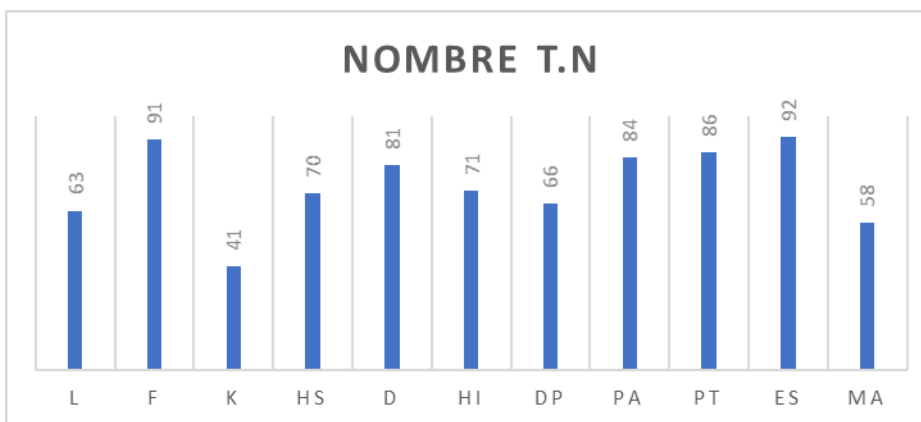
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, ambas con 63%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 1 escala siendo la más significativa desviación psicopática 51%, y en su menor escala por debajo de la media esquizofrenia con 30%.

**Gráfico 35.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, ambas con 63%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 1 escala siendo la más significativa desviación psicopática 51%, y en su menor escala por debajo de la media esquizofrenia con 30%.

**Gráfico 36.**

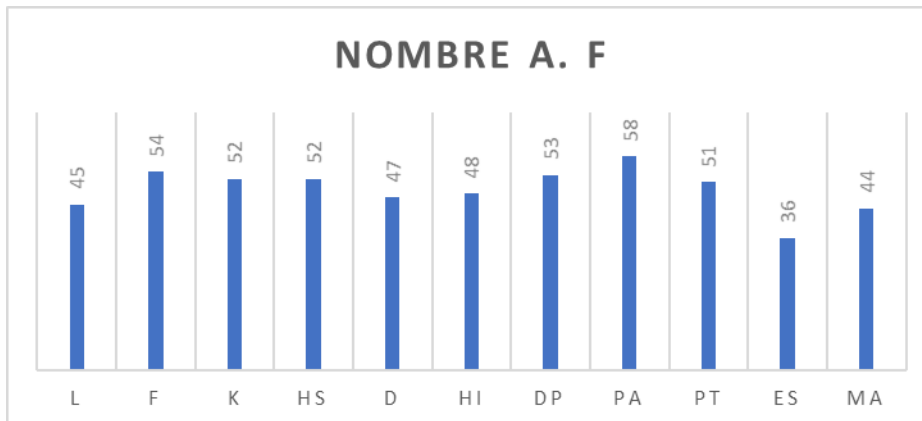
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, siendo la más significativa L con 68%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 8 escalas siendo la más significativa desviación psicopática 71%, psicastenia con 64%, hipocondriasis con 65%, depresión 64%, y en su menor escala por debajo de la media hipomanía con 44%.

**Gráfico 37.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, siendo la más significativa F con 91%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las 9 escalas, siendo la más significativa

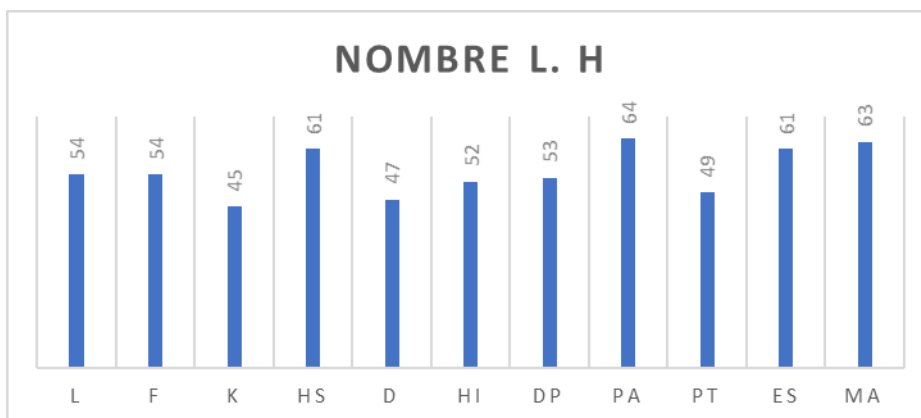
esquizofrenia con 92%, psicastenia con 86%, paranoia 84%, depresión 81%, hipocondriasis 70%, histeria 71% y en su menor siempre arriba de la media hipomanía con 58%.

**Gráfico 38.**



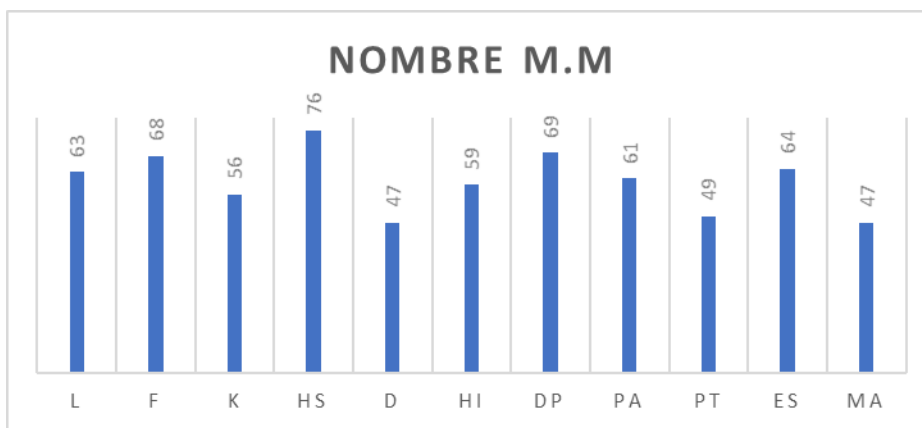
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides F y K, siendo la más significativa F con 54%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 4 escalas, siendo la más significativa paranoia con 58%, psicastenia con 51%, desviación psicopática 53%, hipocondriasis 52%, y en su menor escala por debajo de la media esquizofrenia 36%.

**Gráfico 39.**

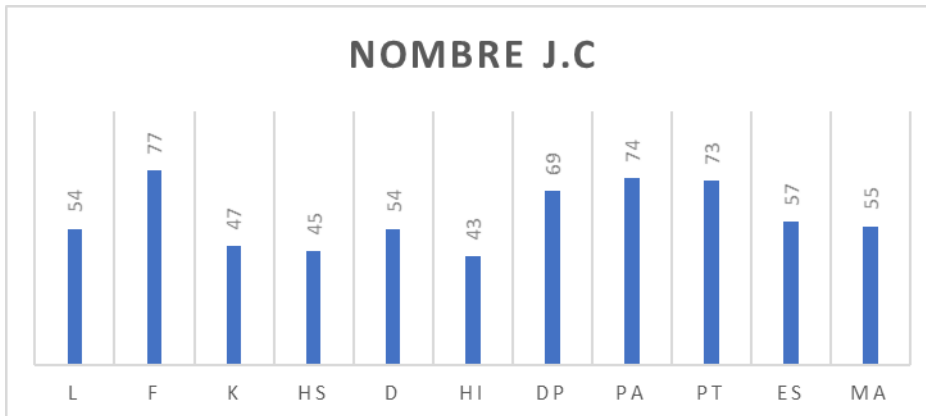


Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, ambas con 54%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 7 escalas, siendo la más significativa paranoia con 64%, hipomanía con 63%, hipocondriasis y esquizofrenia con 61%, y en su menor escala por debajo de la media depresión 47%.

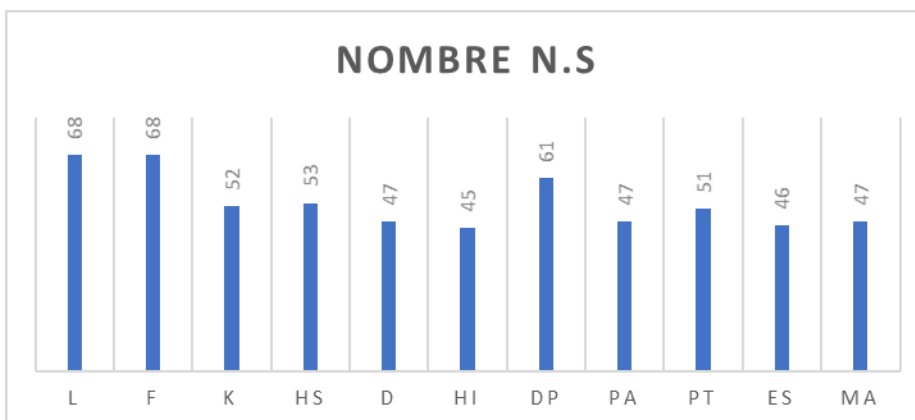
**Gráfico 40.**



Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, siendo la más significativa F con 68%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 5 escalas, siendo la más significativa hipocondriasis con 76%, desviación psicopática 69%, y esquizofrenia con 64%, y en su menor escala por debajo de la media depresión e hipomanía 47%.

**Gráfico 41.**

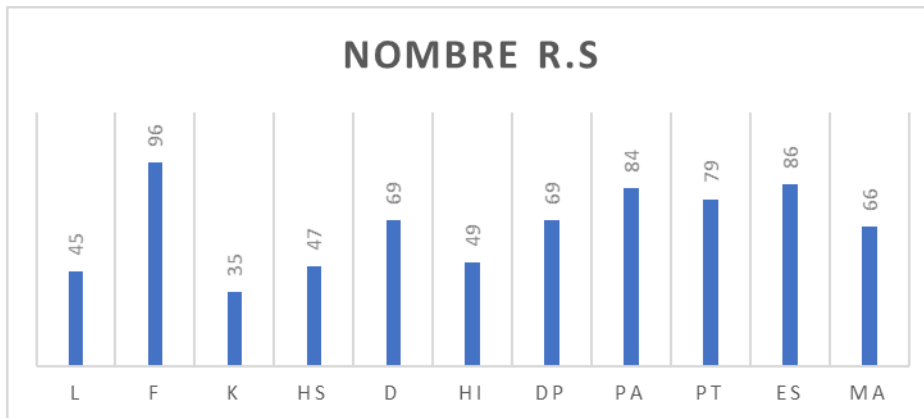
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, siendo la más significativa F con 77%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 7 escalas, siendo la más significativa paranoia con 74%, psicastenia 73%, desviación psicopática 69%, y en su menor escala por debajo de la media hipocondriasis 45% e histeria 43%.

**Gráfico 42.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, siendo ambas significativas con 68%, en las escalas clínicas

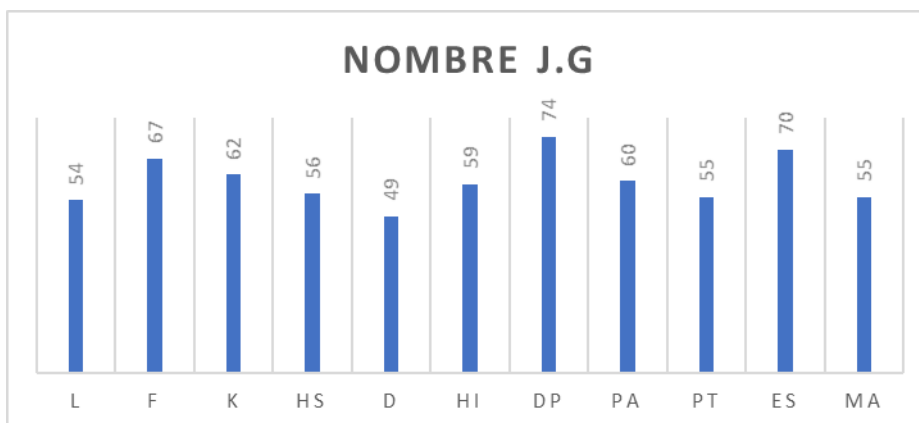
obtuvo puntajes por arriba de la media en 3 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática con 61%, y en su menor escala por debajo de la media histeria 45%.

**Gráfico 43.**



Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides F, siendo significativas con 96%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 6 escalas, siendo la más significativa paranoia con 84%, esquizofrenia 86%, y en su menor escala por debajo de la media hipocondriasis con 47%.

**Gráfico 44.**

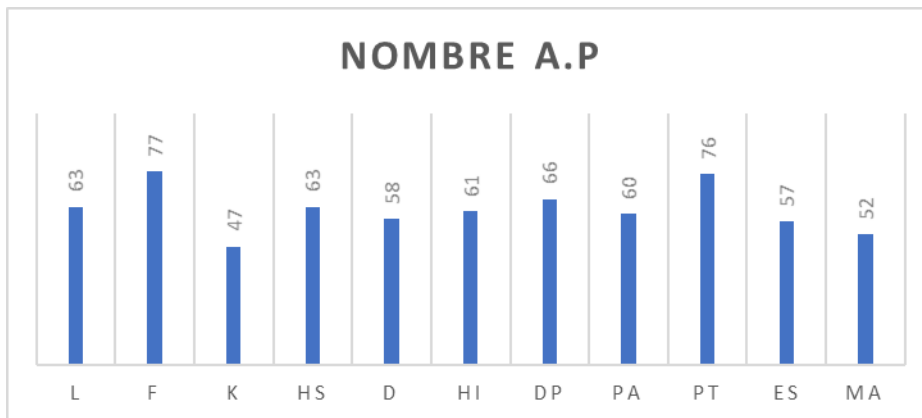


Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las tres escalas de valides L, F y K, siendo la más significativas F con 67%, en las escalas



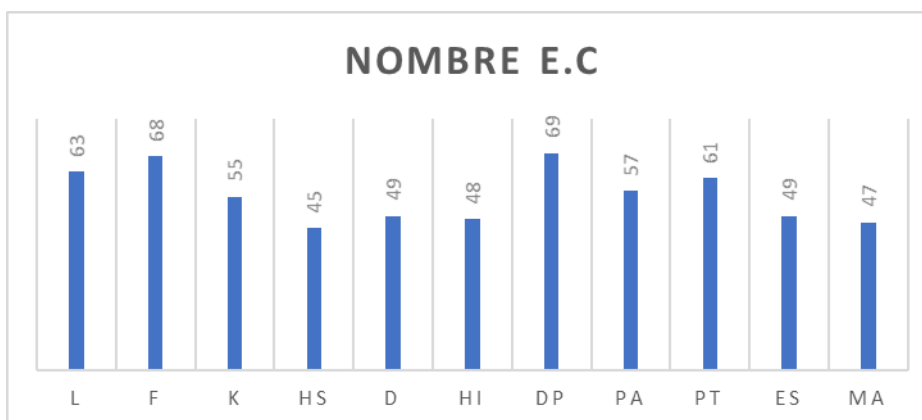
clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 7 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática con 74%, esquizofrenia 70%, y en su menor escala al límite de la media depresión con 49%.

**Gráfico 44.**



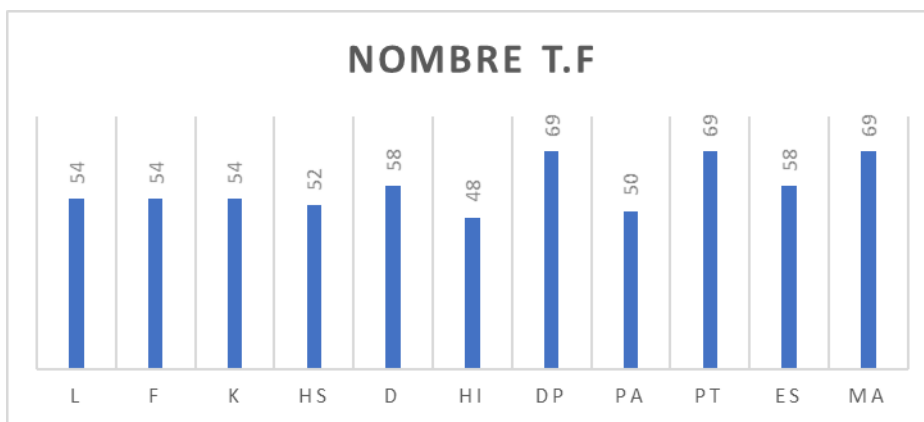
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las tres escalas de valides L y F, siendo la más significativa F con 77%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las 8 escalas, siendo la más significativa psicastenia con 76%, desviación psicopática con 66%, y en su menor escala hipomanía 52%.

**Gráfico 46.**



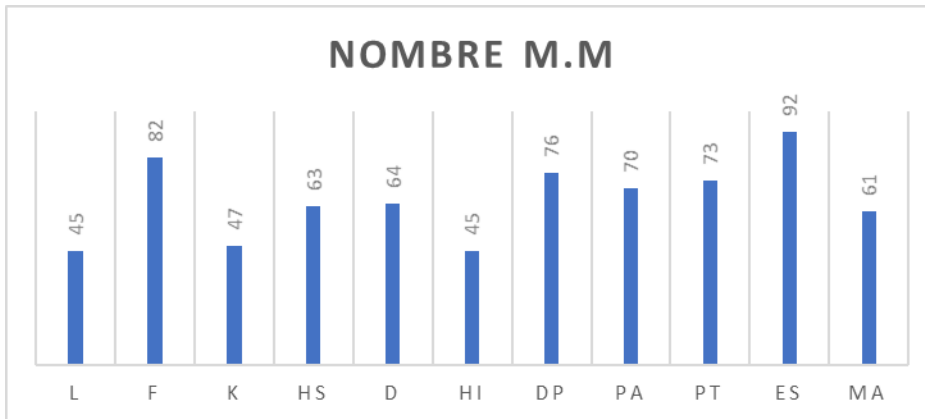
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las tres escalas de valides L, F y K, siendo la más significativa F con 68%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 3 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática con 69%, psicastenia 61%, y en su menor escala hipocondriasis con 45%.

**Gráfico 47%**



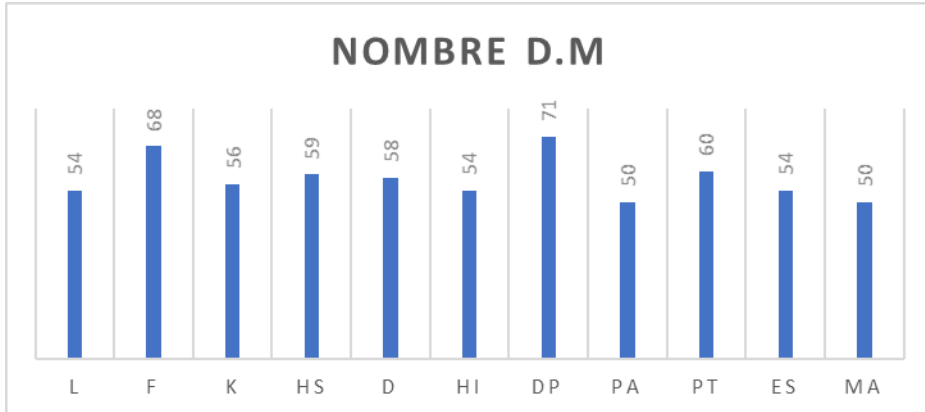
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las tres escalas de valides L, F y K, siendo ambas significativas con 54%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 6 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática, psicastenia e esquizofrenia con 69%, y en su menor escala histeria con 48%.

**Gráfico 48.**

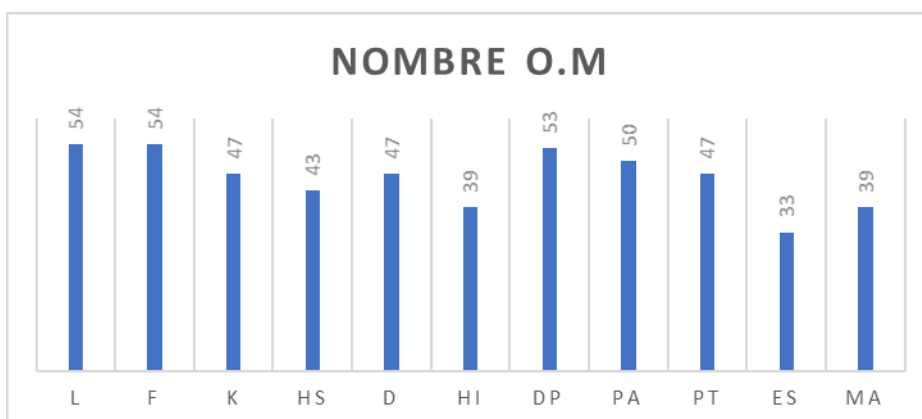


Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides F, con 82%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 7 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática 76%, paranoia 70%, psicastenia 73% e esquizofrenia con 92%, y en su menor escala histeria con 45%.

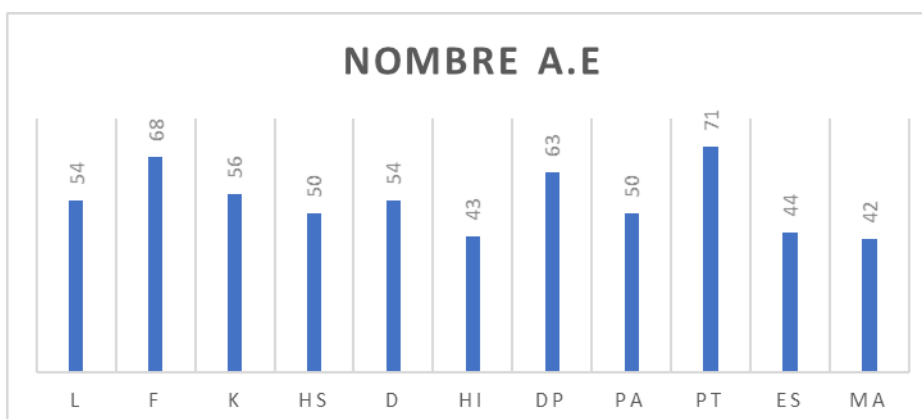
**Gráfico 49.**



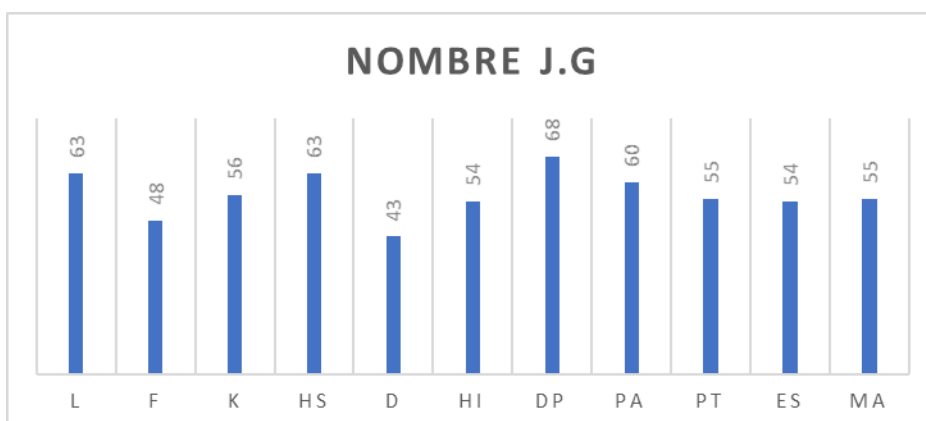
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las tres escalas de valides L, F y K, siendo la más significativa L con 68%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 7 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática 71%, psicastenia 60% y en su menor escala al límite de la media paranoia con 50%.

**Gráfico 51.**

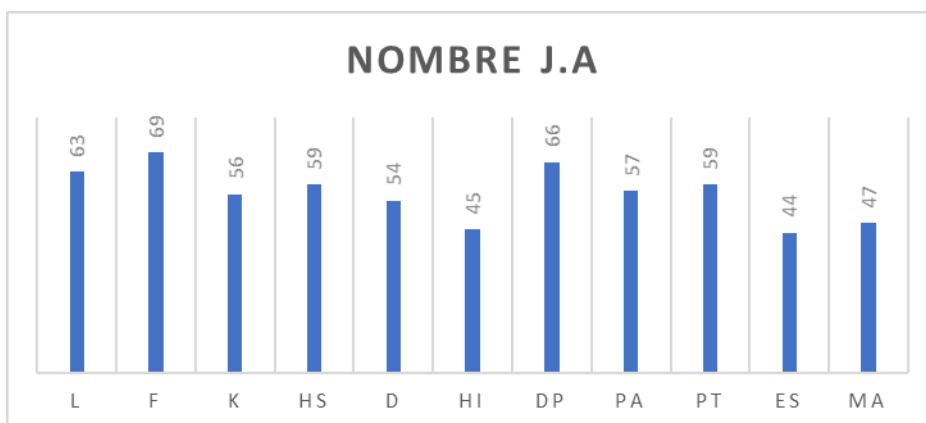
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y F, siendo ambas significativas con 54%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 2 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática 53%, y en su menor escala por debajo de la media esquizofrenia con 33%.

**Gráfico 52.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L, F y K, siendo la más significativa F con 68%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 3 escalas, siendo la más significativa psicastenia con 71%, y en su menor escala por debajo de la media hipomanía con 42%.

**Gráfico 53.**

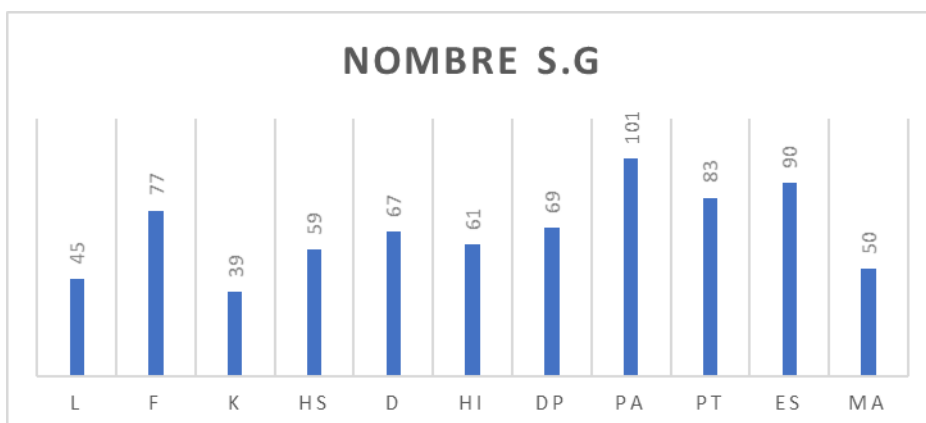
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L y K, siendo la más significativa L con 63%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 7 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática con 68%, y en su menor escala por debajo de la media depresión con 43%.

**Gráfico 54.**

Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en las escalas de valides L, F y K, siendo la más significativa F con 69%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 5 escalas, siendo la más significativa

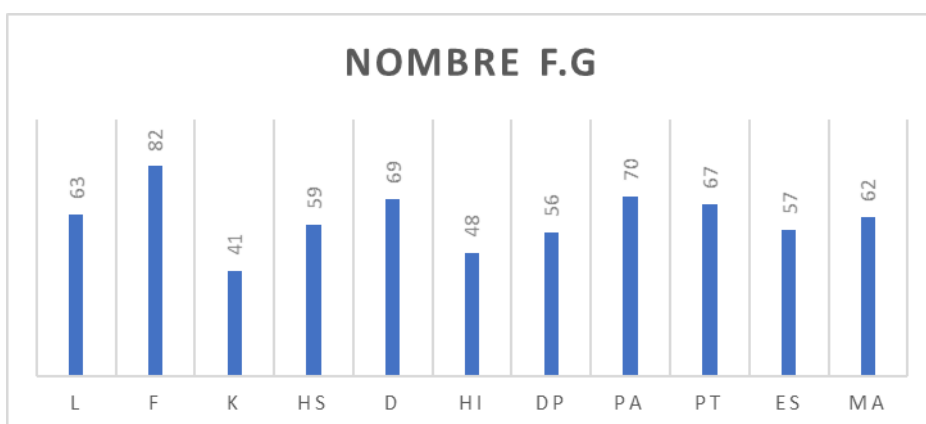
desviación psicopática con 66%, y en su menor escala por debajo de la media esquizofrenia con 44%.

**Gráfico 55.**



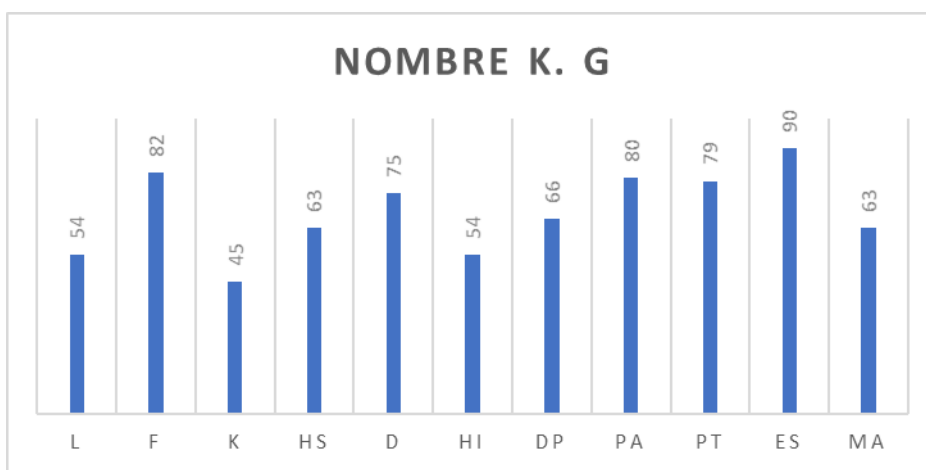
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides F, siendo significativa con 77%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las 8 escalas, siendo la más significativa desviación psicopática con 101%, esquizofrenia 90%, psicastenia 83%, y en su menor escala al límite de la media de la media hipomanía con 50%.

**Gráfico 56.**



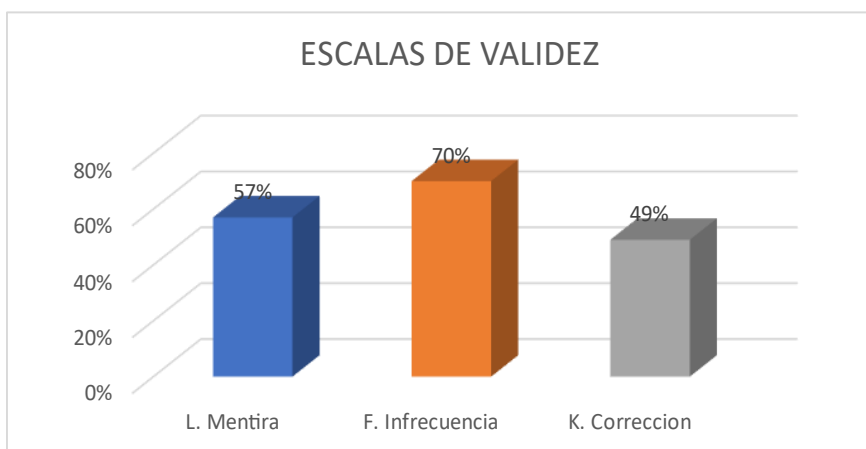
Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides L y F, siendo significativa F con 82%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en 7 escalas, siendo la más significativa paranoia 70%, y en su menor escala por debajo de la media histeria con 48%.

**Gráfico 57.**



Según resultados se observan que esta persona obtuvo puntajes por arriba de la media en la escala de valides L y F, siendo significativa F con 82%, en las escalas clínicas obtuvo puntajes por arriba de la media en las 8 escalas, siendo la más significativa esquizofrenia 90%, y en su menor escala siempre arriba de la media histeria con 54%.

## Análisis De Resultados Globales Test De Mini Mult Escalas De Validez.



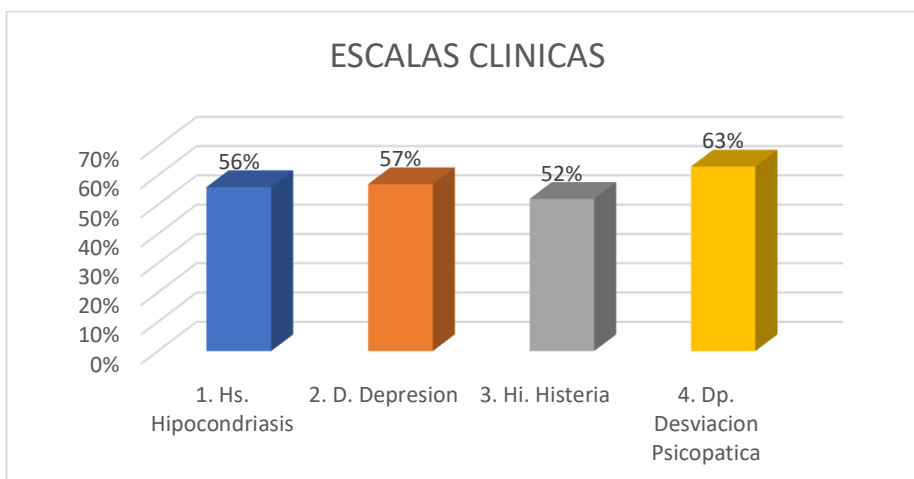
Descripción	Frecuencia	Porcentaje Acumulado
Tabla 8.		
Resultados de Mini-Mult Escalas de Validez		
L. Mentira	45 personas	57%
F. Infrecuencia	52 personas	70%
K. Corrección	24 personas	49%

Según los resultados el 57% de las personas se encuentran con un puntaje por arriba de la media en la escala de mentira, 70% en la escala de infrecuencia y 49% en la escala de corrección.

Destacando que estas personas muestran perfiles falsos de su personalidad, de igual forma se puede mencionar que si la escala F es la más alta, estamos hablando de sujetos con un cuadro de perturbación emocional y las respuestas a esta escala parecen ser relacionadas con una llamada de ayuda que pide el paciente.



## ESCALAS CLINICAS

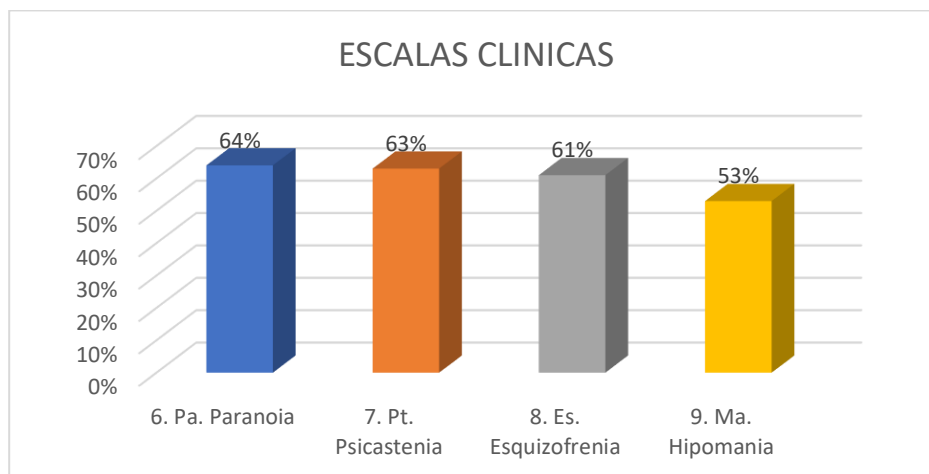


Descripción	Frecuencia	Porcentaje Acumulado
Tabla 9.		
Resultados de Mini-Mult Escalas Clínicas		
1. Hs. Hipocondriasis	43 personas	56%
2. D. Depresión	37 personas	57%
3. Hi. Histeria	30 personas	52%
4. Dp. Desviación Psicopática.	50 personas	63%

Según resultados obtenidos en las escalas clínicas del test de Mini-Mult, las personas evaluadas obtuvieron puntajes por arriba de la media, 56% en la escala de hipocondriasis, 57% depresión, 52% histeria y desviación psicopática con un 63%.

Según resultados obtenidos en las escalas clínicas, en su mayoría las personas evaluadas obtuvieron puntajes por arriba de la media en las primeras 4 escalas mencionadas en el gráfico, lo que indica que podrían atravesar preocupación acerca de su estado de salud,

pueden ser inmaduros para afrontar los problemas, 2. pueden tener falta de confianza en sí mismos, tendencia a la preocupación, en ciertos casos la depresión puede encontrarse oculta a la observación casual. 3. pueden utilizar la mentira y son maduros psicológicamente 4. pueden presentar respuestas emocionales no profundas, desorden de carácter, pueden ser agradables e inteligentes, pero también inestables e impredecibles.



Descripción	Frecuencia	Porcentaje Acumulado
Tabla 10.		
Resultados de Mini-Mult Escalas Clínicas		
6. Pa. Paranoia	53 personas	64%
7. Pt. Psicastenia	47 personas	63%
8. Es. Esquizofrenia	43 personas	61%
9. Ma. Hipomanía	37 personas	53%

Según resultados obtenidos en las escalas clínicas del test de Mini-Mult, las personas evaluadas obtuvieron puntajes considerables por arriba de la media, en la escala de paranoia que se encuentran en un 64%, psicastenia 63%, esquizofrenia 61% e hipomanía con un 53%.

6. Pueden presentar actitud sospechosa, rígida, miedo ideas de daño, ser sencibles en sus relaciones interpersonales, y ser suspicaces.

7. Pueden presentar depresión leve, preocupación excesiva, falta de confianza en sí mismos, incapacidad para concentrarse, gran variedad de temores e inseguridad.

8. Poco interés por el medio, aislamiento, incongruencia de afecto, tienden a ser individualistas, negativistas.

9. Grado de manía relativamente leve, puede ser enérgico deseoso de realizar muchas labores e impulsivo.

### **Análisis de resultados**

Según los resultados obtenidos en el inventario multifásico de la personalidad en su versión corta Mini Mult, se encontró que en su mayoría las personas evaluadas obtuvieron porcentajes por arriba de la media, es decir que la mayor cantidad de personas evaluadas están siendo afectadas en sus emociones de manera significativa. Por lo que se considera necesario y urgente que sean evaluadas de forma puntual y específica, sin que su calidad de vida sea vea afectada, de modo que logren ser tratadas con la mayor brevedad posible y puedan desempeñarse en sus labores profesionales y personales con seguimiento integral y con éxito.

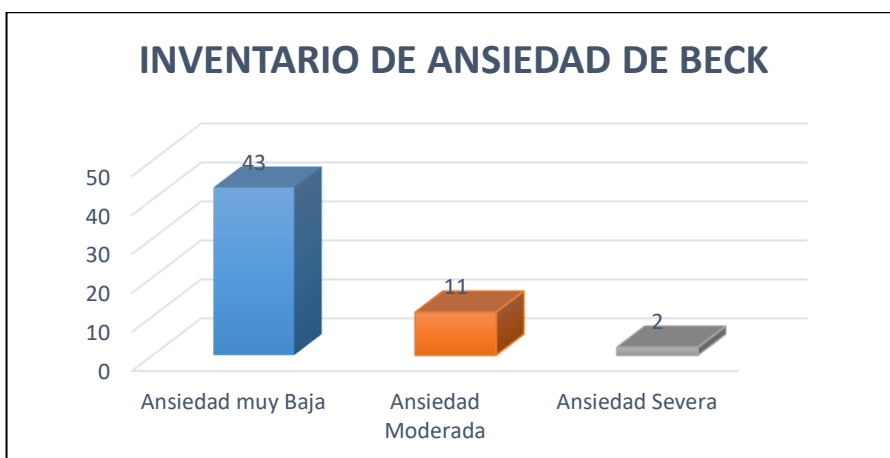
### Anexo No 3. Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)

#### CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO CEUTEC

se realizó la aplicación del inventario de ansiedad de Beck (BAI). Esta es una herramienta útil para valorar los síntomas somáticos de ansiedad, tanto en desordenes de ansiedad como en cuadros depresivos.

En el cuestionario hay una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente, e indique cuanto le ha afectado en la última semana incluyendo hoy:				
<b>Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)</b>				
	En absoluto	Levemente	Moderadamente	Severamente
1 Torpe o entumecido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Acalorado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Con temblor en las piernas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Incapaz de relajarse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Con temor a que ocurra lo peor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Mareado, o que se le va la cabeza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Con latidos del corazón fuertes y acelerados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Inestable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Atemorizado o asustado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Nervioso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	En absoluto	Levemente	Moderadamente	Severamente
11 Con sensación de bloqueo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 Con temblores en las manos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 Inquieto, inseguro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14 Con miedo a perder el control.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15 Con sensación de ahogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16 Con temor a morir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17 Con miedo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18 Con problemas digestivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19 Con desvanecimientos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20 Con rubor facial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	En absoluto	Levemente	Moderadamente	Severamente
21 Con sudores, frios o calientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## RESULTADOS GLOBALES DEL INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK (BAI).



Ansiedad muy baja	Hombre	Mujer
Ansiedad moderada	5	6
Ansiedad severa	2	0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>22</b>

En base a resultados obtenidos según inventario de ansiedad de Beck y con una muestra de 56 empleados, se concluye que en su mayoría 43 personas obtuvieron un nivel bajo de ansiedad, 11 con un nivel de ansiedad moderada y por último 2 personas con un nivel severo de ansiedad.

Lo que lleva a la conclusión que, aunque los resultados muestren un nivel bajo de ansiedad, se debe trabajar para mejorar la calidad de vida de los colaboradores tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo, de esta manera lograr trabajar de forma integral, y logren cumplir con sus responsabilidades llevando una buena salud mental.

