

Propuesta de intervención basada en la estrategia de Mindfulness orientada al control de los factores de riesgo psicosocial presentes durante la pandemia por COVID – 19 en los trabajadores de la empresa Instituto Técnico de formación de conductores Karen S.A.S en la ciudad de Bucaramanga

**Hainner David Miranda Acevedo, Leidy Marcela Sepúlveda Rincón, Anderson Ortiz
Figueroa**

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Yesinia Yadith Gámez Mendoza

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2022

Contenido

Introducción	9
1. Propuesta de intervención basada en la estrategia de Mindfulness orientada al control de los factores de riesgo psicosocial presentes durante la pandemia por COVID – 19 en los trabajadores de la empresa Instituto Técnico de formación de conductores Karen S.A.S en la ciudad de Bucaramanga.....	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Justificación.....	16
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
2. Marco referencial	18
2.2 Marco teórico	23
2.3 Marco conceptual	28
2.4 Marco legal.....	32
3. Metodología	38
3.2 Diseño metodológico.....	38
3.3 Desarrollo	40
4. Cronograma.....	43
5. Presupuesto	44
6. Conclusiones	44
7. Recomendaciones.....	46
Referencias.....	54

Apéndices..... 62

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Identificación de la empresa</i>	10
Tabla 2. <i>Cronograma</i>	43
Tabla 3. <i>Presupuesto de la propuesta</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. <i>Propuesta de intervención</i>	48
Tabla 5. <i>Cuestionario Riesgo Psicosocial en tiempo de pandemia</i>	61
Tabla 6. <i>Test para medir ansiedad en tiempos de pandemia</i>	64

Resumen

En la actualidad, la preocupación por la salud mental de los trabajadores pertenecientes a cualquier tipo de escenario laboral, ha ido aumentando por lo que, desde el trabajo realizado en el área de seguridad y salud en el trabajo en compañía con el área de recursos humanos, se busca generar estrategias de intervención orientadas a salvaguardar el bienestar mental de los empleados, generando de esta manera la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo asociados a riesgo psicosocial, promoviendo a su vez climas laborales sanos y seguros. Según Ramón 2017, prácticas como el mindfulness han probado ser una herramienta efectiva para reducir el estrés laboral, mejorando además de los síntomas relacionados a este, la ética y la moral de los trabajadores, reforzando sus capacidades de liderazgo. La importancia de buenas prácticas de manejo de dificultades en las empresas por medio de medidas psicoeducativas frente a las políticas y funciones de la organización con el trabajador. La encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos laborales determinó que entre el 20% y 33% de los trabajadores manifiestan un alto nivel de estrés, relacionado puntualmente con el desarrollo de sus actividades laborales, especialmente en la nueva realidad que está afrontando el mundo causado por la situación pandémica, en donde el trabajador ha tenido que verse enfrentado a nuevos desafíos, donde el estrés y la ansiedad se encuentran presentes. Es por esto que surge la importancia de indagar como se encuentra la salud mental de los trabajadores en la empresa.

Palabras claves: mindfulness, salud mental, estrés laboral, factores de riesgo psicosocial

Abstract

At present, the concern for the mental health of workers belonging to any type of work scenario has been increasing, therefore, from the work carried out in the area of safety and health at work in company with the human resources area , seeks to generate intervention strategies aimed at safeguarding the mental well-being of employees, thus generating the prevention of occupational diseases and work accidents associated with psychosocial risk, while promoting healthy and safe work environments. According to Ramón 2017, practices such as mindfulness have proven to be an effective tool to reduce work stress, improving, in addition to the symptoms related to it, the ethics and morale of workers, reinforcing their leadership abilities. The importance of good practices for managing difficulties in companies through psycho-educational measures against the policies and functions of the organization with the worker. The national survey of health and work conditions in the general occupational risk system determined that between 20% and 33% of workers show a high level of stress, specifically related to the development of their work activities, especially in the new reality that the world is facing caused by the pandemic situation, where the worker has had to face new challenges, where stress and anxiety are present. This is why the importance of investigating the mental health of workers in the company arises.

Keywords: mindfulness, mental health, program, strategy

Glosario

Mindfulness: es una técnica aplicada en el área de la psicología la cual pretende ser conscientes del ahora y tener un momento de relajación consciente, su lema es vivir el ahora, ser capaces de estar presentes y experimentar tranquilidad. (Carrillo y Serna, 2020).

Salud mental: es un tema de equilibrio en las esferas del ser humano, incluyendo el ámbito emocional, psicológico y social; tener salud mental es sinónimo de bienestar general, de tranquilidad y autoestima (Acosta e Iglesias, 2020).

Estrategias: son aquellas acciones diseñadas y preestablecidas para el desarrollo de una actividad, las estrategias se deben plantear para valorar la confiabilidad de lo que se está realizando (Alcover, 2020).

Factores de riesgo psicosocial: aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo del sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. (Vasallo, 2018).

Estrés laboral: respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez la consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. (Atalaya, 2001).

Ansiedad: estado o condición emocional transitoria del ser humano que se caracteriza por sentimientos subjetivos de tensión y aprensión, así como hiperactividad del sistema nervioso autónomo. Puede variar con el tiempo y fluctuar en intensidad. (Mesa, 2019).

Coronavirus: se define como un virus (CoV) con familia extensa de toxinas que logran producir múltiples afectaciones al ser humano, se puede presentar desde un resfriado común hasta padecimientos de origen respiratorios más graves (Organización panamericana de la salud, 2019).

Pandemia: se cataloga como una enfermedad que se expande a varios países y continentes, se pasa a múltiples fronteras, eleva el número de casos estimados y perdura en el tiempo; asimismo, arremete contra todos los sujetos de un lugar o zona. (Organización mundial de salud, 2020)

Distanciamiento social: se fundamenta en no frecuentar lugares concurridos y limitar la interacción entre las personas guardando cierto distanciamiento físico o impidiendo el contacto directo entre los individuos. (Ministerio de salud y protección social,2020).

Depresión: se considera una enfermedad común y al mismo tiempo se puede convertir en grave y afecta los diferentes entornos donde se desenvuelve el sujeto, es producida por una composición de diferentes factores tales como: genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos. (Ministerio de salud y protección social,2017).

Introducción

Con la llegada de la pandemia de coronavirus (COVID-19), gran parte de la población se ha visto afectada psicológicamente incluyendo, gran número de trabajadores de diferentes empresas en el territorio nacional, lo que hace urgente y necesario la implementación de programas que mejoren la salud mental (Acosta e Iglesias, 2020), teniendo en cuenta lo anterior podemos inferir que el problema que se buscaba solucionar con este trabajo de grado se relaciona con la mejora de la salud mental organizacional basado en la estrategia de intervención como nos menciona (Rengifo, 2020) el siglo XXI, ha traído consigo cambios significativos, las organizaciones incursionan en la innovación, la ventaja competitiva y el direccionamiento estratégico, todos estos cambios han generado una visión más allá de lo directamente observable en cuanto al papel importante que desempeña un colaborador, dentro de un contexto laboral, en vista de lo anterior los procesos a nivel interno empezaron a cobrar importancia, despertando una preocupación particular por el bienestar mental de los trabajadores desde el área de seguridad y salud en el trabajo en compañía con recursos humanos, en donde se generan estrategias para abordar e impactar positivamente en la salud mental de los individuos pertenecientes a una organización.

Actualmente a partir de la situación pandémica (COVID 19) presentada en el 2019, gran parte de los trabajadores se han visto afectados directamente, desde el ámbito personal hasta impactar en el desenvolvimiento como parte de una organización, en Colombia, la más reciente encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos laborales, determinó que dos de cada tres trabajadores está expuesto a factores psicosociales estresantes, aspectos como el teletrabajo, el aislamiento obligatorio, el distanciamiento físico y el cierre de

escuelas, han generado en los trabajadores un fuerte impacto psicológico, que en muchos casos ha terminado en estados de estrés y ansiedad. (Acosta e Iglesias, 2020).

El COVID 19, tiene el mismo impacto en un individuo que una catástrofe, estimándose que 1 de cada 5 personas, estará afectada por un cuadro de ansiedad y depresión, lo que finalmente genera una necesidad imperante de generar por parte del gobierno y de los profesionales en salud mental, estrategias que permitan brindar un abordaje integral de dichos efectos adversos de esta situación pandémica actual; en función del impacto de esta enfermedad, frente al contexto laboral, además de eso. Es importante que las diferentes empresas hagan una revisión exhaustiva de estos factores, con el fin de generar procesos de prevención o intervención temprana que permitan reducir los efectos adversos de esta pandemia, ya que, en la actualidad, se le ha dado más importancia al aspecto físico relacional a la patología, y aquellos síntomas relacionados con la salud mental se han dejado a un lado, evadiéndose. Ceballos y Del Pilar, M. (2020)

El estrés es una enfermedad que ha estado presente desde hace muchos años, en las personas que desarrollan una actividad laboral dentro de una organización, este se evidencia a través de varios factores tales como la falta de motivación, sobre carga de tareas, acoso laboral, bajas expectativas económicas, entre otros. Mogollón Delgado, et al (2020).

Dadas las condiciones actuales definidas por la situación pandémica, dichas condiciones se han visto afectadas, ya que el ingreso de la virtualidad como medio fundamental para el desarrollo de las labores ha tenido un gran impacto en la psique de los colaboradores, enfrentarse a ambientes desconocidos ha generado tensión, ansiedad e inclusive sentimientos de angustia y soledad relacionados con el confinamiento, en función de la carga laboral, para muchos trabajadores las tareas aumentaron y el tiempo de calidad compartido con las familias se convirtió en tiempo dedicado para actividades laborales, los momentos de ocio disminuyeron a causa del

aislamiento preventivo, generando de esta manera ciertos componentes negativos que significaron una clara afectación a la salud mental de los trabajadores.

Los profesionales de la salud mental dentro de su rol en una organización a través del área de seguridad y salud en el trabajo y recursos humanos cumplen la función, según Gutiérrez y Vilorio (2014): “de detectar la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores”, en Colombia específicamente, a raíz de la necesidad creciente por impactar en la disminución de la enfermedad laboral, se consolidó la Resolución 2646 de 2008, con el fin de darle objetividad a la evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de manera obligatoria, sin embargo según el mismo autor la prevención e intervención se continúan haciendo en el factor técnico, dejando de lado las variables asociadas con el factor humano y su incidencia en las enfermedades profesionales.

Por ello, durante el desarrollo de la presente propuesta, se diseñaran actividades que aborden los estados de estrés y ansiedad producidos por las condiciones laborales definidas a causa de la crisis del COVID-19, en los colaboradores del instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S ubicada en la ciudad de Bucaramanga en donde se realiza el presente trabajo, con quienes se plantea identificar la posible presencia de factores de riesgo psicosociales, definidos por la Resolución 2646 de 2008, y a partir de la recolección de dicha información, generar actividades basadas en Mindfulness en donde se pueda intervenir efectivamente en la reducción de síntomas asociados al estrés laboral y la ansiedad, impactando de manera positiva en la salud mental organizacional de esta institución. Cabe resaltar los diferentes beneficios tanto económicos, productivos, emocionales que le traerá para la empresa como para su personal debido a que el manejo adecuado del clima laboral y estrés laboral proporcionará estrategias de mejora en la

calidad de vida y salud mental de sus colaboradores impactando positivamente en el rendimiento y desempeño de sus funciones.

Identificación de la empresa donde se desarrolló la consultoría

Tabla 1. *Identificación de la empresa*

Razón social	Descripción
Nombre Representante Legal	Karen Yohana Díaz Villamizar
NIT	900.643.551-0
Ciudad	Bucaramanga
Departamento	Santander
Dirección	Calle 58 # 32 – 98 conucos
Teléfono	6437047
Sucursales o agencias	Floridablanca / Bucaramanga
Nombre de la A.R.L.	Seguros Bolívar
Clase de riesgo asignado por la A.R.L.	Riesgo IV
Código de la actividad económica SIIU	8559
Actividad económica	Otros tipos de educación n. C. P

1. Propuesta de intervención basada en la estrategia de Mindfulness orientada al control de los factores de riesgo psicosocial presentes durante la pandemia por COVID – 19 en los trabajadores de la empresa Instituto Técnico de formación de conductores Karen S.A.S en la ciudad de Bucaramanga

1.1 Planteamiento del problema

La relevancia del estrés visto como una enfermedad que afecta a un individuo en particular y en general puede llegar a impactar en toda una organización, en la actualidad nace de la incertidumbre y representa una situación de interés para la empresa, como según nos refiere Gutiérrez y Vilorio (2014): “este aspecto tiene una gran influencia en los factores de riesgos psicosociales y a su vez en los procesos organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación y en la satisfacción de los miembros de una organización”; es de primera necesidad que un colaborador tenga bienestar desde su interior de tal manera que se encuentre satisfecho y esto impacte positivamente en su productividad.

Otras cuestiones que pueden verse disminuida son (la capacidad de solución que busca el individuo al ver la necesidad de resolver las situaciones asociadas al aislamiento social que le está afectando, son diversas las habilidades de afrontamiento de las crisis que se han disminuido notablemente. En conclusión, el individuo puede buscar un escape rápido de situación, debido a que se encuentra en un estado de agotamiento que conlleva a problemas mentales que disminuyen y afectan el rendimiento laboral y el desempeño del trabajador). (González y Revuelta, 2021).

La interrupción en la vida cotidiana y particularmente en la actividad laboral como resultado final generado por las diferentes medidas de los gobiernos a nivel mundial en el afrontamiento de

la crisis sanitaria auspiciada por la pandemia, ha llevado diversos efectos colaterales en el personal trabajador como en las organizaciones e instituciones. En Colombia esto no ha sido la excepción, particularmente “en el mes de marzo del año 2020 en donde las medidas de aislamiento se recrudecieron más” (Alcover, 2020).

Es entonces que, desde marzo de 2020, (se ha afectado la salud mental de los trabajadores, debido al miedo latente y concreto real a la pérdida de empleo y el cierre por quiebre de las empresas, así mismo la disminución de horas de trabajo o el posicionamiento del teletrabajo que algunos casos desmejoran la situación laboral y el bienestar económico de los trabajadores. Estas alteraciones de las dinámicas y formas de trabajo que han afectado a millones de trabajadores han tenido consecuencias nefastas en el gremio trabajador ya que su salud mental se ha menguado debido a afectar la principal motivación intrínseca que es el sueldo o salario que recibe por ejecutar la labor para la cual ha sido contratado). (Rudolph., et al 2020).

En conclusión, “los nuevos escenarios laborales dinamizados por la presión y el miedo por las nuevas prácticas laborales debido a las medidas adoptadas para afrontar la pandemia del COVID-19 tienen definitivas e importantes implicaciones para la investigación y la práctica en psicología del trabajo y de las organizaciones, en especial en escenarios disciplinarios como seguridad y salud en el trabajo” (Rudolph, et al., 2020). Puesto que ha tenido efecto directo en el deterioro de la calidad de las relaciones individuo-organización, teniendo en cuenta que las organizaciones, muchas de ellas han tendido que desmejorar las condiciones de sus trabajadores, por tanto “se hace necesaria la implementación de planes de choque que ameriten la salud mental como aspecto clave en el afrontamiento de la actual crisis global; gestión eficaz es clave para evitar o reducir los potenciales efectos negativos analizados, principalmente asociados al estrés” (Thomas, 2020).

El programa Mindfulness based stress reduction (MBSR) ha sido utilizado como modelo en diversas adaptaciones realizadas para atender las necesidades psicológicas en trabajadores. Los resultados obtenidos tienden a evidenciar beneficios para los participantes, se evidencia reducción en ansiedad y estrés, además de ser un modelo viable dentro de las organizaciones laborales. (Lynch., et al 2011; Oman, et al 2008; Kabat-Zinn, 2013).

Explica Kabat-Zinn (2013): “uno de los beneficios identificados al practicar la meditación de atención plena es un aumento en experiencias de emociones positivas como lo son: motivación, orgullo, entusiasmo, firmeza, seguridad, etc.”. Este mismo autor, señala, además, que la meditación de atención plena no solo ayuda a atender síntomas de dolor, estrés y ansiedad, sino que además su uso consistente puede producir cambios en el cerebro en regiones asociadas al aprendizaje y memoria, regulación de emociones y sentido del yo. Elementos imperantes en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y que han sido afectados por la pandemia.

De tal forma que se hace necesario la optimización de las condiciones desde el interior de la empresa en cuestión, garantizando la satisfacción del personal, impactando el desempeño y la productividad, puesto que se observa que no cuentan con planes de acción que permitan intervenir positivamente los factores de riesgo psicosociales; teniendo en cuenta que la entrevista es una técnica valiosa y útil en la investigación cualitativa para recolectar información de datos con un fin distinto al simple hecho de conversar, puesto que permite el acceso a aspectos cognitivos, sociales o personales y su percepción de los mismos, por lo cual, mediante entrevistas verbales algunos colaboradores refieren “miedo” a perder su trabajo, desmejoras en las condiciones salariales y “temor” a un posible contagio; adicionalmente por medio de la observación indirecta se evidencia en su comunicación no verbal (postura y expresión facial) posible falta de desinterés,

angustia, estrés y agotamiento físico. Desde allí se observa la importancia de la consultoría en la empresa, debido al impacto que va a generar a la organización donde se va a aplicar.

Por consiguiente, tomando en base los temas relevantes de la presente investigación, y la relevancia del Mindfulness como técnica, se llega a la creación de la pregunta problema de investigación; ¿Qué intervenciones orientadas en la estrategia Mindfulness pueden aportar al control de los factores de riesgo psicosociales manifestados por los trabajadores y a la promoción de la salud mental en las organizaciones? después de analizar las dificultades que como organización refieren presentarse entre las que se encuentra el estrés laboral, falencias en su clima laboral, disminución en la productividad y sobre carga laboral con las que se busca favorecer áreas como la creatividad, relaciones interpersonales, gestión de emociones, reacciones, actitudes y pensamientos que le permitan al colaborador actuar adecuadamente ante situaciones estresantes durante la realización de sus actividades laborales.

1.2 Justificación

La salud mental en el ambiente organizacional tiene una marcada influencia sobre los procesos organizacionales y psicológicos, afecta directamente aspectos claves como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación, y tiene estrecha repercusión en la eficiencia de la organización y en la satisfacción laboral además gestionar las emociones, reacciones, actitudes y pensamientos.(Peña, et ál., 2015 citado en Arias, 2015), por ello, una adecuada salud mental es el fundamento de un buen clima organizacional, de hecho, actualmente en el ámbito organizacional, ya sean empresas familiares, emprendimientos, microempresas o Pymes.

De tal forma que se hace necesario la optimización de las condiciones desde el interior de las empresas, priorizando la satisfacción y salud mental del personal, impactando el desempeño y la productividad. Desde allí se observa la importancia de la consultoría en la empresa, debido al impacto que va a generar a la organización donde se va a aplicar. Hoy en día, se ha visto en crisis esta serie de procesos por un factor extrínseco, la pandemia por COVID 19, razón que ha generado entre otras cosas un bajo un clima organizacional que desmotiva al trabajador enmarcado en un horizonte de crisis mentales que hacen mella en el interés y la satisfacción en el trabajo; “es ventajoso para las organizaciones que el trabajador cuente con una adecuada salud mental que facilite elementos psíquicos y emocionales necesarios para desempeñarse adecuadamente, pues en ultimas no hay nada mejor para un ambiente laboral que un trabajador satisfecho” (Ryder,2020).

Debido a esta causa principalmente, se encuentra el Mindfulness como un método para reducir el estrés y mejorar la salud mental en general, auspiciada por un buen clima laboral, excelente comunicación organizacional y la eficiencia de los trabajos en equipo.

Para finalizar este apartado, es clave el fin de la presente consultoría que busca no solo atender el impacto de la pandemia en la salud mental del trabajador, sino la importancia del diseño de intervenciones que apunte al mejoramiento de la salud mental del trabajador, dichos programas tienen diferentes campos de aplicación, los principales son tal vez el organizacional y el educativo. (Ryder,2020; Roldan 2020), en un ejercicio anticipatorio este trabajo puede tener un gran impacto en las dinámicas organizacionales y los desempeños laborales particularmente en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo permitiendo generar actividades que apoyen los planes de acción derivados de los factores de riesgos psicosociales.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Diseñar un plan de intervención basado en la estrategia de Mindfulness con el fin de controlar los factores de riesgo psicosociales derivados a causa de la pandemia del COVID – 19 en la empresa instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S en la ciudad de Bucaramanga.

1.3.2 Objetivos específicos

Reconocer a través de la entrevista los riesgos psicosociales presentes durante la pandemia por COVID – 19 manifestados por los trabajadores de la empresa instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S.

Analizar los factores de riesgos psicosociales referidos por los trabajadores de la empresa instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S durante la pandemia por COVID – 19.

Proponer intervenciones basadas en la estrategia de Mindfulness orientadas al control de los riesgos psicosociales mencionados a través de la entrevista por los trabajadores de la empresa instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S.

2. Marco referencial

La productividad de las empresas puede verse afectada en caso de que sus colaboradores no cuenten con una adecuada calidad de vida, bienestar emocional y salud mental. Debido a esto, “la psicología organizacional positiva permite gestionar la promoción y prevención de accidentes

y enfermedades en el trabajo, así como el aumento de la tranquilidad y calma en sus colaboradores” (Salanova, Llorens y Martín, 2016, p. 177).

En la actualidad los índices muestran que “la ansiedad y la depresión, además de otros indicadores de salud mental no favorable están asociadas notoriamente a la exposición a los riesgos psicosociales” (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-González, 2000 citado en Muñoz, et-ál., 2017). Así mismo, exponen que cuando un colaborador está expuesto a riesgos psicosociales sin que existan los planes pertinentes para mitigar o intervenir sus consecuencias, se establece una violación significativa de las expectativas laborales básicas, y por ende no se da cumplimiento al derecho del trabajo digno, por lo tanto, las consecuencias de la exposición a estos factores de riesgos pueden propiciar alteraciones en la vida del colaborador y de manera legal en las organizaciones.

De este modo, “la presentación de enfermedades laborales como la depresión, la ansiedad y síntomas de conductas suicidas, no solo perturban al colaborador, sino a su dinámica familiar” (Moreno y Mantilla, 2016, citado en Muñoz, et ál., 2017). Además del trastorno de estrés postraumático, que se ha evidenciado con frecuencia en los entornos laborales, por lo tanto, ha sido mencionado como una enfermedad profesional.

Esto con el fin de fortalecer su salud mental para que su atención esté enfocada en las actividades que se desempeñan en el día a día y otorgar así a la compañía su mayor eficiencia en las funciones que llevan a cabo. De esta forma, (se evidencia que las organizaciones han empezado a poner su atención en una definición más amplia de salud para sus colaboradores en cuanto a lo mental y social y no solo a los accidentes o incidentes, esto con razón de los nuevos desafíos que la pandemia sugiere en el ámbito del mantenimiento de la salud mental de las personas). (Organización mundial de la salud, 2020).

Según Muñoz, Orellano, Hernández, (2017) es necesario que se planteen enfoques apropiados en las organizaciones para abordar de forma positiva los paradigmas actuales alrededor de los riesgos psicosociales, con lo cual se puede encontrar exitosas las medidas adoptadas en la prevención y el tratamiento de los riesgos psicosociales, así también de las políticas que debe diseñar cada organización en relación con el tema. Hoy por hoy la legislación, la jurisprudencia y la constitución colombiana junto con el respaldo de la normatividad internacional intervienen en estos temas con gran importancia y a su vez ofrecen soluciones eficientes ante la vulnerabilidad de las personas que laboran, de ahí que es obligación de las organizaciones garantizar siempre la salud física y mental de sus colaboradores.

De esta forma, se evidencia que, la salud se compone de diferentes ámbitos de vida y se tiene en cuenta los diferentes contextos, apuntado a una salud integral, por otra parte, es necesario identificar posibles amenazas para gestionar acciones de promoción y prevención e impactar de manera positiva a dichas amenazas para que estas no se conviertan en una enfermedad.

Con el fin de promover dicha salud y prevenir las enfermedades, las organizaciones han detectado algunos factores estresores del trabajo que evitan el desarrollo óptimo de las actividades por parte de sus colaboradores, dichos factores han sido descubiertos con el fin de mitigarlos o de ser posible eliminarlos para alcanzar una productividad máxima. (Estos factores menoscabados por el escenario de la pandemia por COVID 19 son: psicosociales, biológicos, físicos/químicos/ambientales, psicológicos y laborales). (López Mena y Álvarez, 2020).

Existe una estrategia que últimamente se ha usado en el ámbito organizacional para mejorar el bienestar del trabajador, su nombre es Mindfulness. Si bien su aplicación es clínica, el traslado hacia dinámicas laborales ha mostrado buenos resultados. Gracias a este nuevo enfoque, se logra promover en las personas la autoaceptación, la compasión y el respeto por el otro; generando así

un punto de vista y comportamiento neutral en los diferentes contextos del individuo: laboral, familiar y social (Riveros Aedo, 2016,).

En otras palabras, el Mindfulness y la meditación permiten tramitar una enfermedad, una emoción y un momento de vida de manera asertiva, mejorando significativamente los síntomas o estados emocionales que un individuo pueda presentar. “En la actualidad los seres humanos, han generado conciencia sobre la importancia de incluir en la cotidianidad hábitos saludables, que permitan mejorar sus condiciones físicas y mentales, es necesario fomentar, promover e incentivar” (Sard-Peck., et al 2019, p.26).

En este sentido El Mindfulness es “prestar atención intencionadamente al momento presente y sin juzgar” según Jon Kabat Zinn (1994), es decir, sirve para obtener más calma mental y mejor regulación de las reacciones, así como también cierto aprendizaje para transitar los desafíos (dolor, ansiedad, estrés). Por su parte (la relación y la atención plena son los objetivos principales de la meditación, dejando de prestar atención al entorno, al cuerpo y al paso del tiempo para fijarte en tus intenciones y pensamientos, en lugar de todas las cosas exteriores. Así podrás cambiar tu estado interior independientemente del mundo exterior). (Sard-Peck., et al 2019).

Frente a los resultados obtenidos teniendo en cuenta las evaluaciones de impacto que se hacen de estas estrategias en organizaciones, se afirma que, “gracias a las pausas activas, los ejercicios de meditación y de atención plena, las personas disminuyen su nivel de ansiedad, mejorando su salud mental” (Marsolier,2021).

Así mismo, “realizar estos ejercicios en horas de trabajo en colectivo y de manera individual en sus casas, permite mayor serenidad y tranquilidad, disminuye los riesgos de depresión y disminución afectiva y emocional” (Miró, Perestelo-Pérez, Pérez, Rivero, & González, 2011).

Según Arias Gallego (2015), la disminución de los niveles de ansiedad promueve la empatía y el buen clima organizacional, factor clave en la salud mental organizacional, pues mostrarse empático con sus compañeros, también permite que el clima laboral sea menos denso y que la convivencia en tiempos de pandemia permita a las personas compartir, comprender y entender las emociones de los demás.

La circunstancia global referente a la pandemia de coronavirus COVID-19 afecta directamente la salud mental de la población en general, esto dentro de un horizonte perturbador caracterizado por la falta de capacidad de comprensión clínica, la dificultad en la toma de decisiones, y la incapacidad para enfrentar la vida diaria, cuestiones que tienen un impacto significativo negativo en su bienestar y en su calidad de vida. Es por ello que, “es imperante en estos momentos proteger la salud mental, no solo para el adecuado control de la epidemia, sino para velar por la salud general de las personas” (Kang., et al 2020).

Con ocasión de la llegada del COVID -19 a Colombia, El Ministerio de Salud en el mes de marzo aplica un plan nacional de mitigación, conocido como *cercos epidemiológicos*, buscando una respuesta efectiva a la pandemia. (Entre dichas acciones se prioriza la actividad científica y la búsqueda de estrategias de mejoramiento de la salud mental del personal de salud y la población en general, ya que experiencias de otras latitudes han mostrado que la coyuntura del COVID 19 ha deteriorado la salud mental ocasionando diferentes patologías mentales, las más comunes estrés, ansiedad y depresión). (Campo, Arias y Barliza, 2020).

Las consecuencias mentales de la pandemia se viven a multinivel, Gonzales y Revuelta (2021), argumentan que la crisis mental evoluciona por fases: la primera, es determinada por el impacto que genera el shock, produciendo manifestaciones psicósomáticas, irritabilidad y ansiedad. La segunda, se caracteriza por generar caos, llevando a la tensión emocional a niveles

insufribles lo que hace que sea notable la falta de recursos personales que permitan sobre llevar la situación y se llega a un nivel de indefensión personal.

Es fundamental dentro de los beneficios, afirmar que los espacios de construcción de conciencia plena son más productivos desde que se inician con los ejercicios de atención plena, es decir, su jornada laboral se hace armónica y más productiva, los resultados en cuanto a producción también se ven beneficiados. Lo que permite relacionar el beneficio de estos ejercicios con el aumento de la eficiencia en sus responsabilidades según lo relaciona (Gadea Griñán y Grandío Botella, 2018).

Actualmente, este programa ha sido estudiado ampliamente mostrando evidencia que le favorece para atender el mejoramiento de la salud mental desde diferentes formas como el dolor crónico en trabajadores (Kabat-Zinn, 2013 cit En Pradilla,2020); desórdenes de ansiedad por pandemia (Rueda,2020); síntomas de estrés y de ansiedad en poblaciones no clínicas (Rosenkranz et al., 2013); síntomas de estrés en trabajadores (Chiesa & Serreti, 2009); síntomas de estrés, depresión y ansiedad en trabajadores en tiempos de pandemia (Vasquez,2020); y síntomas de estrés en trabajadores de alta exposición a enfermarse (Acosta e Iglesias, 2020).

2.1. Marco teórico

Los riesgos psicosociales laborales para Moreno (2021) en Camacho y Mayorga, (2017), “poseen una alta posibilidad de incidir arduamente en la salud de los colaboradores, física, social y a nivel mental, también se deben tener en cuenta para gestionarlos de manera adecuada, los factores organizacionales y laborales”. De este modo la (Agencia europea de seguridad y salud en el trabajo 2012 citada en Camacho y Mayorga 2017), identificó los riesgos psicosociales más notorios y que consideran por los reportes realizados a las aseguradoras de riesgos laborales, actúan

de manera negativa en la salud del colaborador como: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el mobbing y acoso laboral.

Según Huarcaya, (2020): “a causa de la información rápida que se genera en relación del virus COVID 19, la cual centra en aspectos epidemiológicos del virus, y en las medidas de bioseguridad, se deja de lado los problemas en relación a la salud mental como depresión, ansiedad y estrés”, para (Daosil Santamaría et al 2020 en Huarcaya, 2020), por el alto riesgo de contagio del virus y las numerosas cifras de contagio, “los pensamientos negativos y las alteraciones en la emocionalidad incurren en la salud mental de la población en general”.

García (2020) El síndrome de burnout y su importancia en el contexto de pandemia: Los desórdenes de ansiedad depresión o estrés postraumático ha sido una de las dimensiones más estudiada durante la pandemia COVID-19, es evidente que no capturan totalmente todas las dimensiones los mecanismos de la salud mental en los trabajadores de la salud ante la actual contingencia sanitaria mundial de forma que sean dimensiones con mayor comprensión, en sus interconexiones entre sí y sus posibles antecedentes que tendrían mejores posibilidades de diseñar intervenciones más efectivas del síndrome de burnout es el desgaste emocional y un efecto psicológico negativo resultante del estrés crónico del trabajo que han sido afrontado con sentimiento del deterioro de las energías, distanciamiento mental, la eficacia profesional reducida.

García (2020) “El burnout también comprende trastornos de salud mental como deterioro del sistema musculo esquelético, respiratorio, cardiovascular, endocrino, e inmunológico; así como los efectos en el desempeño laboral del personal que se ve reflejado en el ausentismo y errores médicos” (p.435).

Pines y Aronson (1988) plantea una definición del síndrome como “un estado de agotamiento físico mental y emocional que se produce por estar involucrado permanentemente en

un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes”, ese agotamiento se caracteriza según los autores como “una baja de energía, fatiga crónica, debilidad general y otras manifestaciones psicosomáticas mentales por el sentimiento de incapacidad y desesperanza en alineación con el trabajo”, mientras que en lo emocional se observa el desarrollo de actitudes negativas hacia las personas el trabajo y la vida. (Benavides, 2019, p.32).

Según Slaikeu (1988); Fernández (2010) y Osorio (2017) “algunas veces una crisis permite ser una transformación o maduración para el individuo”, Según Erickson en su teoría del ciclo vital, el desarrollo puede surgir de la transacción de una etapa a otra y así lograr adquirir un aprendizaje para sucesos futuros. En esta realidad del COVID -19 se hace necesario la implicación de un aprendizaje en torno al modus vivendi de la población mundial y de cómo estamos llevando la vida como seres humanos.

Valencia y Trejos (2013) afirman que “no todas las personas desarrollan en un estado de sintomatología de afectaciones psicológicas durante un suceso traumático, ya que evidencian una capacidad de resiliencia ante las adversidades”. En el marco de lo que está viviendo el mundo por la pandemia los traumas y psicopatologías están a la orden del día.

En cambio, Slaikeu, (1988) al respecto argumenta que (la resolución de una crisis y la vulnerabilidad de una persona dependen de diversos factores, tales como: la gravedad del suceso que la originó, aprendizaje adquirido o experiencias previas y una red de apoyo social que contribuya al restablecimiento normal del individuo). En consideración que todo lo que se vive se espera que el aislamiento desarrolle en las personas mejores conductas prosociales para cuando la pandemia termine.

Uno, o tal vez el eje fundamental de todo esto es el encierro, Slaikeu (1988) y Osorio (2017) Determinan que (sentimientos de cansancio, agotamiento, desamparo, inadecuación,

confusión, ansiedad, síntomas físicos, desorganización del funcionamiento en sus relaciones tanto laborales como familiares y sociales, son los síntomas más frecuentes en una persona que pasando por un estado de crisis). Todo un conjunto de situaciones enumeradas antes de la crisis pero que con el aislamiento se hacen más notables.

De aquí yace la importancia de la intervención en crisis y los primeros auxilios psicológicos. Según Palacios y Téllez (2017), los primeros auxilios psicológicos deben priorizar y tratar principal mente el malestar emocional ocasionado por el suceso de emergencia con el fin de lograr estabilizarlo, evitando afectar la capacidad de respuesta, activando su mecanismo de defensa cognitivo y emocional.

También Fernández, (2010), objeta que el proceso de intervención en crisis se manifiesta de dos momentos: la intervención como primera medida que debe realizarse durante las primeras horas posteriores al suceso traumático que son los primeros auxilios psicológicos (PAPS) y la segunda intervención es la terapia de crisis la cual tiene una duración de unas cuantas semanas o inclusive meses, según determine el terapeuta para lograr la resolución de la crisis.

Por otra parte, Gantiva, (2010), menciona que (los primeros auxilios psicológicos tienen como objetivo principal ayudar al alivio del sufrimiento, es decir las revelaciones emocionales posteriores a la crisis, tiene en cuenta necesidades elementales realizando una apreciación del daño, brindar apoyo y acelerar el servicio de ayuda social en diversas situaciones de emergencia que causen una crisis). Este tipo de intervención puede ser aplicado por profesionales de distintas disciplinas como personal de salud, psicólogos, policías, fuerzas armadas, bomberos, trabajadores sociales entre otros, siempre y cuando estos se encuentren previamente capacitados en esta modalidad de intervención en crisis.

Estudios de observación sobre problemas de salud mental relacionados con COVID-19, hasta el momento realizados en China, examinaron la frecuencia de variables específicas relacionadas con la salud mental en personas afectadas por el COVID-19, principalmente aproximaciones a variables psicológicas poblacionales.

Los pocos estudios realizados han proporcionado estimaciones de las frecuencias de los síntomas individuales de salud mental, destacando la ansiedad como el síntoma más prevalente, esta entidad se asoció con alteraciones en la arquitectura del sueño. Destaca en el estudio de Wang de variables psicológicas y factores de riesgo ante el COVID-19, en donde se resalta que el sexo femenino, los estudiantes, los síntomas sugestivos del mismo y la mala salud descubierta se asociaron con tasas más altas de ansiedad y depresión; por otra parte, la disponibilidad de información precisa y el uso de medidas preventivas, como el lavado de manos, parecían aumentar estos efectos.

(Lima y colaboradores, 2020), menciona “la importancia de abordar la ansiedad, además de considerarla la respuesta emocional absoluta ante la pandemia, haciendo énfasis en la cobertura de salud mental del personal sanitario, uso óptimo de recursos y campañas periodísticas en la población general”. Ya se ha detectado las poblaciones en emergencia en cuanto al abordaje de salud mental de manera inmediata, reportando el personal de salud, como personas con enfermedades crónicas, ambos grupos comparten características, como riesgo de infección, soledad, dificultades para la obtención de insumos de protección, lo cual es importante el establecimiento de asistencia psicológica de manera remota, individual y grupal para lograr la protección adecuada tanto física como psico-emocionalmente.

En un proyecto realizado en Barcelona, España; se utilizó la técnica del Mindfulness en los contextos clínicos, como una ayuda para los pacientes, en esta investigación se buscó lograr una

esfera total del bienestar humano, tratando desde los problemas físicos hasta los sociales, emocionales y mentales; brindó como conclusiones que esta técnica ayuda notoriamente en el manejo y la prevención de la salud mental, siendo capaz de crear neuro plasticidad con su práctica continua y regular, mejorando la atención de los pacientes, la emocionalidad y la conciencia de los mismos; por lo tanto demostró beneficios en los ámbitos de la salud emocional, física y mental, contribuyendo con la relajación y el autoestima de los individuos (Miras, 2017).

De igual forma, en la Universidad de Valencia, se realizó un estudio para observar la relación existente entre el Mindfulness y el ámbito de trabajo de las organizaciones, lo que brindó resultados sorprendentes en cuanto lo que logra esta técnica potenciar tanto la salud física como psicológica y el bienestar en el lugar de trabajo; el estudio de esta técnica ha aumentado a lo largo de los años, y su implementación en diversidad de actividades realizadas en las organizaciones brinda seguridad de su desarrollo, siendo un factor importante en la salud y el bienestar en el trabajo, interviniendo personalidad, autoestima y ansiedad (Goilean, Gracia, Subirats y Subirats, 2020).

2.2 Marco conceptual

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, (2020), los individuos con alto riesgo de adquirir infecciones graves por el COVID-19, se exponen de igual manera al riesgo de aislamiento. Refiere a su vez que el aislamiento social y la soledad están muy asociados a la ansiedad, la depresión, las autolesiones y los intentos de suicidio en el curso de vida, así mismo es posible que la pandemia de COVID-19 acrecenté los síntomas que existen o provoqué recaídas en los individuos con problemas a nivel de salud mental.

Del mismo modo las personas con trastornos mentales presentan baja capacidad para afrontar situaciones de esta índole por varios factores de estrés propiciados por la pandemia, las personas que solo habían cursado ansiedad y angustia, consiguen experimentar un incremento en la intensidad de esas sintomatologías y llegado el caso agravar los problemas de salud mental, de igual manera una disminución de sus capacidades. Por ende, es importante que las organizaciones identifiquen los peligros y evalúen los riesgos herramientas vitales para definir medidas de control oportunas, adecuadas a las características del sitio de trabajo, a las necesidades de los colaboradores y los factores particulares.

El ser humano realiza diversas actividades durante su vida, las cuales exigen un esfuerzo físico, mental y emocional. Dentro de estas exigencias las personas pueden presentar estrés el cual en términos generales se define “como el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno cuando dicha interacción se evalúa como amenazadora o desbordante de las propias capacidades de las personas para afrontarlo” (Lazarus y Folkman, 1988).

De una forma más amplia, el estrés puede ser entendido como la incapacidad del individuo frente a las demandas del ambiente, mientras que la ansiedad es una respuesta emocional ante una amenaza, la cual se manifiesta a nivel cognitivo, fisiológico, motor y emocional. De este modo, el estrés se trata de un proceso adaptativo y de emergencia que permite la supervivencia de la persona. “En el ámbito organizacional es entendido por el deterioro competitivo del trabajador en la atención de las demandas de su trabajo, que requiere de todo un conjunto de estrategias de afrontamiento y respuesta” (Duarte, Ramírez y Leal, 2021).

Garza (2013), indica que “la teoría transaccional del estrés de Lazarus y Folkman plantea que existen tres elementos responsables del estrés en una persona: el ambiente, la susceptibilidad interna o fisiológica del individuo y la valoración cognitiva de los acontecimientos”. Entre los tres,

la valoración cognitiva es el responsable mayoritario, puesto que de ésta depende la interacción de los otros dos elementos.

El término estrés se remonta a la década de 1930, cuando Hans Selye, estudiante de medicina en la Universidad de Praga, se da cuenta que los enfermos, sin importar la enfermedad que tuvieran presentaban síntomas comunes como el agotamiento, pérdida de apetito, baja de peso entre otros. Denominó a este fenómeno “Síndrome General de Adaptación”. Selye realizó experimentos con ratas sobre ejercicio físico, comprobando una elevación de las hormonas suprarrenales, atrofia del sistema linfático y la aparición de úlceras, a este conjunto de factores los llamo estrés (Berrio y Mazo, 2011).

En la publicación del libro de Selye en 1960, el estrés se definió como “la suma de todos los efectos inespecíficos de factores (actividades cotidianas, agentes productores de enfermedades, drogas, hábitos de vida inadecuados, cambios abruptos en los entornos laboral y familiar), que pueden actuar sobre la persona” (Berrio y Mazo, 2011).

Una de las poblaciones que más se ve afectada son los estudiantes universitarios que se encuentran en un periodo de transición entre la adolescencia y la adultez. “Dicha etapa se experimenta con un alto nivel de estrés, vinculado a la formación de la identidad, la independencia de los padres o la elección de la carrera entre otros” (Kitamura y Matsudaira, 2006).

Dentro del ámbito académico no solo están sometidos a la evaluación de sus maestros y autoridades, sino también de los miembros del grupo estudiantil al cual pertenecen. Todo esto los obliga a establecer y asegurar una posición dentro la institución, y a prepararse para afrontar sentimientos negativos en caso de no poder responder a lo socialmente esperado (Kitamura y Matsudaira, 2006).

Cuando se habla de salud mental es en términos generales, (una condición de equilibrio en las esferas del ser humano, incluyendo el ámbito emocional, psicológico y social; tener salud mental es sinónimo de bienestar general, de tranquilidad y autoestima, que le permite tener control sobre las situaciones cotidianas de la vida y, por ende, gozar de una mejor calidad de vida que le permita a la persona adaptarse positivamente a las condiciones del entorno). (Acosta e Iglesias, 2020).

Entre los factores de riesgo psicosocial, se pueden entender como (aquellas instancias, situaciones o condiciones que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo del sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado). (Vasallo, 2018).

Ahora bien, la principal estrategia utilizada en dichos condicionamientos es el Mindfulness, que en términos generales es “la habilidad para poder vivir en calma y serenidad, el cual es una destreza que todos podemos desarrollar, simplemente empoderando nuestra atención y concentración de forma objetiva e imparcial”. En el cual nos lleva a vivir en continua alerta, e inquietarnos por lo que pueda ocurrir, o algo que nos ocurrido, así como por ejemplo estrés crónico, ansiedad, ira, desmotivación y pérdida de eficiencia, tan presente en estos tiempos de COVID 19”. (Ryder,2020).

Esta técnica de gran trayectoria histórica, ha tenido gran impacto sobre la salud mental de los trabajadores y ha optimizado las diferentes dinámicas y procesos organizacionales (Brito, 2011; Coppola y Spector, 2009), puesto que cambia el centro de atención y lo traslada hacia el interior de cada individuo con el fin de observar los pensamientos, sentimientos y acciones sin evaluarlos o juzgarlos emocionalmente, por el contrario los racionaliza efectivamente, llevando la dinámica

laboral y la concepción de la pandemia hacia un ámbito menos afectante. “Comúnmente, esta práctica comienza por focalizarse en la respiración como centro del equilibrio consciente permitiéndole tener control sobre aspectos incluso externos que ocurren a su alrededor.” (Peña, Díaz, y Carrillo, 2015, p. 94).

2.3 Marco legal

Lineamientos para dar aplicación: la salud mental es “un estado de bienestar en el cual el sujeto desarrolla sus propias capacidades para lograr sobre llevar el estrés cotidiano, contribuir con su entorno de manera productiva” (Posada, 2003). Por lo tanto, la Ley No. 1616 del 21 de enero 2013 indica que en el Artículo 3° en la salud mental, se define como “un estado dinámico, la cual expresa en el diario vivir en el comportamiento y la interacción lo cual permite al sujeto, desarrollar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para lidiar con la vida cotidiana, trabajar y contribuir con la sociedad”.

En Colombia, el congreso de la república promulgó la Ley de salud mental 1616 de 2013, en su primer artículo habla del objeto de la Ley que más allá de ver la salud mental como estrategia preventiva y un derecho de todo ciudadano se enfatiza en promoción de la salud mental como calidad de vida.

Más adelante en el artículo 3°, se define salud mental y su importancia como medida importante en el despliegue de las capacidades del ser humano, una de ellas fundamental en los procesos de aprendizaje; la dimensión cognitiva, se puede decir que es un “componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas (p.2).

Así mismo, el artículo 5° confirma más definiciones sobre la salud mental desde dos elementos claves la promoción y la prevención, más a detalle la Ley reza de la siguiente manera:

Promoción de la salud mental: la promoción de la salud mental es una estrategia intersectorial y un conjunto de procesos orientados hacia la transformación de los determinantes de la salud mental que afectan la calidad de vida, en procura de la satisfacción de las necesidades y los medios para mantener la salud, mejorarla y ejercer control de la misma en los niveles individual y colectivo teniendo en cuenta el marco cultural colombiano.

Prevención primaria del trastorno mental: hace referencia a las intervenciones tendientes a impactar los factores de riesgo, relacionados con la ocurrencia de trastornos mentales, enfatizando en el reconocimiento temprano de factores protectores y de riesgo, en su automanejo y está dirigida a los individuos, familias y colectivos. (p.6).

Finalmente, en el ámbito académico, el artículo 39° describe la importancia sobre la reflexión investigativa en el campo de la salud mental, con el fin de innovar herramientas y estrategias para su intervención. Estas investigaciones se deben contemplar las prácticas exitosas, para ello será necesario el monitoreo y evaluación de los programas existentes en salud mental (Ley 1616,2013).

Así mismo, la resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la protección social por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Por otra parte, el Artículo 3° de la citada norma menciona al “estrés como una respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales” (Ministerio de la protección social,2008).

De igual manera, el Artículo 13°, trata sobre los criterios para la intervención de los factores psicosociales.; entre los cuales se destacan: el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores y la participación de los directamente interesados o afectados.

Por otra parte, en la priorización de dichos factores de riesgo se debe tener en cuenta lo siguiente: un análisis epidemiológico de la empresa, análisis de las condiciones de trabajo, la realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. “Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos” (Ministerio de salud y la Protección Social, 2008).

En cuanto a los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación, se dice que estos facilitan el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar. Al igual que los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario. Subraya que los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.

Por otra parte, la resolución 8430 del Ministerio de la Salud y la Protección Social (1993) por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. En su artículo 4° menciona que la investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan: al conocimiento de los procesos biológicos y psicológicos en los seres humanos y de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social. La norma científica, así mismo, debe ir en pro de la prevención y control de los problemas de salud, al conocimiento y evaluación de los efectos nocivos del ambiente en la salud, al estudio de

las técnicas y métodos que se recomienden o empleen para la prestación de servicios de salud y a la producción de insumos para la salud.

Finalmente, el artículo 11°, habla sobre las clasificaciones o categorías de las investigaciones, la presente investigación aplica como investigación sin riesgo, pues sus estudios emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los se realiza ninguna intervención o modificación moderada de variables psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta (Ministerio de la Salud y la Protección Social,1993).

Decreto 614 de 1984: señalan las bases de organización y administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país, con el fin de constituir un plan nacional unificado en el campo de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En su Artículo 2° expone el objetivo de las actividades de salud ocupacional las cuales son:

- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.

- Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
- Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Decreto 1266 de 1994: determina y organiza la administración del sistema general de riesgos profesionales

En su artículo 2: *objetivos del sistema general de riesgos profesionales*

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

Decreto 1832 de 1994: por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales

En su artículo 3° *Determinación de la relación de causalidad.* Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:

- La presencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador.
- La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo. No hay relación de causa-efecto entre factores de riesgo presentes en

el sitio de trabajo, con la enfermedad diagnosticada, cuando se determine: que en el examen médico pre-ocupacional practicado por la empresa se detectó y registró el diagnóstico de la enfermedad en cuestión; la demostración mediante mediciones ambientales o evaluaciones de indicadores biológicos específicos, que la exposición fue insuficiente para causar la enfermedad.

Guía Técnica Colombiana GTC 45: establece parámetros para la gestión de riesgos en Colombia por lo tanto de utiliza de referencia para hallar los riesgos en el anexo A, establece las particularidades para identificar los riesgos psicosociales:

Gestión organizacional: a través de esta se identifican la importancia del recurso humano para el buen desarrollo en las organizaciones y se tienen en cuenta aspectos como: el liderazgo, la cancelación de los salarios, el estilo de la contratación, la participación de los colaboradores en la identificación de los riesgos y la toma de decisiones en la organización, los procesos de formación, el bienestar social, los mecanismos para la evaluación de desempeño.

Características de la organización del trabajo: se tienen en cuenta aspectos como: la satisfacción del colaborador con su labor dentro de la organización, la comunicación, el uso de recursos tecnológicos, la organización del trabajo y las demandas del mismo.

Características del Grupo de trabajo: se tienen en cuenta aspectos del ambiente y características del sitio del trabajo el cual debe ser confortable para el colaborador, además se deben propiciar buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

Condiciones de la tarea: está relacionado con la carga mental, las demandas y exigencias durante la jornada laboral, la definición de los roles de las personas que conforman la organización, la motivación laboral.

Interface persona tarea: se tienen en cuenta los conocimientos, las habilidades y destrezas, iniciativa, autonomía en los roles asignados, estudio de los perfiles de acuerdo con los roles en la organización.

Jornada de trabajo: horarios de la jornada laboral, rotación, horario extralaboral, descansos para necesidades básicas de los colaboradores y pausas activas.

3. Metodología

3.1 Diseño metodológico

El presente proyecto de grado es de tipo consultoría, como lo menciona Sánchez (2007) “la consultoría se puede definir como un servicio de asesoramiento especializado e independiente, en el que un profesional sirve de apoyo a una organización con el objetivo de generarle soluciones específicas a sus problemas internos, mediante una metodología de trabajo práctica y orientada. El propósito es ayudar a la empresa para que alcance objetivos estratégicos como la competitividad y la productividad, a través de la evaluación de su gestión y el descubrimiento de sus oportunidades”. Además de esto, se enfoca en la participación directa del consultor con las partes interesadas, utilizando la técnica de la entrevista, (Clacencia, 2017) define esta herramienta como útil y eficaz en la investigación cualitativa puesto que permite indagar aspectos personales, cognitivos y factores sociales como también la percepción de su realidad con el entorno; de esta manera se logra evaluar a la persona desde sus significaciones, analizando su discurso, relatos y experiencias vividas, permitiendo evaluar al sujeto desde su intimidad e individualidad, por consiguiente se realizaron entrevistas basada en el cuestionario de aspectos psicosociales en el espacio laboral el cual enfatiza en el dominio de demandas de trabajo a gerencia, encargado de la

administración del SG-SST y trabajadores, adicionalmente, se hace entrega del cuestionario de aspectos psicosociales en el espacio laboral por vía tecnológica y se realiza observación directa en cada sede con el propósito de recolectar información resumida y estructurada por medio del análisis de las evidencias que se tienen frente a la pregunta problema o el objetivo de dicha consultoría.

Durante esta consultoría se evidencian momentos importantes a la hora de recolectar la información; la primera revisión sistemática cualitativa, donde se analiza de forma detallada las evidencias recolectadas a través de las entrevistas sin necesidad de un análisis estadístico. Por otra parte, el presente trabajo es también un estudio observacional y descriptivo, el cual facilita el análisis de la información al cumplimiento del objetivo general del presente trabajo.

El desarrollo de una consultoría inicia con la estructuración del planteamiento del problema y así delimitar cuales conceptos serán indispensables para la base de datos y el tipo de información que se requiere recolectar para sustentan la pregunta problema. En un primer momento es necesario detectar las necesidades y problemas de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo para ello se agenda una o más reuniones con la alta dirección y el encargado del SG-SST para identificar la situación, saber qué factores de riesgos psicosociales tienen y que quieren conseguir.

Posteriormente se elabora un documento donde se establece el paso a paso con las posibles soluciones al problema evidenciado, acto seguido se programa una o varias entrevistas con los empleados y se realiza observación directa, al mismo tiempo se diseña una o varias actividades que se adapten a la empresa y permitan la solución requerida por la misma, así mismo se entrega un manual que permita a la empresa implementar las estrategias para llegar a la solución y se finaliza con el cierre y encuesta de satisfacción del proyecto de consultoría.

3.2 Desarrollo

Se eligió para el proceso de consultoría la empresa instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S. ubicada en la ciudad de Bucaramanga en el departamento de Santander, la cual cuenta con 40 trabajadores activos y 50 años de experiencia en el mercado laboral, ofreciendo programas formación de conductores, agentes de tránsito, asesorías del plan estratégico de seguridad vial, de igual manera cuenta con aliados estratégicos que le permiten expandir cada vez más los servicios ofertados.

En un primer momento, se solicita espacio con gerencia con el fin de dar a conocer el objetivo de un proceso de consultoría, donde se obtiene una respuesta positiva dando el aval para iniciar el desarrollo de esta, acto seguido se pide información general de la empresa y se agenda un segundo encuentro para definir las necesidades referentes a riesgo psicosocial que presenta la organización.

A la semana siguiente, se logra concretar la reunión con la gerente de la empresa realizando una entrevista semi estructurada con propósito de conocer las necesidades reales en materia de seguridad y salud en el trabajo, dando como resultado alto nivel de preocupación por la salud mental de los trabajadores en tiempos de pandemia, refiere que muchos de ellos presentan altos niveles de ansiedad, se observan temerosos ante el posible contagio, se encuentran con estado de ánimo alterado, irritados y esto afecta las relaciones interpersonales en el contexto laboral causando reprocesos y disminución del cumplimiento de la tarea.

Posteriormente, se agenda un espacio con el ingeniero encargado de la administración del SG-SST quien corrobora la información suministrada por gerencia y resalta la importancia y necesidad de diseñar un programa que apunte a la promoción de la salud mental en tiempos de

pandemia, es importante resaltar que como resultado de la entrevista se evidencia que no se cuenta con un programa de intervención en riesgo psicosocial, refiere que no cuentan con programas de bienestar laboral estructurado sin embargo realizan celebraciones de cumpleaños y encuentros recreativos, por otra parte no se cuenta con un plan de capacitación estructurado y enfocado al abordaje de aspecto de promoción de la salud mental, manejo adecuado de la ansiedad y comunicación asertiva en el espacio laboral.

Cabe mencionar que, durante el proceso de consultoría se hizo necesario solicitar la identificación de la matriz de riesgo, ultimo resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el objetivo de contar con información previa y realizar un comparativo con la situación actual de la organización.

Para lo anterior, el encargado del SG-SST refiere que la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos contempla los siguientes riesgos psicosociales: condiciones de la tarea por carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, por otra parte, se menciona que no existe ruta de atención para primeros auxilios psicológicos y que se evidencia un clima laboral tenso entre compañeros de trabajo, información suministrada según el encargado del SG-SST, se tuvo dificultad al momento de acceder a la información por tanto no se cuenta con información detallada de la matriz de riesgos ni de los controles establecidos según los resultados de la misma.

Se realiza una visita a cada una de las sedes con autorización escrita por parte de gerencia con el objetivo de llevar a cabo una entrevista con algunos de los trabajadores y así mismo utilizar la estrategia de la observación directa como herramienta de identificación de estrés y ansiedad. En las entrevistas realizadas la mayoría de los trabajadores manifiestan: temor, miedo, angustia al expresarnos su situación en la empresa, además de eso; manifestaron que a pesar de tener EPP como: careta, tapabocas y guantes, en ocasiones omiten su uso, por otro lado, manifestaron que la

mayoría de trabajadores presentaron síntomas gripales la semana anterior y aun así fueron a trabajar, de hecho, ese mismo día de la entrevista, se encontraba una trabajadora con síntomas gripales, por consiguiente, se puede decir que se identifican falencias en el cumplimiento del protocolo de bioseguridad; es relevante resaltar que en cuanto al lenguaje no verbal se observa en algunos trabajadores al momento de conversar: sudoración en manos, movimientos repetitivos en extremidades inferiores, evasión de la mirada, movimientos excesivos en manos, en un momento se acerca otro trabajador y abre los ojos queriendo decir que silencio, es por esto que posiblemente tengan miedo a expresar su situación actual en salud mental dentro de la organización.

Pese a que, por tiempo, disposición de personal y otras variables importantes de la organización no se logró aplicar la encuesta diseñada, dejando la herramienta a disposición de la empresa para que la puedan aplicar en un futuro, con el fin de obtener más información en materia de riesgo psicosocial, sin embargo, dicha encuesta fue utilizada como guía conversacional para el desarrollo de la técnica de entrevista con el personal. Finalmente, en lo que hace referencia a los objetivos específicos del presente trabajo, en resumen, los factores de riesgos reconocidos a través de las entrevistas y la observación de comportamiento en campo son: características del grupo social de trabajo (relaciones, calidad de interacciones y trabajo en equipo) en este factor de riesgo se evidencia en los trabajadores manifestaciones de dificultad en la capacidad de trabajo en equipo, dificultad para establecer relaciones sociales cercanas en el trabajo, carencia de comunicación asertiva entre las diferentes áreas y niveles de la organización; otro de los factores de riesgo relevantes está relacionado con las condiciones de la tarea (carga mental, demandas emocionales y monotonía) las labores desarrolladas requieren concentración, conocimiento y formaciones previas, manejo de información importante, responsabilidades altas en el rol desempeñado, trabajo rutinario con alta demanda emocional por la interacción con clientes internos y externos. Una vez

5. Presupuesto

Tabla 3. *Presupuesto de la propuesta*

Presupuesto para la ejecución de la propuesta			
Cantidad	Concepto	Valor Unitario	Valor Total
10	Transportes	\$2.700	\$27.000
4 meses	Internet	\$60.000	\$240.000
1	Memoria USB	\$30.000	\$30.000
4	Lapiceros	\$1.000	\$2.000
1	Manual de intervención actividades Mindfulness en pasta dura	\$40.000	\$40.000
	Gastos varios	\$10.000	\$50.000
TOTAL			\$389.000

6. Conclusiones

A lo largo de la revisión, se logró realizar una verificación teórica exhaustiva enfocada en los parámetros centrales de la investigación como son salud mental, estrés laboral, factores de riesgo psicosocial, aspectos más representativos generados alrededor de esta, así como también se lograron establecer exitosamente aquellos elementos necesarios para la realización de una adaptación al contexto actual y sus implicaciones sociales. Si bien se encontró dentro del recorrido teórico argumentos que son determinantes para establecer la relación de los parámetros con las pregunta problema se hizo necesario identificar muchos antecedentes que fueron fundamentales para lograr que los conceptos tanto teóricos como culturales, así como la revisión de interpretaciones que se le puedan dar a ciertas conclusiones que no estén claramente planteados, pueden llegar a significar cosas diferentes dependiendo la población en la que se centre.

Seguidamente, la consultoría realizó un análisis documental enfocada en los criterios sociales y personales que se encuentran afectados en su bienestar psicológico; algunos trabajadores expresan sensación de abandono o una sensación de aislamiento que se relaciona con situaciones

desfavorecedoras, debido al contexto de la pandemia, fue importante monitorear y generar recomendaciones sobre las declaraciones e implementación de medidas de emergencia que puedan caracterizar, por ejemplo, estado de excepción, suspensión de garantías fundamentales, afectaciones graves a las libertades de expresión, información y protesta en el espacio en línea o fuera de línea e implicaciones legales impuestas por los estados siendo estos factores necesario para tener un conocimiento más amplio sobre como los factores fueron determinantes en la salud mental de las personas y sus familia.

Adicionalmente, se puede evidenciar que aparentemente no se cuenta con la identificación de los factores de riesgo psicosociales derivados de los resultados de la batería de riesgo psicosocial, la organización no cuenta con una ruta de primeros auxilios psicológicos la cual es fundamental en tiempos de pandemia donde la salud mental de los trabajadores puede verse afectada en cualquier momento, no se evidencia planes de acción para disminuir el impacto de los factores de riesgo psicosociales; es importante mencionar que en las entrevistas aplicadas y la observación directa a los trabajadores se pudo analizar que según la GTC – 45 se encuentran afectados por peligros psicosociales como: características de la organización del trabajo (comunicación), características del grupo social (relaciones, calidad de interacciones, trabajo en equipo), condiciones de la tarea (carga mental, demandas emocionales), sumado a esto la ansiedad por temor al contagio directo o de sus familiares.

Para finalizar, es importante resaltar que debido a la falta de información suministrada por la organización se diseñó un formulario para identificar aspectos psicosociales en el contexto laboral, el cual fue tomado teniendo en cuenta el cuestionario de factores intralaborales de la batería de riesgo psicosocial, se toma como referencia la dimensión demandas del trabajo y los siguientes dominios: demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales,

demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol, demandas de la jornada de trabajo, y se anexan preguntas adicionales que permitan conocer el uso y disposición de los elementos de bioseguridad, identificación de niveles de ansiedad en las últimas dos semanas, dando como resultado el 0% de participación por parte de los trabajadores; sin embargo, se deja la herramienta para una futura aplicación.

Por lo anteriormente expuesto, se realiza la presente propuesta de intervención basada en la estrategia de Mindfulness orientadas al control de los factores de riesgo psicosociales presentes durante la pandemia por COVID – 19 y promoción de la salud mental en los trabajadores de la empresa instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S en la ciudad de Bucaramanga.

7. Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S mantener actualizada la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos IPVR, incluyendo el riesgo psicosocial.
- Recomendamos acorde a resolución 2646 de 2008 implementar el diagnóstico y evaluación de riesgo psicosocial con el objetivo de establecer planes de intervención acordes a los resultados vigentes.
- Diseñar y definir una ruta o instructivo de prestación de servicios de primeros auxilios psicológicos como parte de la promoción de la salud mental e intervención de riesgo psicosocial.
- Se recomienda a la empresa instituto técnico de formación de conductores Karen S.A.S con el apoyo de expertos construir un programa de intervención de riesgo psicosocial y

promoción de la salud mental que permita generar controles y monitorear el riesgo para los trabajadores.

- Se recomienda como complemento al proceso de diagnóstico del riesgo psicosocial aplicar formulario diseñado en el presente proyecto para fortalecer y profundizar en los factores intralaborales facilitando focalizar la intervención.
- Recomendamos con el apoyo de expertos aplicar con los trabajadores las herramientas y talleres basados en la estrategia de Mindfulness como parte del proceso de intervención psicosocial con el objetivo de brindar estabilidad mental y emocional al personal en general por medio de la meditación y conciencia plena.

Tabla 4. *Propuesta de intervención*

Propuesta de un programa de salud mental en tiempos de pandemia	
Objetivo: brindar estabilidad mental y emocional a la población de trabajadores, por medio de la implementación de la técnica Mindfulness	
Participantes: 40 trabajadores activos	
Plan de trabajo: El programa se lleva a cabo por medio de sesiones mensuales de 50 minutos aproximadamente en el lugar destinado para la actividad; consta de varias actividades, las cuales serán realizadas en concordancia con su explicación, a continuación, se mencionan las actividades a realizar con el guion usado en ellas, además de los recursos utilizados.	
Actividad 1	Relajación básica
Factor de riesgo	Condiciones de la tarea: carga mental
Objetivo	Ejercitar la atención a partir de una serie de estímulos que hacen énfasis en la comprensión de la realidad y la conciencia corporal.
Guion	Colócate en una posición cómoda, si puedes... acostado bocarriba en la colchoneta, con los brazos extendidos a los lados, las piernas estiradas, con los pies ligeramente abiertos hacia fuera, con una disposición a relajarte...ahora, cierra los ojos...siente tu respiración, tranquila, en calma...estas en absoluta calma y muy muy tranquilo. A partir de este instante vas a tomar conciencia de tu respiración...no la modifique en absoluto, simplemente observa como respiras, no te identifiques con el proceso, has de realizarlo sin juicio, de igual forma en que mirarías como se mueve la llama de una vela, observando sin juzgar. Observa tu respiración...sin modificarla, toma conciencia de que algo respira en ti, no te cuesta esfuerzo alguno respirar, respiras y te llenas de calma, respiras y te llenas de paz. Vas a ir visualizando una serie de objetos y colores, se te van a dar unas indicaciones básicas, pero tú puedes añadir lo que desees para que te permita mejorar la visualización sugerida. Vas a comenzar visualizando un prado verde... del color verde que más te gusta... visualiza una extensión de césped verde que se extiende hasta un bosque cercano... observas la hierba verde... los reflejos verdes del sol sobre la pradera... extiendes la mirada hacia el bosque y ves hojas de todos los tonos de verde posibles... es relajante ... muy relajante, el sol se refleja en las verdes hojas de los árboles y se forma ante tus ojos una miríada de delicadas tonalidades de verde que se reflejan entre si creando un espacio tridimensional de color verde... es hermoso y lo disfrutas... respiro tranquilo y en calma un aire puro, lleno del

Propuesta de un programa de salud mental en tiempos de pandemia	
	<p>oxígeno que producen los árboles del bosque, me encuentro respirando un aire puro, verde, relajante..... con cada respiración me relajo más y más... escucho el susurro que produce el aire al pasan entre las hojas de los árboles, es relajante, muy relajante, escucho el sonido del viento en las hojas y me relajo... más y más... me quedo por unos instantes observando el prado verde, los viejos árboles centenarios, sus hojas hermosas... y sintiendo mi respiración...</p> <p>Observa tu respiración... sin modificarla, toma conciencia de que algo respira en ti, no te cuesta esfuerzo alguno respirar, respiras y te llenas de calma, respiras y te llenas de paz.</p> <p>A partir de este instante vas a visualizar una playa de arena dorada, es del tipo de arena que más te gusta y tiene un color bajo el sol para disfrutar observándolo... me gusta esta playa... la visualizo... miro hacia el horizonte y observo un mar tranquilo y azul que se desliza con suavidad hasta la orilla, donde lentamente las olas se deshacen mientras se desgrana el dulce sonido de la espuma.</p> <p>Visualizo toda la playa, el mar azul... la arena dorada... me tumbo sobre la arena y resulta muy placentero absorber su calor... la energía del sol acumulada en los granos de arena penetra en mi espalda y la relaja, siento ese calor acumulado y como se infiltra en mi espalda... es relajante... es muy agradable... es una sensación deliciosa... el mar azul... el cielo azul sin nubes... el sonido del viento... las hojas de los árboles que hay detrás de mí... el calor en mi espalda... el sol incide sobre mis brazos y los calienta... al tiempo que se hundan pesados en la arena que los calienta... relajándose más y más... el sol calienta mi pecho y mis piernas... mis piernas.</p> <p>Finalmente vamos a contar de diez hasta cero, cuando lleguemos a cero abrimos los ojos y nos sentiremos tranquilos y en paz...</p> <p>Diez, nueve, ocho, siete, seis, cinco, cuatro, tres, dos, uno y cero. Abrimos los ojos.</p>
Recursos	Colchonetas, velas, varitas con aroma y audio de relajación
Actividad 2	Atención sostenida y respiración consciente
Factor de riesgo	Condiciones de la tarea: contenido de la tarea
Objetivo	Ejercitar la atención sostenida por medio de un ejercicio de respiración consciente.
Guion	<p>Tomamos asiento y nos sentamos en la colchoneta cruzando las piernas y con la espalda erguida... Vamos a realizar un Ejercicio de atención sostenida (focalizada) o cerrada: contar respiraciones. Contamos las respiraciones sin alterar la respiración de 21 a 1: respiramos y exhalamos contando. y contamos 21, respiramos y exhalamos contamos 20, vamos a seguir respirando y exhalando, contando mentalmente hasta llegar a uno. Si me despisto vuelvo donde me he quedado y si no me acuerdo, vuelvo a empezar.</p> <p>A medida que vas realizando este ejercicio concéntrate en tus manos siente en ella la temperatura, siente también tus piernas y el contacto con la colchoneta, después de terminar tu conteo sigue respirando con normalidad, centrando la atención en cada uno de los movimientos de tu cuerpo al respirar, especialmente en el pecho y en el abdomen.</p> <p>Finalmente voy a contar de diez hasta cero y cuando llegue a cero abren los ojos y se van a sentir muy tranquilos...10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1...0, abrimos los ojos</p>
Recursos	Colchonetas, velas, y audio de relajación
Actividad 3	Atención plena
Factor de Riesgo	Condiciones de la tarea: Demandas emocionales
Objetivo	Dirigir la atención centrando su actividad en las sensaciones Físicas de cada uno de los cinco sentidos y la producción de pensamientos, imágenes y emociones.
Guion	<p>Vamos a realizar un ejercicio de atención plena, notamos que frente a la colchoneta hay un chocolate. Nos sentamos sobre la colchoneta y cruzamos las piernas...cierra los ojos</p> <p>Primero. Observa la respiración, no la controles, obsérvala, cómo entra y sale el aire, concéntrate en los pulmones, respira...</p> <p>Sigue observando la respiración, obsérvala, cómo entra y sale el aire, concéntrate en los pulmones, respira...y cuenta mentalmente cada vez que respiras y exhalas...Sigue observando la respiración, obsérvala, cómo entra y sale el aire, concéntrate en los pulmones, respira...y cuenta mentalmente cada vez que respiras y exhalas.</p>

Propuesta de un programa de salud mental en tiempos de pandemia	
	<p>Sin abrir los ojos, toma el chocolate, siente el sonido de su envoltura y pónelo en la boca. No lo mastiques, deja que se deshaga lentamente en la boca.</p> <p>Nota cómo se disuelve, nota el sabor, nota la textura, nota el sabor residual que queda en tu boca, dónde lo notas, nota como poco a poco se va perdiendo...</p> <p>Si te viene alguna idea ajena a este ejercicio, nóotala, obsérvala, deja que se marche como una nube y vuelve a centrarte en la tarea propuesta.</p> <p>Después de 10 minutos: Finalmente voy a contar de diez hasta cero y cuando llegue a cero abren los ojos y se van a sentir muy tranquilos...10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1...0, abrimos los ojos, posteriormente se realiza una retroalimentación de 5 minutos con las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué ideas intrusivas tuviste durante el ejercicio?</p> <p>¿Te costó disipar esa idea? y ¿por qué razón fue difícil eliminarla de la mente?</p> <p>¿Qué emociones te generó el ejercicio?</p> <p>¿Qué pensamientos se te dieron mientras comías el chocolate?</p>
Recursos	Colchonetas, chocolate, y audio de relajación
Actividad 4	Mirada fija
Factor de Riesgo	Condiciones de la tarea: Carga mental
Objetivo	Dirigir la atención centrando su actividad en las sensaciones Físicas de cada uno de los cinco sentidos y la producción de pensamientos, imágenes y emociones.
Guion	<p>Los participantes encuentran una colchoneta y una vela que se encuentra ubicada a un metro de la misma.</p> <p>La indicación es la siguiente: En postura de meditación, sentados en la colchoneta con las piernas cruzadas, reposar la mirada tranquilamente sobre la llama de una vela, colocada a una distancia de un brazo y a la altura de los ojos. Concentrémonos en nuestra respiración ha de ser pausada y contándola mentalmente. Respiramos y exhalamos y contamos...uno...respiramos y exhalamos y contamos dos, seguimos respirando, exhalando y contando</p> <p>La mirada ha de ser calmada y distendida, se trata de reposar la mente en la llama de la vela. Cada vez que la mente se disperse en la corriente de pensamientos y emociones, se redirige la atención a la llama de la vela. Mantener el gesto de la cara distendido, los párpados abiertos y los ojos relajados. No parpadear hasta que los ojos se empiecen a incomodar; cuando esto suceda, se cerrarán los ojos y se descansará todo el tiempo necesario, manteniendo el foco de la atención en la “espacio mental”, ese espacio oscuro que se puede ver cuando los ojos están cerrados. Cuando se comience a generar mucha dispersión mental, abrir los ojos y continuar dirigiendo la atención a la llama de la vela.</p> <p>Después de 10 minutos: Finalmente voy a contar de diez hasta cero y cuando llegue a cero, dejan de mirar la vela y se van a sentir muy tranquilos...10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1...0, dejamos de mirar la vela. Posteriormente se realiza una retroalimentación de 5 minutos con las siguientes preguntas: ¿Qué pensaste durante el ejercicio?, ¿Qué sensaciones físicas tuviste?, ¿Qué emociones te generó el ejercicio?</p>
Recursos	Colchonetas, velas, y audio de relajación
Actividad 5	Mindfulness centrado en la sensación física
Factor de riesgo	Condiciones de la tarea: Demandas emocionales Características del grupo social de trabajo: Relaciones
Objetivo	Dirigir la atención centrando su actividad en las sensaciones Físicas de cada uno de los cinco sentidos y la producción de pensamientos, imágenes y emociones.
Guion	<p>Cierra los ojos y escucha la música con atención consciente, focaliza tu atención en el sonido y vibración de cada nota, en las emociones que está suscitando en ti y en las sensaciones que suceden en el mismo instante que la escuchas, identifica la sensación física y la parte del cuerpo donde más intensa es. (3 minutos de duración). Reconoce los pensamientos que la acompañan (3 minutos de duración). Acéptala existencia de esa sensación, “Es una sensación que tengo ahora mismo”. (2 minutos de Duración). Respiramos de forma que nos centremos en esa sensación, al inhalar cogemos el aire y lo llevamos a esa parte del cuerpo donde es más intensa la sensación... al exhalar dejo salir el aire de esa parte del cuerpo</p>

Propuesta de un programa de salud mental en tiempos de pandemia	
	<p>donde es más intensa la sensación (repetimos por lo menos tres veces esta parte del ejercicio, haciéndolo lenta y pausadamente. (5 Minutos de duración)</p> <p>Después de 10 minutos: Finalmente voy a contar de diez hasta cero y cuando llegue a cero, abren los ojos y se van a sentir muy tranquilos...10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1...0. Posteriormente se hace retroalimentación con las siguientes preguntas: ¿Qué sensaciones físicas tuvo en la actividad? ¿En qué parte del cuerpo se aloja esa sensación física? ¿Qué aprendió de la actividad?</p>
Recursos	Colchonetas, audio de relajación
Actividad 6	Movimiento consciente basado en el Chikung
Factor de riesgo	Condiciones de la tarea: Monotonía
Objetivo	Enseñar ejercicios del movimiento consciente basado en el Chikung, con el fin que el participante pueda llevar su aplicación posteriormente cuando lo desee.
Guion	<p>Tonificación. De pie, levanta los brazos al mismo tiempo que inhalas por la nariz y estiras las piernas. Después, separa los brazos y bájalos mientras exhalas el aire por la boca y doblas las rodillas. Mantén la espalda recta durante todo el ejercicio. (10 repeticiones)</p> <p>Sedación. Inhala por la nariz, levanta los brazos a lo largo del cuerpo y llévalos hasta la parte superior de la cabeza. Exhala por la boca mientras bajas los brazos dirigiéndolos hacia delante. Al mismo tiempo que los bajas, siente como se relaja tu cuerpo. (10 repeticiones)</p> <p>Estiramiento. Primero, inspira por la nariz y al mismo tiempo estira los brazos en dirección al cielo, inclinándolos un poco hacia atrás para estirar las rodillas y la columna. A continuación, espira por la boca y dobla el cuerpo hacia delante dejando que se relajen los brazos, las piernas y la espalda. (10 repeticiones)</p>
Recursos	Colchoneta y audio de relajación.
Actividad 7	Autoaceptación y perdón
Factor de riesgo	Características del grupo social de trabajo: Relaciones, trabajo en equipo
Objetivo	Realizar un ejercicio de auto aceptación y perdón que lleve a la persona a la disminución de la afectación mental por alguna experiencia dolorosa
Guion	<p>Reflexión inicial: Cuando notes esa sensación desagradable, que te hace sentir alguien, no luches contra ella sin antes haber hecho lo indicado para perdonarla, una medida mientras ello ocurre es respirar de manera lenta y profunda, concentrándote en ella. Date tiempo para observar el daño que te hizo, reflexionando en que ese hecho no puede seguir dominándote. Intenta imaginar que lo aceptas sin que puedas olvidarlo y que ese recuerdo debe ser reelaborado para que ya no siga haciéndote daño. Pregúntate: ¿Ese recuerdo aun me afecta y de que me sirve seguir recordándolo? ¿Qué podía hacer en ese momento que esa persona me hizo daño? ¿Disminuye mi valor como persona el daño que esa persona me hizo? En resumen: una respiración tranquila y consciente, abrirse al dolor para observarlo y conocerlo, y por supuesto perdonarlo a la situación y a su protagonista, esto me enseñara a afrontar mi falta de perdón sobre aquel que me hizo daño.</p> <p>Túmbate boca arriba en un lugar cómodo y presta atención a tu respiración. Visualiza un paisaje que te transmite el audio. Este sitio te inspira paz y seguridad. Concéntrate visualizando el campo, las plantas, puedes oler el aroma de las plantas las flores y las frutas, escucha el sonido de un río de aguas cristalinas. Este es un lugar especial, es un sitio de seguridad para ti, allí nadie ni nada puede herirte o hacerte daño</p> <p>Ahora que estás en tu lugar de seguridad, que estás en paz, tómate un momento para pensar en una persona que te ha hecho daño. (pausa de un minuto). Mientras visualizas la persona y la situación, toma conciencia de que estás en un sitio seguro. Habla con ella y expresa todo lo que sientes. (3 minutos). Deja que fluyan todas tus emociones, dile todo lo que te ha molestado. Permite que tus emociones salgan a la superficie. (3 minutos). Sé consciente de que tienes todas esas emociones dentro de ti y déjalas partir.</p> <p>Puedes visualizar que cuelgas las emociones de un árbol a modo de hojas. Las hojas se van desprendiendo y cayendo en el río de agua cristalina. Se las va llevando la corriente hasta desaparecer. (3 minutos). Cuando sientas que has expresado todo lo que te ha hecho daño,</p>

Propuesta de un programa de salud mental en tiempos de pandemia	
	<p>visualiza a la otra persona y pronuncia: “cada uno hace lo mejor que puede con lo que tiene”, “yo te perdono, yo me perdono y soy libre” (2 minutos)</p> <p>Siente la gratitud de la otra persona y visualiza una esfera de energía que os envuelve a los dos y obsérvala marchándose lentamente, en paz y serenidad. (2 minutos). Pon tu atención en tu lugar de seguridad, siente como estás en tu lugar favorito y ahora descansa tranquilamente y piensa en todas las cosas maravillosas que tienes en la vida. (3 minutos)</p> <p>Finalmente voy a contar de diez hasta cero y cuando llegue a cero abren los ojos y se van a sentir muy tranquilos...10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1...0, abrimos los ojos. Posteriormente se realiza una retroalimentación a modo voluntario las personas expresan lo que sintieron durante la actividad y sus conclusiones generales de la actividad y el proceso.</p>
Recursos	Audio de relajación.

Tabla 5. Cuestionario aspectos psicosociales en el espacio laboral

Marque con una X según considere la respuesta más apropiada para cada situación		SI	NO
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto		
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío		
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor		
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable		
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable		
7	El espacio donde trabajo es cómodo		
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico		
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos		
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a virus, microbios, hongos o bacterias que afecten mi salud		
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo		
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado		
13	En mi lugar de trabajo me siento expuesto a burlas por parte de mis compañeros		
14	Mis compañeros de trabajo no me llaman por mi nombre (apodos, sobre nombres)		
15	En algún momento he sufrido de maltrato verbal por parte de algún compañero		
16	En algún momento he sufrido de maltrato verbal o psicológico por parte de un jefe		
17	Puedo expresar mis pensamientos, opiniones y emociones frente alguna situación presentada durante mi jornada laboral		
18	En mi lugar de trabajo existe buena comunicación entre compañeros o jefes		
19	Considero que en algún momento me he visto afectado emocionalmente a causa de situaciones del trabajo		
20	Me siento motivado en mi trabajo		
21	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional		
22	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes		
23	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar		
24	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas		
25	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo		
26	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo		
27	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo		

Marque con una X según considere la respuesta más apropiada para cada situación		SI	NO
28	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo		
29	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal		
30	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo		
31	En mi trabajo puedo solicitar permisos para atender citas medicas		
32	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos		
33	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar		
34	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana		
35	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes		
36	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo		
37	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo		
38	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental		
39	Mi trabajo me exige estar muy concentrado		
40	Mi trabajo me exige memorizar mucha información		
41	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles		
42	Trabajo en horario nocturno		
43	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa		
44	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco		
45	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas		
46	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades		
47	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilite el trabajo		
48	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos		
49	Puedo tomar pausas cuando las necesito		
50	Puedo decidir cuanto trabajo hago en el día		
51	En mi trabajo me proporcionan elementos de bioseguridad		
52	Realizo el lavado de manos cada hora durante 20 o 30 segundos		
53	Conozco cuales son los momentos del lavado de manos según la Organización Mundial de la Salud para la prevención del COVID 19		
54	Realizo desinfección de materiales, herramientas, equipos y puesto de trabajo		
55	En mi trabajo se aplica el distanciamiento social		
56	Uso tapabocas de forma adecuada en mi jornada laboral		
57	Se exige el uso de tapabocas y lavado de manos al personal externo a la empresa (clientes)		
58	En la empresa cuento con un espacio destinado para el consumo de alimentos		
59	Mi trabajo me permite asistir con sintomatología gripal		
60	He asistido a mi trabajo con síntomas gripales		

Adaptado de cuestionario del test de factores intralaborales de la batería de riesgo psicosocial.

Tabla 6. *Test para medir ansiedad en tiempos de pandemia*

¿Con que frecuencia ha experimentado las siguientes actividades en las últimas dos semanas?	De ninguna manera	Rara vez, menos de 1 día o 2	Varios días	Más de 7 días	Casi todos los días
¿Me sentí mareado, aturdido o débil cuando leí o escuché noticias sobre el COVID – 19?					
¿Tuve problemas para quedarme dormido porque estaba pensando en el COVID – 19?					
¿Me sentí paralizado o congelado cuando pensaba o estaba expuesto a información sobre el COVID -19?					
¿Perdí interés en comer cuando pensaba o estaba expuesto a información sobre el COVID – 19?					
¿Sentí náuseas o problemas estomacales cuando pensaba o estaba expuesto a información sobre el COVID – 19?					

Referencias

- Acosta-Quiroz, J., & Iglesias-Osores, S. (2020). *Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19*. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(3), 212-213.
- Alcover, C. M. (2020). *Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones*. *Psicología desde el Caribe*, 37(2).
- Arias Gallegos, W. (2015). *Conducta prosocial y psicología positiva*. *UNIFE Revistas*, 37-47.
- Atalaya, M. (2011). *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*.
- Benavides, F. A. (2019). “*Evaluación de estrés y Burnout en los trabajadores de una empresa dedicada a la recuperación de cartera financiera en la ciudad de Quito*”. Quito: Universidad SEK.
- Brito Pons, G. (2021). *Programa de Reducción del Estrés Basado en la Atención Plena (Mindfulness): Sistematización de una Experiencia de su Aplicación en un Hospital Público Semi-Rural del Sur de Chile*. *Psicoperspectivas* vol.10 no.1, 221-242.
- Camacho, A. Mayorga. (2017). *Riesgos Laborales Psicosociales, Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social*, *Redalyc*, (40),1-15.
- Campo-Arias A, Herazo E. (2019) *El papel de los médicos generales en la psiquiatría en Colombia*.
- Duazary. 16 (2): 185-7. Doi: <http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.2757>
- Cano, J. F., González-Díaz, J. M., Vallejo-Silva, A., Alzate-García, M., & Córdoba-Rojas, R. N. (2020). *El rol del psiquiatra colombiano en medio de la pandemia de COVID-19*. *Revista Colombiana De Psiquiatría*.
- Cantor Guerrero, Y. D. (2021). *El bienestar laboral del talento humano en la empresa Cubiko Obras y Consultoría SAS* (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).

- Carrillo Pérez, E. P., & Serna Castiblanco, M. B. (2020). *Mindfulness y mejoramiento del clima organizacional*.
- Ceballos, P., & Del Pilar, M. (2020). *Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia covid-19*.
- Clacencia, C. T. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en la investigación de salud. *Rev. Fac. Med*, 329.
- Coppola, F., & Spector, D. (2009). *La meditación natural para aliviar el estrés como herramienta para reducir la ansiedad y aumentar la autorrealización. Comportamiento social y personalidad: una revista internacional*, 37 (3), 307-312.
- Duarte Mayorga, K., Ramírez García, M. A., & Leal Pacheco, S. J. (2021). *Consecuencias del trabajo informal durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Ibagué* (Bachelor's thesis, Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Gadea Griñán, S. (2018). *Introducción de Mindfulness en la organización empresarial*.
- Gadea Griñán, S., & Grandío Botella, A. (2018). *Introducción de Mindfulness en la organización empresarial*. Repositori Universitat Jaume I.
- García, K. M. (2018). *Relación entre el síndrome de Burnout y Clima Laboral en las organizaciones: Una revisión conceptual*. Lima -Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Goilean, C., Gracia, F. Subirats, T y Subirats, M. (2020). *Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. Papeles del psicólogo*, 41(2), 139-146. Doi: <http://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929>
- González de Rivera y Revuelta, J. L. (2021). *Psicoterapia de la crisis*. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, (79), 35-53.

- Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. Revista Salud Uninorte, 30(1), v-vi.
- Hernández. (2006). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill, segunda edición. México DF.
- Hospital de los Ángeles (17 de enero de 2021) Hospital de los Ángeles. Obtenido de: <https://hospitalesangeles.com/covid-19/articulos/que-es-una-pandemia.php>
- Huarcaya, V, J. (2020). *Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 1-18. Recuperado de: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full catastrophe living, revised edition: how to cope with stress, pain and illness using mindfulness meditation*. Hachette UK
- Kang L, Li Y, Hu S, et al. (2020) *The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus*. Lancet Psychiatry. Doi: 10.1016/S2215-0366(20)30047-
- Langer, A., Schmidit, C., Aguilar, J., Cid, C., y Magni, A, (2017). *Mindfulness y promoción de la salud mental en adolescentes: efectos de una intervención en el contexto educativo*. Revista Médica de Chile, (145), 476-482).
- Ley 1616 (2013) de 13 de diciembre *por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental*. Congreso de la República, 21 de enero del 2013. https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1616_2013.pdf
- López Mena, L., & Campos Álvarez, J. (2020). *Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral*. Revista de Psicología. Revista de Psicología, XI (1), 149-165.
- López, L. (2012). *Atención en salud mental en el sector público y privado. Factores que influyen en la eficacia del tratamiento*. Revista Psicogente 15(27), 198-206. Recuperado

de: <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/psicogente/article/view/351/348>

Lynch, S., Gander, M. L., Kohls, N., Kudielka, B., & Walach, H. (2011). *Mindfulness-based coping with university life: A non-randomized wait-list-controlled pilot evaluation*. *Stress and Health, 27*(5), 365-375.

Marsolier, R. (2011). *El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas*. Artículo DOI, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242011000100011.

Mesa Castro, N. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería*. *Ene, 13*(3).

Miras, E. (2017). *Mindfulness para la promoción de la salud mental*. (Universitat Internacional de Catalunya, Tesis de pregrado Enfermería).

Miró, M. T., Perestelo-Pérez, L., Pérez, R. J., Rivero, A., & González, M. (2011). *Eficacia de los tratamientos psicológicos basados en mindfulness para los trastornos de ansiedad y depresión: una revisión sistemática*. *e-espacio, 1-14*.

Ministerio de salud y protección social. (11 de abril de 2020). *Ministerio de salud y protección social*. obtenido de: <https://www.minsalud.gov.co/RID/circular-conjunta-001-abril-2020.pdf>.

Ministerio de salud y protección social. (1 de marzo de 2017). *Ministerio de salud y protección social*. obtenido de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/boletin-depresion-marzo-2017.pdf>

Ministerio de salud y protección social. (Julio de 2021) *Ministerio de salud y protección social.*

Obtenido de:

<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GTHG01.pdf>

Mogollón Delgado, C. F., Obando Yanguas, J. P., Marín Acevedo, V., Marín Sierra, M., & León Rodríguez, L. J. (2020). *Estrategias para disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del Instituto Técnico Industrial del Municipio de Florencia-Caquetá.*

Muñoz,D.,Orellano,N.Hernandez,H.(2018) *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.* Redalyc, vol.21,1-21. recuperado de

<https://www.redalyc.org/journal/4975/497557156015/html/>

Oman, D., Shapiro, S. L., Thoresen, C. E., Plante, T. G., & Flinders, T. (2008). *Meditation lowers stress and supports forgiveness among college students: A randomized controlled trial.* Journal of american college health, 56(5), 569-578.

Organización Internacional del trabajo (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados en el trabajo durante Pandemia.* Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Organización Mundial de la Salud. (12 de diciembre de 2020). *Organización mundial de la salud.* Obtenido de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>.

Organización Panamericana de la salud. (30 de enero de 2020). *Organización Panamericana de la salud.* Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus>.

Paz Romero, T. V., Quiroz Suárez, M. F., & Tolosa Figueroa, C. A. (2020). *Consultoría para el diseño del plan de bienestar en grandes organizaciones en la ciudad de Bogotá.*

Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M., & Carrillo Puente, A. (2015). *Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar (Relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Small Family Business).* Revista internacional administración & finanzas, 8(1), 37-50.

Resolución 2646 (2008) *por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades en factores de riesgo psicosocial en el trabajo.* Ministerio de la protección Social, 17 de Julio de 2008.
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 8430 (1993) *por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para investigación en Salud.* Ministerio de Salud, 04 de octubre de 1993.
https://www.hospitalsanpedro.org/images/Comite_Investigacion/Resolucion_8430_de_1993.pdf

Rev. haban cienc méd. (2020). *Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19.* vol.37 no.2. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200327

Riveros Aedo, E. (2016). *La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia.* Ajayu, 135-186.

Roldán, K. A. (2020) *Meditación y mindfulness como técnicas alternativas para reducción del estrés en la organización Bien Humano.*

- Rosenkranz, M. A., Davidson, R. J., MacCoon, D. G., Sheridan, J. F., Kalin, N. H., & Lutz, A. (2013). *A comparison of mindfulness-based stress reduction and an active control in modulation of neurogenic inflammation*. *Brain, behavior, and immunity*, 27, 174-184.
- Rosales, N. (2018). *Estudio realizado con matrimonios jóvenes de la Iglesia Enseñanza de Agua Viva de la cabecera departamental de Quetzaltenango*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/22/Rosales-Nancy.pdf>
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Zacher, H (2020). *Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>
- Paredes, N. (25 de 02 de 2021). *Test para medir la ansiedad por la pandemia Covid19*. Obtenido de <https://tupsicologa-online.com/2021/02/25/test-para-medir-la-ansiedad-por-la-pandemia-covid19/>
- Rueda, A. (2020). *La urgente necesidad de políticas efectivas para los trabajadores informales en México ante el COVID-19*. *Revista UNAM*, Volumen (57), p., 1-5
- Ryder, G. (2020). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. 6ª edición*. Recuperado marzo 16, 2021, de https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-andresponses/WCMS_755917/lang--es/index.htm
- Salanova, M., Llorens, S., y Martín, I. (2016). *Aportaciones desde la Psicología organizacional Positiva. Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*, 2016. Vol. 37(3), 177-184.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

- Sard-Peck, T. E., Martín-Asuero, A., Oller, M. T., Calvo, A., & Santesteban-Echarri, O. (2019). *Estudio comparativo entre un programa de reducción del estrés basado en mindfulness presencial y online en población general española. Psiquiatría Biológica*, 26(2), 73-79.
- Social, M. d. (08 de 2019). *CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B*. Obtenido de <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/cuestionario-factores-riesgo-psicosocial-intralaboral-formaB.pdf>
- Torres, I. (03 de noviembre de 2019). *Consultoría empresarial – Qué es y cuál es el trabajo de un consultor*. Obtenido de <https://iveconsultores.com/consultoria-empresarial/>
- Thomas, H. (2020). *Pandemic, poverty, and power in global exploitation chains*. Futures of Work <https://futuresofwork.co.uk/2020/06/05/pandemicpoverty-and-power-in-global-exploitation-chains/>
- Vassallo, L. M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*.
- Vásquez Elera, L. E. (2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020*.

Apéndices

Sede principal

Calle 58 # 32 -98 Esquina Barrio Conucos



7.1.

Sede auxiliar

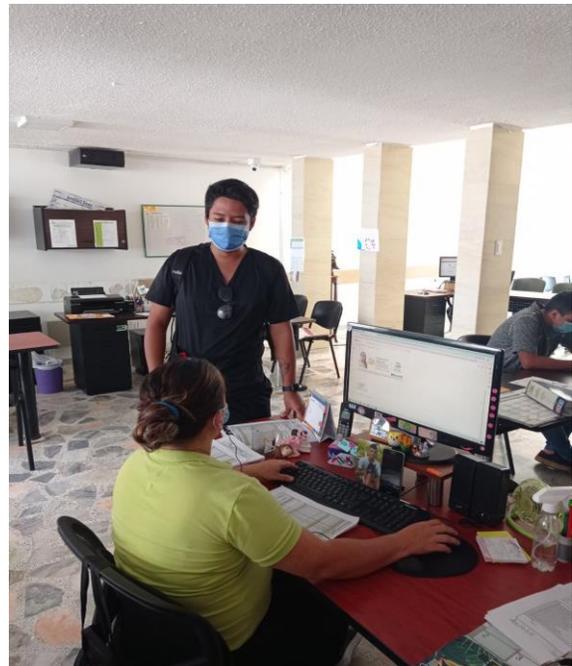
Calle 52 B # 31 – 99 Barrio Cabecera



7.2.

Actividad

Entrevista con los trabajadores



Actividad Observación directa, nos hacemos pasar por clientes para analizar lenguaje no verbal en los trabajadores

