

Caracterización incremento de la problemática de la salud mental en los funcionarios de la alcaldía de Villavicencio desde el marco de la vigilancia del riesgo psicosocial a raíz de la pandemia COVID 19.

Heydy Marilin Estepa Jiménez

Maira Stella Penagos Panqueva

Juan Gabriel Casallas Fúquene

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá (D.C) 2022

Caracterización incremento de la problemática de la salud mental en los funcionarios de la alcaldía de Villavicencio desde el marco de la vigilancia del riesgo psicosocial a raíz de la pandemia COVID 19.

Heydy Marilin Estepa Jiménez Cod: 121387

Maira Stella Penagos Panqueva Cod: 116517

Juan Gabriel Casallas Fúquene Cod: 122670

*Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialistas en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Asesor

Julietha Oviedo Correa

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá (D.C) 2022

Tabla de contenido

1. Introducción	8
2. Planteamiento del problema.....	11
2.1 Descripción del problema	11
2.2 Formulación del Problema	13
3. Objetivos de la investigación.....	15
3.1 Objetivo general	15
3.2 Objetivos específicos	15
4. Justificación y delimitación de la investigación	16
4.1 Justificación	16
4.2 Delimitación	17
4.3 Limitaciones	17
5. Marco de Referencia.....	18
5.1 Estado del Arte	18
5.2 Marco Teórico	26
5.3 Marco Conceptual	32
5.4 Marco Legal	36
6. Marco Metodológico.....	39
6.1 Tipo de investigación	39
6.2 Enfoque o paradigma de la investigación	39
6.3 Método de la investigación	39
6.4 Fuentes información	39
6.4.1 Fuentes primarias	39
6.4.2 Fuentes secundarias	40
6.5 Población y la muestra	40
6.5.1 Población.	40
6.5.2 Muestra	40
6.5.2.1. Criterios de inclusión	40

6.5.2.2. Criterios de exclusión	40
6.6 Instrumentos de recolección de datos	41
6.7 Fases de investigación	41
6.7.1 Fase 1 Diagnóstico Inicial	41
6.7.2 Fase 2 Análisis de Datos	41
6.7.3 Fase 3 Diseño del plan de intervención para la mitigación del riesgo psicosocial originado por el COVID-19, en la alcaldía de Villavicencio.	42
6.8 Cronograma	42
7. Resultados.....	43
7.1. Datos de Análisis	43
7.1.1. Información sociodemográfica	43
7.1.2. Distribución por género	43
7.1.3. Distribución por edad.	44
7.1.4 Distribución por antigüedad en la empresa	45
7.1.5 Distribución por estado civil.	47
7.1.6 Distribución por número de persona a cargo	48
7.1.7 Distribución por casos positivos presentados.	50
7.1.8. Distribución por casos positivos y fatalidades en el entorno familiar	51
7.2 Resultado objetivo específico 1	52
7.2.2 Condiciones de salud mental presentadas y asociadas a la pandemia por COVID-19.	54
7.2.3 Condiciones que inciden en la salud mental asociadas al regreso del trabajo presencial.	56
7.3 Resultado objetivo específico 2	59
8. Análisis financiero	64
8.1. Recursos físicos	64
9. Conclusiones	67
10. Recomendaciones	69
11. Listas de Referencias.....	70
12. Anexos.....	74

Lista de figuras

Figura 1.Línea amiga en salud mental

13

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1.Distribución por género	44
Gráfica 2.Distribución por edad	45
Gráfica 3.Distribución por antigüedad en la empresa	46
Gráfica 4.Distribución por estado civil	48
Gráfica 5.Distribución por personas a cargo	50
Gráfica 6.No. casos positivos por COVID 19.	51
Gráfica 7.Fatalidades familiares	52
Gráfica 8.Casos de consultas por Psicología o Psiquiatría.	54
Gráfica 9.Condiciones de salud presentadas.	56
Gráfica 10.Condiciones que inciden en la Salud mental/ regreso a la presencialidad	58

Índice de Tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades	42
Tabla 2. Distribución por género	44
Tabla 3. Distribución por edad.	45
Tabla 4. Distribución por antigüedad en la empresa	46
Tabla 5. Distribución por estado civil	48
Tabla 6. Distribución por personas a cargo	49
Tabla 7. Distribución casos positivos por COVID-19	51
Tabla 8. Distribución casos positivos y fatalidades por COVID-19 en el entorno familiar	52
Tabla 9. Distribución casos consultas por Psicología o Psiquiatría	53
Tabla 10. Condiciones de salud mental presentada en la población de colaboradores encuestados	55
Tabla 11. Condiciones que inciden en la salud mental asociadas al regreso del trabajo presencial	57
Tabla 12. Presupuesto recursos físicos	62
Tabla 13. Presupuesto recursos humanos	63

1. Introducción

La humanidad durante casi dos (2) años ha sufrido una problemática de salud debido al Covid-19, más de 6 millones de personas se han afectado en Colombia por esta enfermedad infecciosa descubierta en el 2019 en china; la gran mayoría de personas que han presentado contagios por este virus sufren afecciones respiratorias, incluso han fallecido a causa de esta pandemia. La O.M.S (Organización Mundial de la Salud) señala que el Covid-19 no va a desaparecer, llevando así a que las personas sean fuertes antes los cambios y afectaciones que esto genera o que puede provocar a corto o largo plazo no solo a nivel físico sino también psicológico.

La pandemia ha generado no solo a nivel nacional sino mundial una crisis de carácter económico, social y de salud mental nunca antes vista, partiendo de este punto el Instituto de Salud Mental realizó estudios a fin de conocer la afectación emocional y psicológica que las personas han presentado a raíz del Covid – 19; dicha investigación se basó en el análisis de 291 personas desde la infancia hasta la adultez joven, en su desarrollo social y emocional, donde se evidencio que el 20% de la población estudio presentó ansiedad durante la emergencia sanitaria. (Instituto Nacional de Salud Mental, 2021).

A medida que la pandemia se ha extendido por todo el mundo y también ha causado un temor y una preocupación considerables entre el público, especialmente entre los adultos mayores, los cuidadores y las personas con problemas de salud subyacentes, está claro que el Covid-19 ha cambiado la vida de muchas personas. La incertidumbre de vida, especialmente de sus hábitos, los cambios en las rutinas diarias, el estrés financiero, el aislamiento social, el miedo a enfermarse, el exceso de información y los rumores infundados pueden hacer que una persona pierda el control y no se entere.

Por esta razón, las personas experimentan estrés, ansiedad, miedo, tristeza y soledad, la cual aumenta la probabilidad de empeoramiento de los trastornos de salud mental, y Aumenta principalmente sin tener en cuenta el riesgo psicosocial, entendido como situaciones que pueden afectar seriamente la salud de las personas ya sea física, social o mentalmente. Es decir, se refiere a aquellas situaciones que, por lo general, afectan significativa y gravemente la salud humana. cuando se hace referencia a la parte laboral estos suelen ser amplios y abarcan muchos aspectos algunos ejemplos incluyen sobrecarga de trabajo, falta de control, conflictos de poder, desigualdad salarial, falta de seguridad laboral, problemas de relación mano de obra y trabajo por turnos, etc. (Rodríguez, 2020).

Se ha demostrado que los factores psicosociales dentro, fuera del trabajo y el estrés afectan directamente el desempeño de los trabajadores en su salud física y mental, desarrollan emociones negativas a lo que con lleva a no alcanzar diversos objetivos que una persona se debe trazar como lo es; auto aprobación, dominio del ambiente y desarrollar un crecimiento personal en relación con las metas de vida, por lo anterior se considera pertinente identificar los factores de riesgo psicosocial a raíz de la pandemia en los funcionarios de la Alcaldía de Villavicencio. (Meléndez, Tomas y Navarro, 2008).

El presente trabajo tiene como título de investigación “Caracterización incremento de la problemática de la salud mental en los funcionarios de la alcaldía de Villavicencio desde el marco de la vigilancia del riesgo psicosocial a raíz de la pandemia COVID 19”, recolectando información a través de una caracterización y tiene como objetivo identificar, diseñar estrategias que permitan disminuir los factores de riesgos psicosociales a raíz de la pandemia en los funcionarios de la alcaldía de Villavicencio, logrando así establecer cambios en la salud mental

en los ámbitos interpersonales como laborales y buscando la menor afectación en el rendimiento de los colaboradores.

2. Planteamiento del problema

2.1 Descripción del problema

La organización mundial de la salud (OMS) y la organización Panamericana de la Salud (OPS), con gran preocupación han visto que el bienestar mental y general de las personas se está viendo afectado de una forma ascendente durante la pandemia COVID 19, en razón a esto han empezado a generar estrategias y planes de choque que permitan orientar y brindar asistencia a todas las personas que necesiten un apoyo adicional en estos momentos difíciles que se presentan en Latinoamérica.

El estrés generado por el miedo y la preocupación están presentes de forma directa cuando nos enfrentamos a lo desconocido y en los momentos de crisis, estas circunstancias agravantes generan en las personas afectaciones mentales como las presentadas durante el tiempo que ha transcurrido la emergencia sanitaria declarada por el gobierno de Colombia a raíz de la pandemia COVID-19.

El Ministerio de Salud y Protección Social ha destacado la importancia que tiene la salud mental dentro de las familias y la sociedad, por lo tanto, ha realizado seguimientos exhaustivos a esta problemática de salud pública que ha venido afectando al talento humano de las empresas.

Ha determinado también que estas problemáticas generadas por la pandemia COVID 19, se han unido con las problemáticas que se tenían con anterioridad (Violencia, depresión, consumo de sustancias psicoactivas, alcohol, etc.).

De igual manera informó que las líneas habilitadas en los entes territoriales para dar respuestas a los problemas de salud mental han visto un aumento del 40% en las consultas, donde las más recurrentes han sido por violencia, ansiedad y depresión.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2019), determinó que las condiciones de trabajo saludables y seguras deben ser fundamentales para poder llevar a cabo un trabajo decente, ya que estas condiciones son importantes para poder garantizar la Seguridad y salud en el trabajo, evitando hechos que generen consecuencias de carácter psicosocial para la salud y bienestar de los trabajadores en las empresas, si no se evalúan los riesgos psicosociales se pueden generar alteraciones en los trabajadores reflejadas en su salud mental y física, de esta forma generando fatiga, ansiedad, depresión, agotamiento, pensamientos suicidas y poca motivación.

La secretaria de salud del departamento del meta, teniendo en cuenta los diferentes trastornos de ansiedad y salud mental, el temor tan grande que ha generado el contagio por COVID 19, la pérdida de familiares y seres queridos, estrés, depresión, entre otros factores que han incrementado la búsqueda de ayuda psicológica y psiquiátrica, tomó la decisión de implementar una línea amiga en salud mental, donde las personas puedan recibir orientación oportuna y de esta forma poder garantizar un buen estado de bienestar emocional.

Figura 1.

Línea amiga en salud mental



Fuente: Secretaría Departamental del Meta. <https://meta.gov.co/noticias/l%C3%ADnea-amiga-en-salud-mental,-una-herramienta-de-apoyo-para-el-bienestar-emocional/775#:~:text=Mar%C3%ADa%20Teresa%20Parrado%20Blanco%2C%20coordinadora,siete%20d%C3%ADas%20de%20la%20semana.>

2.2 Formulación del Problema

La emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional a raíz de la pandemia COVID 19, en la cual se presentaron aislamientos preventivos totales de la población colombiana, se utilizó para evitar el contacto físico entre las personas y de esta forma poder mitigar la propagación del virus de una forma controlada.

A lo anterior, se puede considerar que el distanciamiento y el confinamiento en la cuarentena y el aislamiento englobaron comportamientos que generan estrés psicosocial los cuales a su vez modificaron de modo negativo el bienestar psicológico de las personas, superior

y reflejado en el talento humano, con trastornos psicológicos previos, percepciones distorsionadas de riesgo, con toxicomanías, con ausencia de vínculos afectivos, situación económica precaria, convivencia en entornos de riesgo, entre otros factores.

La alcaldía de Villavicencio cuenta con 986 empleados dentro de su planta de personal, allí a pesar de las acciones tomadas por la Dirección de Desarrollo Organizacional (Seguridad y Salud en el Trabajo), se ha podido visualizar un aumento considerable en las solicitudes realizadas de acompañamiento psicológico, con 232 solicitudes, lo cual equivale a un 24 % del personal que labora en esta entidad pública, La mayoría de las consultas solicitadas por los funcionarios refieren por diferentes casos como aumento en el nivel de estrés como consecuencia del desconocimiento y falta de herramientas tecnológicas para desarrollar su trabajo en casa, el estrés que generó el encierro y la falta de contacto con su entorno familiar diferente a su núcleo básico, el duelo producido por la pérdida de familiares y amigos cercanos; al momento del reintegro se presentaron problemas por la resistencia a volver a sus sitios de trabajo por miedo al contagio, el estrés generado por el impacto de no encontrar su lugar de trabajo en la forma en que se había dejado (sillas, escritorio, computador, etc..).

3. Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo general

Caracterizar la problemática de salud mental de los funcionarios de planta de la alcaldía de Villavicencio a raíz de la pandemia COVID 19, para la toma de decisiones que permitan disminuir los riesgos psicosociales.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar los diferentes factores sociodemográficos de los funcionarios de planta de la Alcaldía de Villavicencio, dentro del marco de la pandemia por COVID 19.
- Establecer los cambios en la salud mental de los funcionarios de planta vinculados a la alcaldía de Villavicencio durante la pandemia COVID 19 para poder clasificar cuáles son lo más influyente y tomar decisiones que conlleven al control de estos.
- Proponer estrategias adecuadas para la salud mental en pro de disminuir los riesgos psicosociales que se puedan presentar en los funcionarios de planta de la alcaldía de Villavicencio.

4. Justificación y delimitación de la investigación

4.1 Justificación

De acuerdo con el foro económico mundial Davos, sitúa la salud mental como el sexto riesgo global para el año 2022 y uno de los elementos que más se ha deteriorado desde que empezó la pandemia del COVID 19. En base a la encuesta realizada por Davos a casi 1.000 expertos, líderes mundiales y académicos, hay una “omnipresencia” de las dolencias o trastornos de salud mental a nivel mundial impactando gravemente el bienestar, la cohesión social y la productividad.

En Colombia unos de los efectos por la crisis del COVID 19, fué principalmente la salud mental en los trabajadores y ha sido una de las mayores preocupaciones durante la pandemia por el cual el ministerio de salud realiza seguimientos a este evento de salud pública donde existen ya afectaciones en el talento humano en la salud de los trabajadores con el temor, la angustia y la ansiedad que genera ser contagiado. El ministerio de salud y protección social manifiesta que la mayoría de las personas acuden al médico por ansiedad, depresión, violencia, trastornos del sueño, estrés, falta de concentración para cumplir las actividades relacionadas con el trabajo etc.

La presente investigación se hace con el fin de implementar métodos para el bienestar y la salud mental de los funcionarios de la alcaldía de Villavicencio, buscando así mejorar la productividad y disminuir el ausentismo laboral en su talento humano, que presente algún tipo de riesgo psicosocial o enfermedad mental que se haya producido como consecuencia de la emergencia sanitaria declarada por la pandemia COVID 19. Dentro de la investigación se realizará seguimiento y monitoreo a las actividades desarrolladas para la prevención y promoción en la salud mental para así mejorar la calidad de vida del talento humano y el ambiente laboral.

4.2 Delimitación

La investigación realizada será efectuada en la alcaldía de Villavicencio y se desarrollará en las vigencias correspondientes a marzo de 2020 hasta marzo de 2022.

Los insumos de la investigación serán aportados por la planta de personal de la entidad, donde podremos determinar los riesgos psicosociales y problemas de salud mental que se puedan presentar a raíz de la pandemia COVID 19.

4.3 Limitaciones

La veracidad y confiabilidad de los datos aportados por los encuestados teniendo en cuenta que son datos subjetivos.

La falta de participación de algunos funcionarios por estar laborando fuera de las instalaciones de la alcaldía (trabajo en campo).

Al realizar las visitas de reconocimiento a la entidad, se logró obtener información de las diferentes sedes que integran la Alcaldía de Villavicencio, las distancias y la poca accesibilidad para llegar a ellas, en razón a esto se tomó una muestra que permitiera tener una proyección más cercana y veraz a la caracterización que se quería desarrollar con el resultado de la herramienta de trabajo (encuesta) y de esta forma poder superar esta limitante que se presentó en la investigación sin embargo; no se vio afectada la muestra tomada.

5. Marco de Referencia

5.1 Estado del Arte

Si bien es claro que los estudios y las investigaciones relacionadas con los efectos Psicosociales o de enfermedades mentales producidas a causa del COVID 19, son muy recientes, el alcance y profundización que han tenido en tan corto tiempo permiten tener una visión global de esta problemática la cual día a día se convierte en un factor importante a intervenir en nuestra sociedad, especialmente para los casos presentes en las organizaciones.

Tomamos como primer caso una investigación realizada en Chile, denominada dimensión Psicosocial de la Pandemia: La otra cara del COVID 19.

Donde se evidencia mediante la aplicación de varios métodos, que las consecuencias en salud mental asociadas al COVID-19 afectan en todos sus ámbitos de manera directa a las personas mayores, aún es muy pronto para tener una dimensión amplia sobre las consecuencias psicosociales que dejará la pandemia a largo plazo, sin embargo los estudios empíricos incipientes y reportes poblacionales realizados al momento están dando cuenta de sus efectos en diversos aspectos de la vida de las personas, los cuales han desencadenado una amplia variedad de problemas psicológicos, entre ellos presencia de sintomatología ansiosa y depresiva.

Avendaño William, Hernández Cesar y Prada Núñez, en su investigación Impacto Social del Covid-19 en un contexto de informalidad, dentro de sus conclusiones determinaron que “Esta dinámica es particularmente preocupante en el contexto socioeducativo con una alta incidencia de empleo, desempleo en la informalidad y la inestabilidad de la ocupación formal tienen implicaciones económicas, sociales y educativas con el cierre de escuelas, el aprender desde casa, a su vez las pérdidas de ingresos y accesos a medios digitales para reducir los efectos del distanciamiento social en el aspecto educativo porque los hogares colombianos muchas veces no

cuentan con dispositivos electrónicos como computadoras e internet, por lo cual se dificulta la educación a distancia y remota implementada a causa de la emergencia educativa generada por el Covid-19” (Avendaño William, Hernández Cesar y Prada Núñez 2021).

Mediante la investigación sobre los desafíos que impone la situación presentada en la cultura organizacional y la organización del trabajo derivada de la aparición de la pandemia COVID 19 en una empresa del sector manufacturero, con relación al control del trabajo se destaca que el personal entrevistado refiere en algunos casos un aumento de las cargas de trabajo producto de los cambios, identificando que en medio de toda la reestructuración en los procesos se buscaba siempre continuar con la operación, siendo un factor de estrés en las personas debido a la situación a la que se tenían que enfrentar (Marcela Patiño López. 2020).

Mosquera Tavera, Nancy “Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional;2017, La autora, describe en su ensayo al ausentismo laboral como una problemática que afecta a muchas organizaciones tanto de orden público como privado, generando entre otras cosas perdidas y algunos costos adicionales, aspectos que finalmente repercuten en el ambiente laboral deteriorando las relaciones interpersonales y generando un impacto nocivo para la productividad de la empresa, el texto enfatiza en el desinterés sobre el recurso humano de parte de la alta dirección y la insatisfacción común.

Siendo esto una afectación a la productividad de las organizaciones, porque dadas las circunstancias en las que el factor de riesgo psicosocial genera esos altos índices de ausentismo, es precisamente donde está la necesidad puntual de intervención para mejoramiento de las condiciones laborales Pos-COVID.

Lahib Dabaj Abdessamad, Zarza Mota Jesús David; “Mobbing, Burnout y Estrés Laboral: Guía para mejorar la salud y el bienestar emocional”, 2017, Autor (es): Los autores

hacen énfasis en lo que tiene que ver con el mobbing, el burnout y el estrés laboral, partiendo de una afirmación un poco fuerte pero real y es que muchas personas carecen de ética y por ello con el transcurrir del tiempo se convierten en acosadores laborales, oprimiendo, aterrorizados, destruyendo vida y carrera profesional de compañer@s o subdito@s, y son esas mismas personas las que trabajan para conseguir sus objetivos personales sin importar pasar por encima de los demás, por lo que se debe orientar a las organizaciones a identificar estos aspectos dentro de sus empleados y directivos para trabajar en el cambio de estas situaciones y transformarlas en comportamientos positivos enfocados en el bienestar emocional de todos los miembros de la empresa u organización.

Ortiz Emmanuel; “Tener un mal jefe es muy perjudicial para la salud; te hace tanto daño como fumar”: El artículo comienza hablando de los resultados obtenidos por las Universidades de Harvard Business School y Stanford en el estudio de los factores que afectan negativamente en la salud de los trabajadores, y hace énfasis en que de los más contundentes se tiene que los malos tratos de los jefes o superiores en un alto porcentaje redundan en la aparición de algunas alteraciones en los empleados, no solo las relacionadas con temas cardíacos sino también digestivos; posteriormente, se identifica que estos sucesos también son los causantes de pérdidas materiales al interior de la organización, y cierra con una cifra bastante alarmante y es que según estudios el estrés laboral es el responsable de 120.000 muertes cada año. El autor resalta situaciones negativas de parte de los jefes como la tiranía, la falta de admiración, la falta de comunicación, entre otros.

Y si a esto se le adiciona condiciones de estrés o afectación psicosocial generada por el COVID-19, las consecuencias pueden ser mayores, razón por la cual se debe tener una mayor atención a estos casos para prevenir consecuencias graves en los colaboradores.

Matey Patricia, Jefes que “matan”, 2008; La autora, identifica a los malos jefes como los causantes de muchas enfermedades de sus subalternos, y atribuye esto a la falta de consideración por sus empleados, a la falta de motivación y que no ven en la estimulación intelectual un factor clave del rendimiento de los empleados, así mismo a lo largo del artículo se puede identificar qué aspectos como la correcta toma de decisiones de parte de los jefes en concurso con valores como el respeto y el sentido de consideración, repercuten en buenos ambientes laborales y en una plenitud de los empleados, médicamente hablando, puesto que el autor difiere que los trabajadores que tienen un buen jefe están menos días enfermos y requieren menos bajas temporales (Matey, 2008).

Castillo, Juan y Cubillos Ángela, “La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia”, Los autores, abordan un tema de bastante complejidad como lo es la violencia, y orientan su investigación a la violencia en el trabajo, y fundamentan el documento en la legislación colombiana enfocada al trabajo digno como un derecho fundamental consagrado en la Constitución Nacional, pero el cual se ve violentado por el bajo nivel de tolerancia de los individuos partiendo del entorno económico, social y político de Colombia, comprobando en algunos apartes de su publicación refiriéndose a que las personas trabajadoras colombianas, son más resilientes ante la violencia a nivel laboral, cuyo origen se debe a la vivencia en una sociedad violenta y con una política compleja que se encuentra en los espacios y contextos de interacción donde socializan e interactúan las personas.

Para Gilces Vidal, en su investigación “Riesgo psicosocial en la salud mental de docentes, administrativos y trabajadores de la espam mfl por el covid-19” calceta – Ecuador (2022), en este trabajo el autor busca determinar la influencia del factor del riesgo psicosocial en la salud mental de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM-MFL frente al

COVID 19, recogiendo diversos conceptos al nivel mundial donde se denota la preocupación existente por todos los riesgos psicosociales y enfermedades mentales que se están presentando por la falta de preparación de la humanidad para poder enfrentar una amenaza de tan alta proporciones.

Los cambios repentinos en las rutinas laborales unidos al nerviosismo existente de ser contagiados por esta enfermedad han aumentado los índices de enfermedades mentales e incapacidades laborales en las diferentes empresas del sector privado como público.

Con la información obtenida se puede concluir que se deben realizar monitoreos semestrales de los riesgos psicosociales en el personal abordado en esta investigación, generar un seguimiento exhaustivo a las medidas de autocuidado y dar estricta aplicación al plan de riesgo psicosocial dentro de la institución.

Este trabajo está relacionado directamente con nuestra investigación en razón a que también están en la búsqueda de poder generar herramientas importantes para que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo pueda tener mayor claridad de las situaciones laborales y personales que deben afrontar los trabajadores debido a la pandemia que se está viviendo por el COVID 19.

Se encuentra la investigación de Roa, Godoy, Casas, Cruz (2020) denominado “Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S”, el estudio se limitó en diseñar una propuesta de intervención que disminuya los efectos ocasionados por los factores extralaborales de riesgo psicosocial en tiempo de COVID 19 presentes en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S.

Los factores riesgos psicosociales se convirtieron en uno de los temas más importantes dentro de las organizaciones, ya que se generaron cambios en su entorno laboral, familiar y social de los trabajadores. A raíz de esta investigación se puede determinar que se debe realizar pausas activas y diferentes actividades que genere el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para el bienestar y salud de sus trabajadores y así poder mitigar los trastornos psicológicos.

Esta investigación de Martínez, Mendivelso, Sarmiento, Siatoya, Tibocho, titulado como “Guía de actividades para prevenir y mitigar el riesgo psicosocial percibido por trabajadores de BQS S.A.S afectados por la emergencia del COVID-19” (Colombia-2021), generando una percepción en los trabajadores de BQS, de autocuidado para la reducción del riesgo psicosocial, determinando como una opción la modalidad de trabajo remoto. Su enfoque fue cualicuantitativo (mixto), puesto que se utilizó la recolección de datos teniendo como base la medición numérica y un análisis de tipo estadístico, la encuesta fue a través de Google forms con una estructura de 20 preguntas con dos (2) opciones de respuesta (SI y NO) y que permitió identificar los factores actuales que tienen alguna incidencia negativa de los trabajadores; a través de estos resultados buscan generar estrategias de prevención, control que influya las condiciones de la salud mental de los trabajadores.

Por otra parte está la investigación de Jacome (Quito – 2020) , el presente estudio Salud mental y estudio: estudio de depresión y ansiedad ante el COVID-2019 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito Ecuador 2020, tiene el propósito de evaluar los niveles de depresión y ansiedad ante el COVID-19 a través del Test de Goldberg (EADG), a fin de generar medidas preventivas que fortalezcan la salud mental del personal de cajas del Hospital privado Quito-Ecuador 2020.

El tipo de investigación es exploratorio y descriptivo, se aplicó una encuesta al personal de cajas del Hospital con el fin de evaluar la existencia de trastornos mentales como estrés, depresión y ansiedad por la emergencia sanitaria COVID-19. Este estudio concluyó que de acuerdo con los resultados demuestra que 10 de los 12 trabajadores presentaron estrés y 11 de los 12 trabajadores presentaron depresión y ansiedad con todo esto se toman la medida de realizar campañas de sensibilización, incluir herramientas en la gestión de emociones dentro del entorno laboral, talleres de psicología.

Luna Ordoñez Erika Alejandra, en su investigación relacionada con la con la "Identificación de los factores críticos de éxito en la mitigación del riesgo psicosocial en pymes colombianas" menciona un análisis muy importante referente a la problemática de incidencia en la productividad del trabajador y competitividad de la organización asociado a los factores de riesgo psicosociales, determinando las acciones pertinentes enfocadas en los aspectos más críticos que permitirán un plan de intervención de éxito

Y es que, de acuerdo con la investigación realizada, es considerado que, en las organizaciones de nuestro país, se puedan establecer planes de intervención bien determinados y orientados para la obtención de resultados exitosos en beneficio de la salud de los colaboradores, y que para la organización sean beneficiosas en sus planes productivos y de servicios.

Todo esto bajo el compromiso directo de la alta dirección.

Velástegui-Jaramillo, Carlos Andrés; Guerrero-Velástegui, César Andrés; González-Garcés, Liliana Elizabeth, en su investigación denominada "Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19", referenciando el nivel de influencia que tiene el factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Hazwat Cía. Ltda. Ocasionado por la exposición al riesgo biológico asociado al

COVID-19, durante la recolección y transporte de desechos biológicos infecciosos; que mediante este proyecto investigativo concluyeron la alta influencia entre los riesgos psicosocial y el biológico asociado al COVID-19, debido a al contacto directo con desechos infecciosos por parte de los trabajadores; a pesar que, la empresa cumple con todos los protocolos establecidos para mitigar el riesgo en lo posible.

Y es quizás un panorama bastante complejo el tema de las acciones de mitigación o controles implementados en las empresas, debido a que para algunos casos los recursos son mínimos para este tipo de planes o también por falta de orientación sobre estos temas, haciendo más difícil la situación para los colaboradores expuestos a este factor de riesgo originado al COVID 19. Por esta razón investigaciones de este tipo pueden aportar significativamente en estos momentos para apoyar estos planes de intervención, teniendo en cuenta que a la fecha el virus a un genera afectaciones a pesar de estar medianamente controlado.

Cedeño Noboa, Daniela Elizabeth; Coello Rodríguez, Camila Selena y su investigación, “El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas”. Enfocada en identificar y conocer aquellos factores de riesgos psicosociales que por el Teletrabajo fueron originados incidiendo en las actividades de los colaboradores de las organizaciones durante el COVID-19.

Estos autores nos permite tener un panorama bastante amplio referente a la afectación por este factor de riesgo, mostrándonos que es bastante amplia y que en países de la región y cercanos a Colombia especialmente, es una realidad presente que nos afecta, pero que por medio de estos trabajos investigativos podemos tener una fuente de información de gran magnitud para que se puedan realizar trabajos colaborativos aplicables a cada país y en nuestro caso, darle

mayor importancia a la intervención de estos factores de riesgo para cuidar la salud mental del personal colaborador en las empresas.

García-Álvarez, Diego; Cobo-Rendón, Rubia; autores que, por medio de su investigación, “Aportes de la Psicología Positiva a la salud mental frente a la pandemia por COVID-19”, Presentan una reflexión sobre los aportes de la Psicología Positiva a la salud mental frente a la pandemia por COVID-19, con la finalidad de establecer un marco de promoción de la salud y previniendo la sintomatología, efectos y factores de riesgo psicosocial.

Siendo esto realmente un punto de análisis minucioso para una reflexión sobre la realidad que se vive en las organizaciones y que se debe ser más consciente del apoyo psicológico laboral para los planes de intervención, siendo esto una situación que merece darle mayor importancia en las organizaciones y así mismo tener más apoyo para trabajar con los profesionales en el tema en beneficio de los trabajadores.

5.2 Marco Teórico

Para Auqui Carangui (2020); en la salud y el trabajo, siempre estarán asociados los *riesgos laborales*, en la medida que ocurre un accidente laboral, cada uno se expresa entre sí presentándose también las enfermedades ocupacionales, en los ambientes de trabajo siempre se encuentran los factores de riesgo y la gravedad de enfermedades y la aparición de alteraciones de salud comunes dentro de la gestión pública estarán asociadas a un el clima organizacional generador de factores de riesgo. Razón por la cual, el espacio y las condiciones de trabajo afectan no solo la calidad de vida laboral de una persona, también la salud de una comunidad.

Los factores psicosociales se determinan como “aquellas condiciones presentes en diferentes situaciones laborales relacionadas directamente con la organización, con el contenido del trabajo y la ejecución o desarrollo de la tarea, con la capacidad de afectar tanto al bienestar

como a la salud (física, psíquica o social) del colaborador como al desarrollo del trabajo” (INSHT, NTP 443). Los factores de riesgo están asociados tanto con algunos aspectos del diseño de las actividades a realizar (la cual define las exigencias de la misma y su forma de ejecución) como con el concepto que tiene para realizarla ejecutar, manteniendo ambos conceptos una relación íntima entre sí. (Torres González & Mesa Valencia, 2021).

El primer documento oficial que trató sobre el tema fue los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control (1984), elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. En esta publicación se aclara que la problemática venía de atrás y había sido reconocida en 1974, cuando la Asamblea Mundial de la Salud planteó la importancia de documentar las consecuencias de los factores psicosociales en las actividades laborales sobre la salud de los colaboradores. El mismo Informe de la OIT (1984), aceptó por primera vez la existencia de los factores psicosociales en el trabajo, y los consideró un tema complejo y difícil de entender debido a que comprenden el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que tienen un carácter subjetivo. (Valencia López, Figueroa Fajardo, & Gómez, 2019).

En nuestro país, la Resolución No. 2646 de 2008, establece que un factor de riesgo es la posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño, no obstante, los factores de riesgo psicosocial corresponden a las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo y comprenden los aspectos intralaborales, los aspectos externos a la organización y las condiciones de cada uno o características específicas del colaborador, los cuales mediante una interrelación continua, mediante percepciones y experiencias, inciden en la salud y el desempeño de las personas, respecto a esto, este marco normativo también indica que los factores psicosociales intralaborales deben ser evaluados por los empleadores con el fin de establecer

acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora, desde la identificación de aspectos determinantes dentro de la organización tales como, la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las condiciones del medio ambiente de trabajo, la jornada de trabajo, el número de trabajadores por tipo de contrato, entre otros. Por otro lado, esta Resolución determina en su Art. 7° que los factores psicosociales extralaborales también deben ser evaluados por los empleadores de la entidad con base en factores importantes como la utilización del tiempo libre, las redes de apoyo social, el acceso a los servicios de salud, el tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, etc., así mismo indica que esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Por otro lado, los factores o condiciones individuales son definidos en la Resolución 2646 de 2008 como aquellas características propias del empleado, tales como aspectos sociodemográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, modos de afrontamiento y estado de salud.

En el año 2018 el portal web Asuntos Legales.com indicó en uno de sus artículos que, según encuestas, 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público y entre 20% y 33% aseguró estar padeciendo altos niveles de estrés laboral. Además, se presentó un incremento de 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión y se evidenció un aumento de otros eventos de salud asociados con los factores de riesgo psicosocial, como es el caso de problemas osteomusculares o accidentes laborales. Por esto, en el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, el riesgo psicosocial se convierte

en uno de los factores con mayor relevancia y con mayor impacto dentro las diferentes casos de accidentes y enfermedades laborales que se vienen ocurriendo en el país. (Sosa Varón, 2018).

Las enfermedades de tipo psicosocial y de enfermedades mentales originadas por la emergencia sanitaria presentada por la pandemia del COVID-19, tienen repercusión en muchos sectores de la sociedad, afectando de gran manera el comportamiento, el estilo de vida y generando nuevos retos ante la prevención de enfermedades mentales o de tipo psicosocial.

Apaza P., Cynthia M, en su intervención en el Seminario Sanz, Roberto Simón Universidad Nacional de Frontera, Perú y su artículo en relación menciona que, factores como la ansiedad o la depresión marcan una fuerte tendencia como factores de riesgo que afectan las condiciones normales de las personas, llevando a crear nuevos hábitos de vida, a generar nuevos controles y nuevas condiciones en sus actividades laborales y los cuidados específicos de la salud y condiciones sociales. (Apaza P., Cynthia M 2021).

Los factores psicosociales, se encuentran presentes en la esencia individual de cada ser humano y su mayor vulnerabilidad se encuentra en el ámbito familiar, laboral y social en razón a que al momento de sobrepasar las capacidades de cada individuo, se produce agotamiento, depresión o estrés laboral.

El aislamiento social durante la pandemia por COVID 19 ha producido alteraciones importantes en la salud mental de las personas y mediante el análisis de alternativas de tratamiento psiquiátrico para restaurar la salud mental de los individuos que padecen estrés, depresión y ansiedad vinculados a la incidencia de la enfermedad del Coronavirus en Almeida, se pudo identificar el incremento en la frecuencia de ansiedad, estrés y depresión, todo esto como consecuencia de la pandemia y el obligatorio cumplimiento del confinamiento .

En cuanto a los mecanismos para tratar los estados de salud, se tiene el abordaje psicoterapéutico, basado en el fortalecimiento de la resiliencia, habilidades de afrontamiento, garantía de acompañamiento, la psicológica como educación, la gestión del duelo y el manejo de crisis. Determinando que el impacto de la pandemia en la salud mental de la población ecuatoriana, especialmente el incremento de los niveles de ansiedad, estrés y depresión, no difieren de los mencionados en la literatura internacional; al igual que el enfoque de los tratamientos, basados en la psicoeducación, en el acompañamiento, la resiliencia, afrontamiento, manejo de crisis y duelo. (Lucero, Edison Alfonso 2021).

Para la continuidad de la economía dinámica en el país, es necesario establecer condiciones garantes de tranquilidad y entornos seguros para la adaptabilidad de las personas a las nuevas condiciones de trabajo sin afectar su estado psicosocial y salud mental.

“En definitiva, se debe establecer claramente por la generación de confianza en las organizaciones y los destinos trasladando esa confianza a todos los grupos de interés, apartándose de todo aquello que no vaya directamente orientado a la seguridad integral y la continuidad del negocio, apostando de forma clara por la definición y mayor control de cada punto de inspección relevante en las organizaciones, pues es fundamental trasladar un mensaje único sobre la solidez del modelo elegido, la trazabilidad del mismo y las garantías que aporte.” (Alexis Robles. 2020).

Moisés Schapira, en su publicación, expresa que el impacto psicológico y social de la pandemia no tiene precedentes en la vida de los adultos mayores: la cuarentena obligatoria y la necesidad de distanciamiento social generó la necesidad del cierre de plazas, hospitales de día y talleres de memoria, a la cancelación de actividades recreativas, al cierre de negocios vecinos y a la imposibilidad de continuar con salidas terapéuticas.

Donde todo esto presentó modificaciones en las rutinas de personas con limitada posibilidad de interpretar la realidad y poca o nula capacidad de aprendizaje. El soporte familiar, apoyo prioritario de los adultos mayores con demencia, disminuye o se ausenta por completo en consecuencia del cumplimiento estricto de la cuarentena, situación que puede afectar intensamente a las personas con disminución de su capacidad. (Moisés Schapira, 2020).

En su editorial, Andrés Chamorro, manifiesta que, en definitiva, no debemos olvidar que el confinamiento tendrá efectos directos e indirectos en la salud mental de muchas personas. Es así como las personas con episodios de ansiedad, depresión tendrán una mayor dificultad para sobrellevar su malestar.

Y que todas aquellas pequeñas certezas no nos pueden hacer olvidar todas esas obligaciones profesionales: abriendo una oportunidad para contribuir al conocimiento de las consecuencias positivas y negativas de la convivencia en confinamiento y el afrontamiento de la amenaza del COVID-19. (Andrés Chamorro, 2020).

Victoria de la Caridad Ribot Reyes, Niurka Chang Paredes, Antonio Lázaro González Castillo, en su publicación manifiestan que, si bien es cierto que la situación de distanciamiento social generada por la cuarentena puede generar afectaciones psicológicas, pero es posible la promoción y prevención en salud mental a partir de ambientes que permitan a las personas adoptar y conservar modos saludables de vida. El rol de la cultura, los canales de comunicación, los profesionales sanitarios, las comunidades y las familias como núcleo, son fundamental para garantizar “y es ahí donde los planes de intervención y de acción sobre los efectos originados a raíz de esta pandemia, deben ser de gran enfoque sobre las situaciones Psicosociales, con el fin de encontrar soluciones concretas para la salud de quienes han sido afectados”. (Ribot Reyes Victoria, Chang Paredes Niurka, González Castillo Antonio Lázaro; 2020)

5.3 Marco Conceptual

Salud mental

Es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad.

Pandemia

Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

COVID-19

Es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto recientemente. Ambos eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

Ministerio de trabajo

El Ministerio del Trabajo está creado para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de 23 millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano, buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social y librar una lucha sin precedentes para erradicar el trabajo informal, el trabajo infantil la desprotección social, y fortalecer el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, con el único fin de proteger los derechos fundamentales del trabajador.

Seguridad y Salud en el trabajo (SST)

Es una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los

trabajadores. Conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores.

Higiene industrial

Es el conjunto de procedimientos destinados a controlar los factores ambientales que pueden afectar la salud en el ámbito de trabajo. Se entiende por salud al completo bienestar físico, mental y social.

Emergencia sanitaria

Cuando el brote de una enfermedad afecta a más de un país y se requiere una estrategia coordinada internacionalmente para enfrentarlo. Además, debe tener un impacto serio en la salud pública y ser "inusual" e "inesperado".

Organización Mundial de la Salud (OMS)

Es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), especializado en la prevención y control de la salud a nivel mundial.

Epilepsia

Enfermedad del sistema nervioso, debida a la aparición de actividad eléctrica anormal en la corteza cerebral, que provoca ataques repentinos caracterizados por convulsiones violentas y pérdida del conocimiento.

Psiquiatría

Parte de la medicina que se ocupa del estudio, el diagnóstico, el tratamiento y la prevención de las enfermedades mentales de carácter orgánico y no orgánico.

Fatiga

Cansancio que se experimenta después de un intenso y continuado esfuerzo físico o mental. “es importante comenzar nadando distancias cortas y parando cuando se comience a sentir la fatiga”.

Ansiedad

Estado mental que se caracteriza por una gran inquietud, una intensa excitación y una extrema inseguridad y angustia que acompaña a algunas enfermedades, en especial a ciertas neurosis.

Depresión

Enfermedad o trastorno mental que se caracteriza por una profunda tristeza, decaimiento anímico, baja autoestima, pérdida de interés por todo y disminución de las funciones psíquicas.

Protección social

Ayudan a las personas pobres y vulnerables a hacer frente a las crisis, encontrar empleo e invertir en la salud, educación de sus hijos y protegen a la población de edad avanzada.

Sociedad

Conjunto de personas que se relacionan entre sí, de acuerdo con unas determinadas reglas de organización jurídicas y consuetudinarias, y que comparten una misma cultura o civilización en un espacio o un tiempo determinados.

Salud pública

Es el conjunto de todas las actividades relacionadas con la salud y la enfermedad de una población, el estado sanitario y ecológico del ambiente de vida, la organización y funcionamiento de los servicios de salud y enfermedad, la planificación y gestión de estos y de la educación para la salud.

Derecho fundamental

Son los más estrictamente relacionados con la dignidad humana. Suponen el pilar básico de todo ordenamiento jurídico de cualquier Estado democrático y de derecho. Son básicos e inalienables, y están garantizados en las constituciones de los distintos países.

Riesgo psicosocial

Son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”.

Sistema de gestión y seguridad en el trabajo

Abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Talento humano

Sumatoria de competencias y habilidades de una persona. Generalmente, estas características son las que le permiten un crecimiento organizacional y un valor agregado en el trabajo.

5.4 Marco Legal

- Ley 1438 del 2011 (19 de enero) "Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones". Donde el Congreso de la Colombia Decreta en su Artículo 2 que esta ley estará orientada a generar condiciones que protejan la salud de los colombianos como en la promoción de la salud, prevención de las enfermedades y demás que sean necesarias para promover constante la salud de la población.

-Ley 1562 del 2012 (11 de julio) "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional" El congreso de la Colombia Decreta en su Artículo 1 indica la prevención, de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo que hacen parte del sistema general de riesgos laborales.

- Ley 1616 de 2013 (21 de enero) "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dicta otras disposiciones" expedida por el Congreso de Colombia y hace referencia a garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana.

Ley 1751 de 2015 (16 de febrero) "Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones". Donde el Congreso de Colombia en su Artículo 2. hace referencia el acceso a los servicios de salud de manera oportuna y eficaz para el mejoramiento, promoción de la salud, donde el Estado adoptará políticas para asegurar la igualdad de trato y que puedan acceder a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación para todas las personas.

- Decreto 1477 de 2014 (05 de agosto) "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales". El Ministerio de Trabajo hace referencia que de acuerdo con la tabla de enfermedades laborales es facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales,

en grupos de enfermedades para así determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

- Decreto 1072 de 2015 (26 de mayo) “Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo”. Ministerio de Trabajo, en su Título 4 sobre Riesgos Laborales y en su Capítulo 6 sobre Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; donde en su Artículo 2.2.4.6.1 definiendo las formas de aplicación al Sistema de Gestión de las Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 2764 de 2022 (18 de julio) Por la por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

- Resolución 2646 de 2008 (17 de julio) emitida por el Ministerio de la Protección Social, Por la cual 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 laboral.

- Resolución 4886 del 2018 (07 de noviembre), emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de esta resolución “se adopta la política nacional de salud mental”, propone la búsqueda de óptimas condiciones de equilibrio y bienestar humano en término de logros de desarrollo integral desde una perspectiva de capacidades y derechos humanos, y reconoce la salud como un derecho fundamental para las personas acogiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud de gestionar los trastornos mentales, discapacidad mental o psicosocial.

- Resolución 0312 de 2019 (13 de febrero), el Ministerio de Trabajo de Colombia en su Artículo 1. Establece los estándares mínimos a manera de normatividad que deben cumplir el contratante y el contratado y verifica la capacidad técnica y administrativa para el buen funcionamiento del SG-SST.

- Circular 026 del (22 de abril 2020), por medio de esta circular se da los lineamientos para la promoción de la convivencia y el cuidado de la salud mental durante la emergencia sanitaria COVID 19.

- Circular 0064 del (8 de octubre 2020), del Ministerio de Trabajo Establece acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción, prevención de la salud y trastornos mentales de los trabajadores en el marco de la emergencia SARS-COV 2 (Covid-19) en Colombia.

6. Marco Metodológico

6.1 Tipo de investigación

La presente investigación se caracteriza por ser una investigación de tipo cuasi experimental, Porque el grupo experimental seleccionado es un grupo ya conformado y las personas utilizadas en la investigación no son tomadas de una forma aleatoria.

6.2 Enfoque o paradigma de la investigación

El enfoque será cualitativo y cuantitativo, porque describe una serie de hechos para lograr alcanzar cada uno de los objetivos propuestos.

6.3 Método de la investigación

El método empleado es mixto porque combina el cualitativo que se desarrolla en esta investigación a través de la observación, con el cuantitativo que nos permite a través de estrategias conseguir información numérica para desarrollar análisis estadísticos de la problemática investigada.

6.4 Fuentes información

6.4.1 Fuentes primarias

La obtención de la información se realiza a través de la aplicación de instrumentos de trabajo para la recolección de datos, para lo cual y en el caso particular de esta investigación se crea una encuesta la cual se encuentra en el anexo 1. (Formulario Google INFORMACIÓN CARACTERIZACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL - POSCOVID 19), para la cual se contará con el apoyo del Psicólogo y/o médico laboral de la entidad, realizándose y aplicándola al personal de planta de la alcaldía del Municipio de Villavicencio (Meta).

6.4.2 Fuentes secundarias

Son aquellas fuentes de información técnicas y teóricas, sobre temas de estudio registradas en diferentes medios, de esta manera la unión de la información certificada será más viable para la ejecución de esta investigación.

6.5 Población y la muestra

6.5.1 Población.

La población objeto de investigación del presente proyecto son los 986 empleados de planta de la alcaldía de Villavicencio.

6.5.2 Muestra

La muestra que se tomó para el desarrollo de la investigación corresponde al 20 % de la población la cual nos arroja un resultado de 196 empleados de planta de la alcaldía de Villavicencio.

6.5.2.1. Criterios de inclusión

Los trabajadores objeto de investigación certificaron estar vinculados a la entidad como personal de planta. (servidores públicos), sin tener en cuenta el género y con un rango de edad entre los 18 años y su periodo de jubilación.

6.5.2.2. Criterios de exclusión

No hicieron parte de la muestra de investigación el personal contratado por alguna empresa que presta sus servicios de manera indirecta en la alcaldía de Villavicencio.

6.6 Instrumentos de recolección de datos

Encuesta; Método mediante el cual se obtendrá la información de la muestra seleccionada para el análisis de las variables definidas en la investigación y generación de los resultados necesarios determinantes del plan de intervención que se pueda generar.

6.7 Fases de investigación

6.7.1 Fase 1 Diagnóstico Inicial

Para esta fase se da inicio con la revisión de la información bibliográfica contenida en artículos de investigación. identificando las consecuencias asociadas al riesgo psicosocial ocasionadas a nivel general en las organizaciones con el objetivo de complementar también aquella información relacionada con lo originado por el COVID-19 para este tipo de riesgo. Investigaciones que hemos tenido en cuenta a nivel latinoamericano y Colombia específicamente.

De esta forma, se inicia con el trabajo de investigación mediante la recolección de información en la empresa, mediante un muestreo selectivo basado en los casos reportados y que se encuentran en seguimiento. Información que será procesada y tabulada por medio de tablas y gráficas, con el fin de identificar las variables a analizar los resultados sobre los casos presentados.

6.7.2 Fase 2 Análisis de Datos

A partir de la información obtenida en la fase anterior, en esta fase se realizará el análisis gráfico de las variables psicosociales y demográficas relacionadas con la afectación originadas por el COVID-19.

De esta manera clasificar, ponderar e interpretar los resultados acerca de las condiciones que este riesgo psicosocial se presenta en la población, para el planteamiento de métodos de intervención para mitigar y controlar su afectación en los colaboradores.

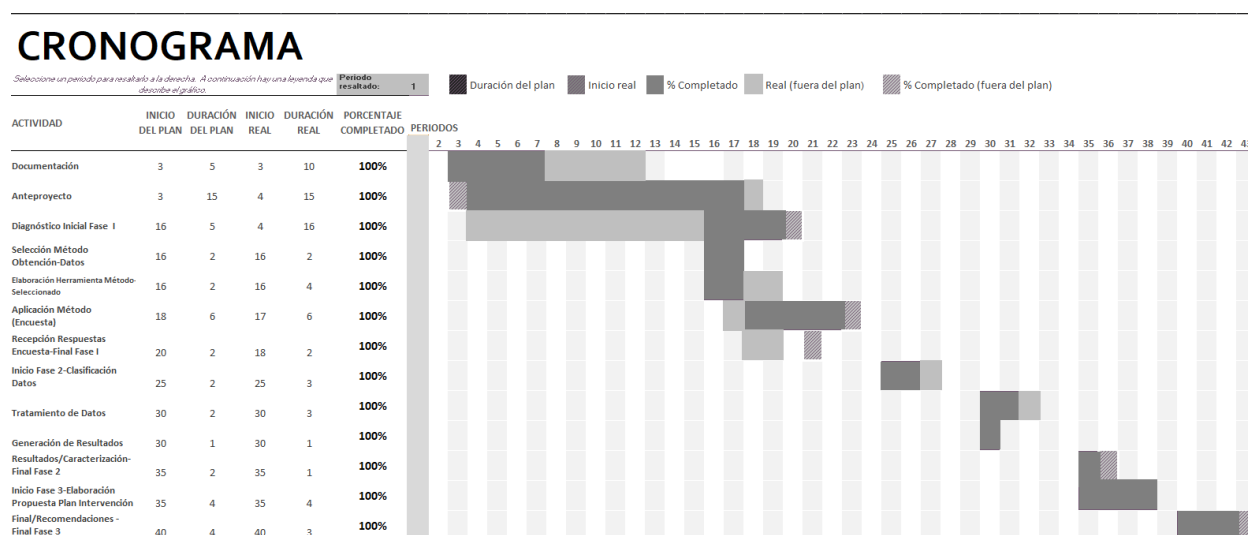
6.7.3 Fase 3 Diseño del plan de intervención para la mitigación del riesgo psicosocial originado por el COVID-19, en la alcaldía de Villavicencio.

Para esta tercera fase, se diseña el plan de intervención teniendo en cuenta los resultados del análisis efectuado en la fase anterior, planteando estrategias para que mediante actividades de psicología laboral pueda generar medidas de mitigación y control para mejoramiento de la salud mental de los colaboradores, de igual forma para esto de manera gerencial se efectúa el planteamiento de un análisis de costo beneficio asociada a un valoración de recursos necesarios para la implementación del plan de intervención.

6.8 Cronograma

Tabla 1.

Cronograma de actividades



Fuente: Elaboración propia, 2022

7. Resultados

7.1. Datos de Análisis

Para el proceso realizado en el contexto de la caracterización de toda la información que se ha planteado estructurar fue importante determinar también variables sociodemográficas, las cuales permitirán enfocar mejor el plan de intervención que la organización determine con la información suministrada de esta investigación.

7.1.1. Información sociodemográfica

La segmentación de esta información se encuentra definida por género, edad, antigüedad en la empresa, estado civil, personas a cargo, positivo para COVID-19, familiares positivos por COVID-19, mortalidad por COVID-19 en la familia.

7.1.2. Distribución por género

Tabla 2.

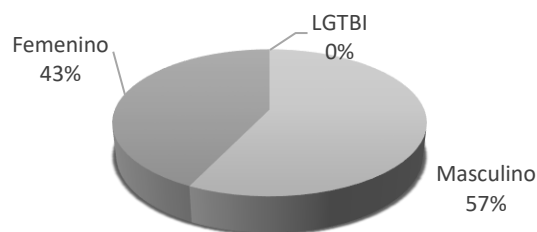
Distribución por género

GÉNERO	No. PERSONAS	PORCENTAJE
Masculino	112	57%
Femenino	84	43%
LGTBI	0	0%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración propia, 2022

Grafica 1.

Distribución por género



Fuente: Elaboración propia, 2022

Se evidencia que, con 112 hombres equivalentes al 57% del total de la muestra, es predominante el género masculino, mientras que la población femenina equivale al 43% con 84 mujeres. De población LGTBI; no se registró información.

7.1.3. Distribución por edad.**Tabla 3.**

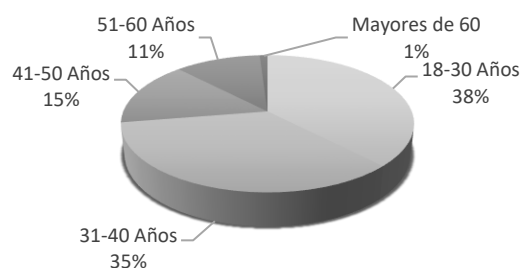
Distribución por edad.

RANGO EDAD	No. PERSONAS	PORCENTAJE
18-30 Años	74	38%
31-40 Años	68	35%
41-50 Años	30	15%
51-60 Años	22	11%
Mayores de 60	2	1%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Gráfica 2.

Distribución por edad



Fuente: Elaboración Propia, 2022

En esta variable sociodemográfica, se obtiene que la mayor cantidad de población se encuentra entre los 18 a 30 años, equivalentes al 38% del total de la población encuestada, seguidos del rango entre los 31 y 40 años, equivalentes al 35%, siendo estos datos el reflejo de una población joven que en medio de las situaciones de salud mental originadas por el COVID-19, se vieron afectadas considerablemente.

7.1.4 Distribución por antigüedad en la empresa**Tabla 4.**

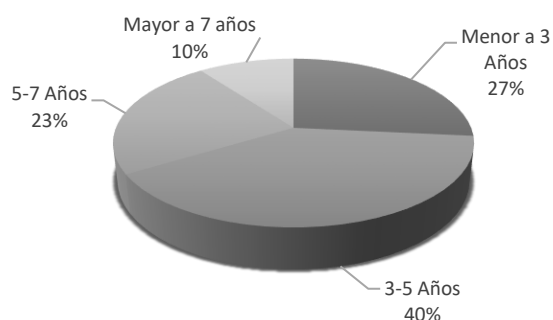
Distribución por antigüedad en la empresa

RANGO ANTIGÜEDAD	No. PERSONAS	PORCENTAJE
Menor a 3 Años	52	27%
3-5 Años	78	40%
5-7 Años	46	23%
mayor a 7 años	20	10%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Gráfica 3.

Distribución por antigüedad en la empresa



Fuente: Elaboración Propia, 2022

Dentro del análisis del contexto sociodemográfico la antigüedad en la organización permite tener presente el sentido de pertenencia y responsabilidad en la labor realizada, convirtiéndose en factor importante para tener en cuenta al momento de tomar acciones sobre las condiciones de retorno a la presencialidad y la forma cómo afectará a los colaboradores en un entorno Post-COVID. Y esta población se encuentra definida en un grupo representativo entre los 3 y 7 años de antigüedad, equivalentes al 63% del total de encuestados, dato muy importante para el plan de intervención que tendrá un centro de población relevante a cubrir.

7.1.5 Distribución por estado civil.

Tabla 5.

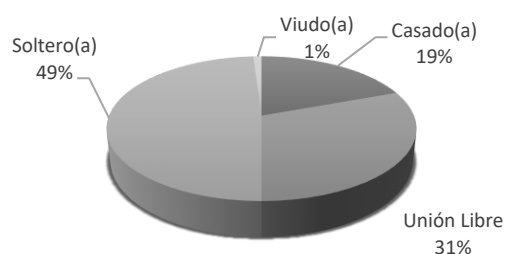
Distribución por estado civil

ESTADO CIVIL	No. PERSONA	PORCENTAJE
Casado(a)	38	19%
Unión Libre	60	31%
Soltero(a)	96	49%
Viudo(a)	2	1%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Gráfica 4.

Distribución por estado civil



Fuente: Elaboración Propia, 2022

El estado civil de los colaboradores encuestados hace parte de la información importante para el proceso de caracterización del estado de salud mental asociados al COVID-19 definida para esta investigación.

Y es que la afectación en el entorno familiar, es considerado un factor relevante en el cambio de comportamiento y de condición mental de las personas, y para este caso se marca un resultado importante entre quienes viven en unión libre con un 31 % y los casados con un 19%, equivalentes a 98 personas que en su condición de convivencia, pudieron haber presentado situaciones familiares en los que se afectaría la estructura familiar o de unión, a causa de la incidencia que tuvo las medidas adoptadas para contrarrestar el efecto COVID-19..

7.1.6 Distribución por número de persona a cargo

Tabla 6.

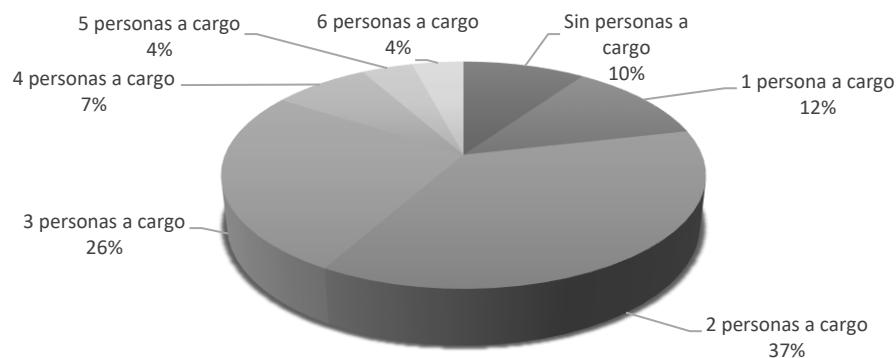
Distribución por personas a cargo

PERSONAS A CARGO	No. PERSONAS	PORCENTAJE
Sin personas a cargo		
	19	10%
1 persona a cargo	23	12%
2 personas a cargo	72	37%
3 personas a cargo	51	26%
4 personas a cargo	15	8%
5 personas a cargo	8	4%
6 personas a cargo	8	4%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Grafica 5.

Distribución por personas a cargo



Fuente: Elaboración Propia, 2022

La responsabilidad familiar es un concepto de gran relevancia en el contexto laboral, y es que, en la condición humana y social, se busca siempre tener establecidos parámetros de “bienestar económico” para brindar a quienes están bajo su responsabilidad una tranquilidad y estabilidad.

Por esta razón, una de las consecuencias presentadas por el COVID 19, tuvo que ver con el pensamiento de que hacer en caso de verse afectado de una forma directa o indirecta, tanto por la enfermedad, como por las condiciones externas que se produjeron. El mayor dato de personas a cargo está entre dos o tres personas con un 63 % de la población encuestada, y que para el proceso de implementación de las medidas de intervención se convierte en un factor relevante, ya que de la estabilidad que los colaboradores puedan tener ayudará a reducir el estado de preocupación que estas circunstancias llevaron a presentar estados de ansiedad o depresión en las personas.

7.1.7 Distribución por casos positivos presentados.

Tabla 7.

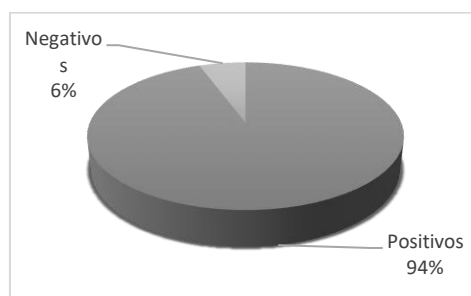
Distribución casos positivos por COVID-19

CASOS	No. PERSONAS	PORCENTAJE
Positivos	185	94%
Negativos	11	6%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Gráfica 6.

No. casos positivos por COVID 19.



Fuente: Elaboración Propia, 2022

La afectación por el COVID-19, definitivamente marcó aspectos muy relevantes en la salud, física, mental y social de la población en el mundo, y es que todos quienes terminaron siendo infectados por este virus de alguna forma u otra terminaron asumiendo condiciones de

salud mental que posteriormente influyeron en el proceso de adaptación al cambio Post COVID-19.

Datos reflejados en este proceso, donde el 94% de la población encuestada fue positivo para COVID-19, es un dato considerable a tener en cuenta en el proceso de intervención, debido a las condiciones de salud que pudieron desarrollar y que en la actualidad pueden estar afectando su estado de salud mental.

7.1.8. Distribución por casos positivos y fatalidades en el entorno familiar

Tabla 8.

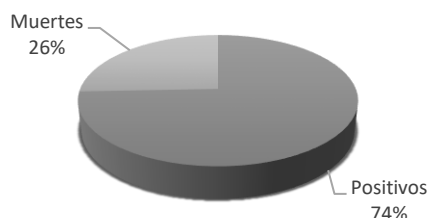
Distribución casos positivos y fatalidades por COVID-19 en el entorno familiar

CASOS	No. PERSONAS	PORCENTAJE
Positivos	345	74%
Muertes	119	26%
TOTAL	464	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Gráfica 7.

Fatalidades familiares



Fuente: Elaboración Propia, 2022

Dato que presenta demasiada relevancia al momento de definir condiciones de salud mental, porque en las circunstancias en la que se presentaron las muertes y la forma de tener que “obligatoriamente” asumir el duelo, fueron factores determinantes para que las personas asumieron situaciones de tristeza, ansiedad, trastornos del sueño , alimentación, entre otros; afectando considerablemente su salud mental, y no es un dato menor para este caso, el 74% de la población encuestada tuvo que vivir situaciones por pérdidas de familiares a causa del COVID-19.

7.2 Caracterización de los diferentes factores sociodemográficos de los funcionarios de planta de la Alcaldía de Villavicencio, dentro del marco de la pandemia por COVID 19.

7.2.1 Número de casos de consulta a Psicología o Psiquiatría

Tabla 9.

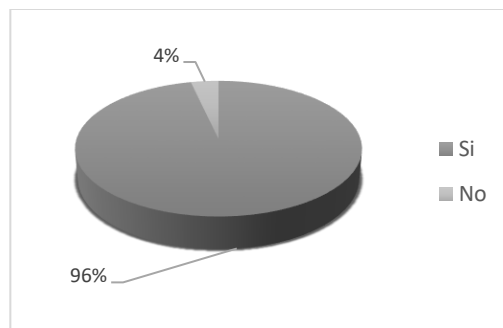
Distribución casos consultas por Psicología o Psiquiatría

	No.	
CASOS	PERSONAS	PORCENTAJE
Si	189	96%
No	7	4%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Gráfica 8.

Casos de consultas por Psicología o Psiquiatría.



Fuente: Elaboración Propia, 2022

El 96% de la población encuestada, equivalente a 189 personas, indicaron que han tenido que asistir a consultas con Psicológicas y de Psiquiatría, debido a condiciones mentales originadas por el COVID-19, indicador importante que se encuentra asociado al impacto significativo o la incidencia en la salud mental de la población y que debe tener un plan de intervención urgente para evitar consecuencias graves en los colaboradores, afectando entorno laboral, social, familiar y personal.

7.2.2 Condiciones de salud mental presentadas y asociadas a la pandemia por COVID-19.

Tabla 10.

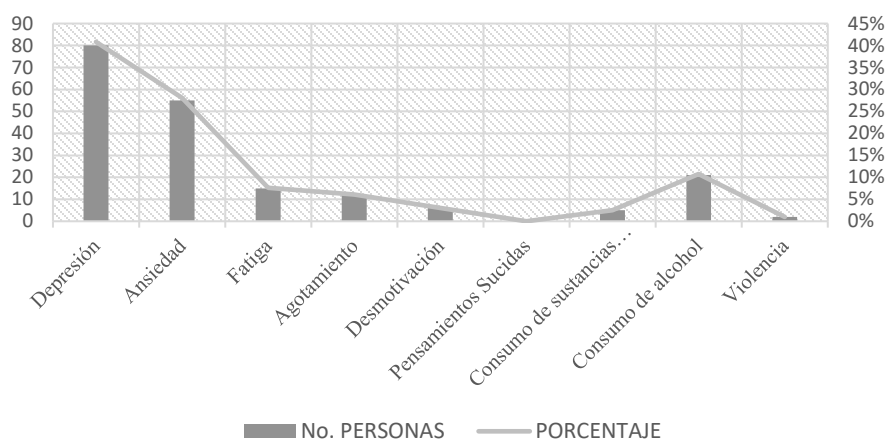
Condiciones de salud mental presentada en la población de colaboradores encuestados

CONDICIONES DE SALUD	No. PERSONAS	PORCENTAJE
Depresión	80	41%
Ansiedad	55	28%
Fatiga	15	8%
Agotamiento	12	6%
Desmotivación	6	3%
Pensamientos Suicidas	0	0%
Consumo de sustancias psicoactivas	5	3%
Consumo de alcohol	21	11%
Violencia	2	1%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Gráfica 9.

Condiciones de salud presentadas.



Fuente: Elaboración Propia, 2022

Condiciones de salud como la depresión y la ansiedad con un 41% y 28 % respectivamente son las más relevantes presentadas en la población, sin dejar en un segundo plano, problemas de alcohol, que una proporción pequeña del 11% debe también tenerse presente en los planes de acción.

Con un 81%, equivalente a 156 colaboradores de la población encuestada, estaría indicado específicamente sobre qué condiciones de salud implementar todo el plan de intervención y que, siendo un dato bastante significativo, el alcance debería darse a toda la población como objetivo de mejora en el entorno de regreso al lugar de trabajo, garantizando condiciones seguras y de tranquilidad para realizar las diferentes labores

Este no es un dato menor, ya que en relación con resultados en los casos positivos presentados directamente por los colaboradores, las situaciones presentadas con familiares positivos por COVID y fallecidos, y el número de solicitudes de citas con Psicología y Psiquiatría, marcan de manera concreta una afectación en la salud mental de la población,

cambiando por completo el contexto de salud y que para un retorno a labores presenciales se debe establecer de manera coordinada con la ARL, Recurso humanos y el área de SST, un plan de mejora que garantice la tranquilidad y confianza en el buen retorno a las labores.

Estos resultados no son ajenos a una realidad mundial en la organizaciones, siendo estas condiciones de salud la ansiedad y la depresión, las más representativas o relevantes en la población, convirtiéndose en temas de estudio e intervención específica, tanto así, que en la participación en el Seminario Sanz, Roberto Simón Universidad Nacional de Frontera, Perú, Apaza P., Cynthia M, mediante su artículo en relación, menciona que factores como la ansiedad o la depresión marcan una fuerte tendencia como factores de riesgo que afectan las condiciones normales de las personas, llevando a crear nuevos hábitos de vida, a generar nuevos controles y nuevas condiciones en sus actividades laborales y en los cuidados específicos de la salud y condiciones sociales. (Apaza P., Cynthia M 2021).

Y es que las alteraciones en estas condiciones de salud que la pandemia del COVID 19 ha generado en la salud mental de las personas, produjo la necesidad de establecer el estudio de diferentes alternativas de tratamiento psiquiátrico para restaurar la salud mental de las personas.

Siendo esto uno de los puntos claves de esta investigación para contribuir al trabajo de intervención que se pueda desarrollar en la alcaldía de Villavicencio.

7.2.3 Condiciones que inciden en la salud mental asociadas al regreso del trabajo presencial.

Tabla 11.

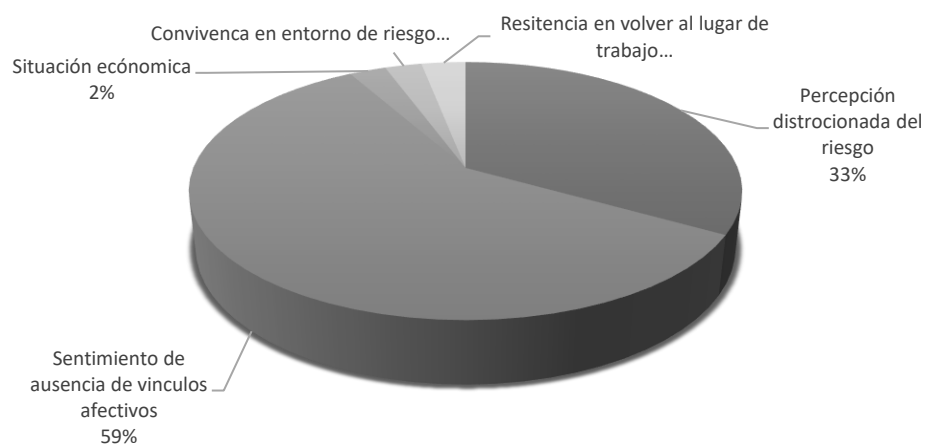
Condiciones que inciden en la salud mental asociadas al regreso del trabajo presencial

CONDICIONES DE SALUD	No. PERSONAS	PORCENTAJE
Percepción distorsionada del riesgo	65	33%
Sentimiento de ausencia de vínculos afectivos	115	59%
Situación económica	5	3%
Convivencia en entorno de riesgo	5	3%
Resistencia en volver al lugar de trabajo	6	3%
TOTAL	196	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2022

Gráfica 10.

Condiciones que inciden en la Salud mental/ regreso a la presencialidad



Fuente: Elaboración Propia, 2022

Al momento de establecer nuevamente un restablecimiento en la realización de las labores de manera presencial , se identifican situaciones que tienen cierta incidencia en la salud mental de los colaboradores, estas situaciones se encuentran asociadas especialmente a la afectación a nivel emocional, donde lo más relevante es el sentimiento de ausencia de vínculos afectivos, donde 115 personas, equivalentes al 59% manifiestan este sentir, lo cual es congruente con los datos anteriores relacionados con la afectación de la familia, por muerte, afectación física y psicológica, de convivencia, entre muchos otros. Dato también relevante y de importancia al momento de la intervención.

Quizás un dato importante es que el 33% de la población aún presenta percepción distorsionada del riesgo, pero puede ser dado por los diferentes medios de comunicación que generan poca claridad o incertidumbre en la información que transmiten, provocando en la población en medio de tantas situaciones, actitudes de poca importancia ante el riesgo o quizás de inconformismo ante la situación.

7.3 Cambios en la salud mental de los funcionarios de planta vinculados a la alcaldía de Villavicencio durante la pandemia COVID 19 para poder clasificar cuáles son los más influyente y tomar decisiones que conlleven al control de estos.

La encuesta realizada, produjo un impacto importante en la población que la respondió, debido a que se convirtió en una fuente de información que de una u otra forma querían tener para manifestar diferentes situaciones que han vivido en medio de la pandemia y que les ha afectado su tranquilidad mental, generando situaciones difíciles de controlar sin ayuda médica.

Esos cambios, asociados a factores tanto externos como internos llevaron no solo a buscar alternativas para el tratamiento de enfermedades mentales, sino también a asimilar nuevos mecanismos para la atención médica, razón por la cual es necesario realizar una excelente planeación del proceso de obtención de datos para el proceso investigativo, el cual permita establecer resultados óptimos para el plan de intervención, asociado en este caso todos los cambios que se puedan presentar en la salud mental de los colaboradores.

Una adecuada obtención de los resultados y su análisis para el proceso de investigación, son la clave para no solo determinar planes de intervención adecuados, sino también para conocer o identificar factores en la percepción que pueda tener la población al momento de participar en actividades como estas, y más cuando existe un proceso de analizar condiciones de riesgo Psicosocial, donde cualquier detalle identificado mediante la herramienta metodológica o en la reacción de la población, podrá ser importante para la investigación, lo expone; Luna Ordoñez Erika Alejandra, en su investigación relacionada con la con la "Identificación de los factores críticos de éxito en la mitigación del riesgo psicosocial en pymes colombianas" mencionando un análisis muy importante referente a la problemática de incidencia en la productividad del trabajador y competitividad de la organización asociado a los factores de

riesgo psicosociales, determinando las acciones pertinentes enfocadas en los aspectos más críticos que permitirán un plan de intervención de éxito, considerando que en las organizaciones de nuestro país, se puedan establecer planes de intervención bien determinados y orientados para la obtención de resultados exitosos en beneficio de la salud de los colaboradores.

7.4 Promoción de las estrategias adecuadas para la salud mental en pro de disminuir los riesgos psicosociales que se puedan presentar en los funcionarios de planta de la alcaldía de Villavicencio.

Las estrategias o plan de intervención que la alcaldía puede implementar con el objetivo de disminuir el riesgo psicolaboral y mejorar condiciones de salud mental en los colaboradores, deberán estar enfocadas en los siguientes aspectos:

- Acompañamiento por parte de medicina laboral de la entidad y el ARL, para desarrollar actividades de prevención y control para cada uno de los datos más relevantes a intervenir (ver numeral 7.2)
- Realizar seguimiento interinstitucional a los diagnósticos médicos, buscando un mejoramiento en los tratamientos de cada una de las personas con historia clínica cuya patología está asociada a la salud mental, respetando la confidencialidad, es muy importante contar con el apoyo de medicina laboral de la entidad.
- Establecer un programa de bienestar que incluya actividades de prevención, autocuidado y protección en el entorno, laboral, familiar y personal de cada uno de los colaboradores.
- Recomendar la implementación de una modalidad de teletrabajo o trabajo remoto según sean las labores para realizar de acuerdo con las condiciones de salud de los funcionarios,

buscando brindar mejores ambientes de trabajo a los colaboradores en cualquiera de los entornos donde puedan desempeñarse.

- Gestionar el liderazgo de parte de los directivos de la entidad para que apoyen las iniciativas y no subestimen la enfermedad mental de los funcionarios.

- Realizar análisis y seguimiento de puestos de trabajo con enfoque psicosocial, con el fin de identificar posibles dificultades para el desarrollo de las actividades y reasignar lugar de trabajo o gestionar la reubicación en caso de ser necesario.

- Incluir a los funcionarios que obtuvieron un alto nivel de depresión y ansiedad en el programa de vigilancia epidemiológica de la entidad, estos funcionarios deben ser evaluados para conocer específicamente las áreas de dificultad y en caso de mostrar afectación en la salud mental ser remitidos a la EPS para valoración médica y psicológica.

- Diseñar e implementar programas de formación enfocados a la disminución de los niveles de depresión, ansiedad, u otros factores de riesgo psicosocial que involucren temáticas de manejo de situaciones conflictivas o de crisis, estrés, autocontrol, pausas activas entre otras.

- Cabe resaltar que la Alcaldía de Villavicencio en el mes de noviembre 2022, aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, de acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció un nivel de estrés alto en los empleados lo que indica la presencia elevada de síntomas que puede estar generando alteraciones en la salud y en el desempeño de los empleados (depresión, ansiedad, desmotivación, etc) siendo necesario acciones de intervención tanto primarias como complementarias con el fin de disminuir los niveles de riesgos hallados.

La entidad se encuentra actualmente, en el proceso de elaborar el programa epidemiológico del riesgo psicosocial y ejecutar su implementación el cual busca controlar,

prevenir y mitigar la exposición de los funcionarios a las condiciones intralaborales y extralaborales de riesgo que han sido detectadas a través de los resultados de la batería riesgo psicosocial.

En este proceso del trabajo investigativo realizado, en el que se han establecido las anteriores estrategias o planes de intervención, buscando poder generar herramientas importantes para que por medio del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Villavicencio pueda intervenir las condiciones del riesgo psicosocial en su población de trabajadores, tiene que ver también con lo expuesto por; Para Gilces Vidal, en su investigación “Riesgo psicosocial en la salud mental de docentes, administrativos y trabajadores de la espam mfl por el covid-19” calceta – Ecuador (2022), buscando determinar la influencia del factor del riesgo psicosocial en la salud mental de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM-MFL frente al COVID 19.

Donde a razón de los cambios repentinos en las rutinas laborales originados en medio de una nuevas condiciones de autocuidado, se presentó un aumento en los índices de enfermedades mentales e incapacidades laborales, concluyendo la necesidad de realizar monitoreos semestrales de los riesgos psicosociales en el personal y seguimiento exhaustivo a las medidas de autocuidado, dando estricta aplicación al plan de riesgo psicosocial dentro de la institución, como lo menciona.

Así como también con lo expuesto dentro de la investigación de Roa, Godoy, Casas, Cruz (2020) denominado “Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S”, con el enfoque de diseñar una propuesta de intervención que disminuya los efectos ocasionados por los factores extralaborales de riesgo psicosocial,

convirtiéndose en uno de los temas más importantes dentro de las organizaciones, ya que generaron cambios en el entorno laboral, familiar y social de los trabajadores.

Pudiendo determinar que dentro de la variedad de actividades que se puedan realizar para mitigar este riesgo, las pausas activas y diferentes actividades lúdicas en la jornada laboral desarrolladas por las áreas de seguridad y salud en el trabajo, se podrá tener un aporte importante en el mejoramiento del bienestar y condiciones salud de los trabajadores.

8. Análisis financiero

Para llevar a cabo el proyecto se requieren los recursos financieros discriminados a continuación:

8.1. Recursos físicos

Tabla 12.

Presupuesto recursos físicos

CONCEPTO	CANTIDAD	DÍAS	PRECIO UNITARIO	COSTO TOTAL
Papelería	1	1	\$ 50.000	\$ 50.000
Impresión del documento final	1	1	\$ 150.000	\$ 150.000
Transporte - Aux. de alimentación Investigador 1	1	6	\$ 30.000	\$ 180.000
TOTAL, GASTOS				\$ 380.000

Fuente: elaboración propia, 2022

Tabla 13.

Presupuesto recursos humanos

Recurso Humano	Profesión	Días	Valor día	Valor total
Heydy Estepa Jiménez	Administrador a de Empresas	42	\$ 10.000	\$ 420.000
Juan Gabriel Casallas	Ingeniero Industrial	42	\$ 10.000	\$ 420.000
Maira Stella Penagos	Ingeniero Ambiental	42	\$ 10.000	\$ 420.000
Carmenza Rojas	Técnica en secretariado	6	\$ 50.000	\$ 300.000
TOTAL, GASTOS				\$ 1.560.000

Visualizando las tablas anteriores podemos concluir que el valor total de la investigación es de \$1,940.000 el cual incluye la recolección de la información, la tabulación de la misma y la elaboración del trabajo final.

8.2 Análisis costo beneficio

Después de realizar un análisis de los datos obtenidos, se logró determinar los factores más recurrentes dentro de la investigación, factores como la depresión y la ansiedad fueron los más representativos, estos insumos permiten a la entidad implementar estrategias que mejoren la salud

mental de sus colaboradores además de generar acciones preventivas para lograr disminuir estas patologías, el ausentismo y las incapacidades médicas en la entidad.

Los beneficios obtenidos en esta investigación son mayores al costo demostrando de esta forma que se generan ventajas para la entidad al momento de la toma de decisiones.

9. Conclusiones

- Se concluye que de los nueve (9) factores identificados en la investigación realizada, dos (2) de ellos se encuentran en un nivel alto, razón por la cual influyen y afectan de manera directa la salud de los trabajadores, estos son: depresión y ansiedad.

- El regreso al entorno laboral en medio de incertidumbre, miedos, el riesgo de contagio aún presente, se convierten en factores importantes al momento de desarrollar algún tipo de afectación en la salud mental de los colaboradores, razón por la cual se concluye que es necesario, la implementación de programas de vigilancia epidemiológicos para mitigar el riesgo psicosocial y a su vez programas de bienestar para generar un ambiente laboral acorde a las nuevas condiciones laborales.

- Se identifica que entorno familiar al ser afectado tan determinadamente a razón de la pandemia, generó situaciones de preocupación y angustia en la población, llevando a la aparición de condiciones de salud que fuertemente incidieron en cambios comportamentales negativos para relación social que se tenía antes de la pandemia, originando fuertemente un incremento en el riesgo psicosocial en las organizaciones.

- Se concluye que el sentimiento de ausencia de vínculos afectivos es una de las condiciones más significativas presentadas en el pensamiento de los colaboradores al momento de volver a “la normalidad”. Y en la población encuestada se evidenció que el origen de esta condición fue la pérdida de familiares a causa del COVID-19, así como también la afectación de gravedad que muchos tuvieron, convirtiendo esto un aspecto importante a tener en cuenta como generador de afectaciones a la salud mental.

- Se identifica que debido al alto número de asistencias médicas por psicología o psiquiatría equivalentes a 96% de la población encuestada, se concluye la importancia de establecer un programa de seguimiento a las condiciones diagnosticadas, con el objetivo de implementar medidas de apoyo a los colaboradores en la recuperación de las afecciones contraídas mejorando sus condiciones de salud mental.

- Se identificó durante el periodo de pandemia, la estrategia que tomaron las empresas de enviar cierto personal a teletrabajo, y en otros casos se hizo reducción de personal; causando así un nivel alto de ansiedad, estrés, miedo de volver a retomar labores teniendo en cuenta las consecuencias del COVID-19.. El cual perjudicó la salud mental de toda la población general, de volver a retomar labores, teniendo el riesgo latente.

- Se concluye luego de ver la afectación a nivel laboral en los colaboradores, la necesidad de seguir implementando con más detalle los programas de prevención en riesgo psicosocial, analizando a la población desde la aplicación de encuestas de clima organizacional, Diagnósticos de condiciones de salud, Baterías Psicosociales, logrando así un buen entorno laboral e identificando en su debido momento alguna alteración o cambio organizacional.

10. Recomendaciones

- Se recomienda la implementación de programas de intervención en apoyo con la ARL, para el riesgo psicosocial, teniendo como base la caracterización aquí generada compuesta por las condiciones de salud más representativas en afectación a la salud mental de los colaboradores.

- Se recomienda establecer una modalidad de trabajo remoto o de teletrabajo que permita crear nuevos espacios de trabajo seguros con ambientes más acogedores y de tranquilidad para realizar las labores de cada uno y en equipo. Esto ayudará a mantener condiciones mentales con mayor confort y concentración en las tareas a realizar cuidando intrínsecamente de cada colaborador.

- Se recomienda establecer un plan de sensibilización y retroalimentación en temas de autocuidado y autoprotección ante condiciones de salud mental, teniendo en cuenta los ítems más relevantes identificados en las encuestas realizadas y que los colaboradores han manifestado libremente, considerando esto como la búsqueda de ayuda psicológica que necesitan para afrontar situaciones difíciles de salud mental, que tanto en lo individual como a nivel familia los está afectando.

- Se recomienda realizar la implementación y seguimiento, de los programas de prevención epidemiológica, para poder darle un control adecuado y a tiempo, de alguna particularidad de algún colaborador.

- Se recomienda contar con los suministros adecuados tales como insumos de limpieza, de primeros auxilios, equipos de protección personal, para prestar especial atención a los trabajadores que pertenecen a categorías de alto riesgo teniendo en cuenta su edad o afecciones médicas preexistentes.

11. Listas de Referencias

- A, C. (2020). *Impacto psicosocial del COVID-19: algunas evidencias, muchas dudas por resolver*. Aloma: Revista psicologica.
- A, R. (2020). *La seguridad y continuidad de los negocios como efecto dinamizador para los destinos en la etapa POSCOVID*. Colombia: TurismoPosCovid-19.
- A.M., L., Martinez, G., Sanguineti, M., Petermann, R., Ricchezza, & Celis, M. (2020). *Dimension Psicosocial de la pandemia: la otra cara del Covid-19*. Bogota: Ciencia y enfermeria.
- Alejandra, L. (2021). . *Identificación de los factores críticos de éxito en la mitigación del riesgo psicosocial en pymes colombianas*. Colombia: L.O.E.
- Alvarez, & Rendon, C. (2020). *Aportes de la Psicología Positiva a la salud mental frente a la pandemia por COVID-19*. Argentina: Revista Divulgación Científica de la Universidad de Indoamerica. Obtenido de <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19/>
Organización panamericana de salud y organización mundial de la salud.
- Apaza, C.M., Sanz, R.S.S., & Arevalo, J. (2020). *Factores Psicosociales durante el confinamiento por el Covid - 19 Peru* (Vol. 3). Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia.
- Castro, A., Suarez, H., & Nuñez, P. (2020). *Impacto Social del Covid 19*. Barcelona: Revista Espacios. Obtenido de <http://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/558>
- Cazareas Sanchez, J. (2021). *Ansiedad, Estrés y depresión relacionadas con la pandemia COVID-19 en la población ecuatoriana*. Quito: UCE. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23501>

- Gilces. (2022). *Riesgo Psicosocial en la salud mental de docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM*. España: ESPAMMFL. Obtenido de https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1799/1/TIC_IA18D.pdf, Calceta (Ecuador)
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2021). Temor a la pandemia: Adultos jóvenes con ansiedad en la infancia tienen un riesgo mayor. NIHMedlinePlus. <https://magazine.medlineplus.gov/es/art%C3%ADculo/temor-a-la-pandemia-adultosjovenes-con-ansiedad-en-la-infancia-tienen-un-riesgo-mayor/>
- Jacobe. (2020). *Salud mental y trabajo: Estudio de depresión y ansiedad ante el covid-19*. Quito: Cajas de hospital privado. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3857/2/J%c3%a1come%20Llumipanta%2c%20Anthony%20Ram%c3%b3n>, Quito- Ecuador
- Jaramillo, C., Velastegui, C., & Garces, L. (2020). *Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19*. Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19: Revista científico-profesional.
- Lopez, P. (2020). *Desafíos que impone a la cultura organizacional la organización del trabajo derivada de la aparición de la Pandemia COVID 19*. Bogotá: Doctoral dissertation, Universidad E A Fit. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10784/24149> /universidad eafit
- Lopez, Bentacur (2020)
- Martinez, Mendivelso, Sarmiento, Siayoya, & Tibocho. (2021). *Guía de Actividades para prevenir y mitigar el riesgo psicosocial percibido por trabajadores de BQS S.A.S. afectados por la emergencia del COVID 19*. Bogotá: UNIMINUTO. Obtenido de

- https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13976/1/TE.RLA_MartinezLeidy-MendivelsoAndrea-SarmientoSamuel-SiatoyaLina-TibochaFabio_2021, Bogotá (D.C).
- Meléndez, J., Tomás, M y Navarro, E. (2008). Análisis del bienestar en la vejez según la edad. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 43 (2), 90-95.
- Ministerio de Salud. (2020). *Organización mundial de la salud*. 06, 11. Recuperado el 05 de 02 de 2022, de <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
- Ministerio de salud. (2021). *Salud mental uno de los principales retos de la pandemia*. Bogota. Recuperado el 06 de 02 de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Salud-mental-uno-de-los-principales-retos-de-la-pandemia.aspx>
- Noboa, C., & Rodriguez, C. (2020).). *El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia COVID-19*. Bogota: Provincia del guayas.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Problemas de la Salud Mental*. Recuperado el 01 de 02 de 2023, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/\(OIT\)safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/(OIT)safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
- Reyes, V., Paredes , N., & Castillo, A. (2020). *Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población*. Revista Habanera de Ciencias Medicas.
- Roa, Godoy, casas, & Cruz. (2020). *Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presente en la enfermedad del Covid-19*. Bogotá: Revista Cruz. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10950/1/UVDTE.RLA_RoaAlexandra_GodoyIsabela-CasasJuly-CruzMar%c3%ada_2020.

Rodríguez, J. (2020). Impacto de la covid-19 sobre la salud mental de las personas, 24. 581-590.
[Http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1029-30432020000300578](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1029-30432020000300578)

Schapira M. (2020). *Impacto psicosocial de la pandemia por COVID-19 en adultos mayores con demencia y sus cuidadores*. Argentina: Revista Argentina de salud Publica.

WEFORUM. (2022). *salud-mental-desigualdad-y-confianza-lo-que-hemos-aprendido-de-la-pandemia-de-covid-19*. Colombia. Recuperado el 01 de 06 de 2022, de <https://es.weforum.org/agenda/2022/05/salud-mental-desigualdad-y-confianza-lo-que-hemos-aprendido-de-la-pandemia-de-covid-19/>

12. Anexos

12.1 Anexo 1. Formulario Google

Formulario Google INFORMACIÓN CARACTERIZACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL -
POSCOVID 19

<https://forms.gle/YewmtLyyuB5pzpbw6>