



IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

IMPORTANCE OF MENTAL HEALTH IN THE JOB PERFORMANCE OF WORKERS

JOHANA ARLEDYS LENIS BLANDÓN

Estudiante de pregrado del programa de psicología, Fundación Universitaria María Cano

Johanaarledys200209@gmail.com

RESUMEN

En el presente artículo se abordará la importancia de la salud mental en el desarrollo laboral de los trabajadores, mencionado que la salud mental se define y se entiende como un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad de la mano del desempeño laboral, una buena salud mental llevará a un mejor desempeño de cada uno de los integrantes. **Método:** Este trabajo se basa en la metodología de desarrollo de literatura tipo revisión sistemática, que es el trabajo de análisis y discusión de literatura, artículos e informes científicos; esta actividad se lleva a cabo como una técnica de investigación que tiene como objetivo brindar justificación a la pregunta central. **Conclusiones:** la Organización Mundial de la Salud (OMS) describe los entornos de trabajo saludables como lugares donde los empleados y gerentes colaboran para salvaguardar y promover el bienestar de los miembros del personal, así como la sostenibilidad del lugar de trabajo. Así mismo, se mostró como resultado de su estrecha relación, "trabajo y salud mental" son dos conceptos que no se pueden separar. Las personas en general experimentan con frecuencia problemas de salud mental. Es por eso que toda empresa debe velar por la salud mental de sus trabajadores, brindando apoyo en todos los momentos que los necesiten.

Palabras claves: Salud mental, bienestar laboral, factores de riesgo, covid-19, bajo estado de ánimo

ABSTRAC

This article will address the importance of mental health in the work development of workers, mentioned that mental health is defined and understood as a state of well-being in which everyone develops his potential can face the stresses of life, can work productively and fruitfully, and can contribute something to your community hand in hand with work performance, good mental health will lead to a better performance of each member. **Method:** This work is based on the methodology of literature development type systematic review, which is the work of analysis and discussion of literature, articles, and scientific reports; This activity is carried out as a research technique that aims to provide justification to the central question. **Conclusions:** The World Health Organization (WHO) describes healthy working environments as places where employees and managers work together to safeguard and promote the well-being of staff members as well as workplace sustainability. Likewise, because of their close relationship, "work and mental health" are two concepts that cannot be separated. People often experience mental health problems. That is why every company must take care of the mental health of its workers, always providing support they need.

Keywords:

Mental health, occupational well-being, risk factors, covid-19, low mood

INTRODUCCIÓN:

La Organización Mundial de la Salud (2022) en su siglas OMS (que de ahora en adelante se usará la abreviación en el desarrollo del texto) define la salud mental como “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad”.

Cabe resaltar que, la OMS también logra tener el apoyo en materia de salud mental y psicosocial como cualquier tipo de apoyo externo o local y el cual cuenta con el objetivo de proteger y promover el bienestar psicosocial y prevenir o tratar los trastornos de la salud mental.

Ciertamente, conviene enfatizar que en la pandemia; a raíz del COVID 19, las personas cambiaron su estilo de vida, creando incertidumbres, presión económica, desbalance en la salud mental y física, aislamiento, preocupación constante, frustración, pensamientos suicidas e ideas irracionales, tristeza, culpa, estrés, insomnio, frustración y psicosis ya que en la pandemia también abundaban las falsas informaciones, y rumores que desestabilizan a las personas y a sus pensamientos, haciéndoles perder el control total sobre lo que iba a pasar, lo que no podía pasar, lo que se debía hacer y lo que no; por falta de información, por falta de no indagar y quedarnos con el primer rumor que se vociferaba por el COVID-19.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) anunció que el COVID-19 puede calificar como pandemia el 11 de marzo de 2020. El director general de la OMS afirmó que esta no es solo una crisis de salud pública sino una crisis que afecta a todos los sectores, y por eso todas las naciones deben cooperar para proteger la salud, reducir los trastornos sociales y económicos y respetar a la humanidad. Tienes que lograr un delicado equilibrio con el bien. Además, como previó la OMS, “la crisis sanitaria se convertirá en una crisis económica y social mundial, causando daños sin precedentes en el mundo del trabajo y exacerbando una catástrofe humanitaria para millones de personas”, nuestra salud mental y los lugares de trabajo donde trabajamos. Por otro lado, el teletrabajo ha sido una de las mayores preferencias luego de la

pandemia del covid-19. Pues a medida que los trabajadores se adaptan a sus rutinas en el hogar, muchas personas descubren que desean continuar de forma remota después de la pandemia. Esto quiere decir que lo que para unos ha sido una desventaja, para otros es todo lo contrario ya que se trabaja desde la comodidad de la casa.

El trabajo cumple y juega un rol fundamental en la vida de las personas, ya que este nos brinda la oportunidad de subsistir, de sobrevivir, de tener seguridad financiera. El trabajo es de vital importancia porque es el origen o centro de los bienes y servicios que satisfacen todas nuestras necesidades, y por este motivo el lugar, el ambiente y todas las condiciones en el trabajo influyen en nuestro bienestar; y en nuestra calidad de vida... Es decir; sino hay una buena salud mental, esto puede afectar el comportamiento y la manera de pensar, impide que una persona se relacione de una manera óptima. Los problemas de salud mental tienen un impacto directo en los lugares de trabajo a través del aumento del ausentismo, el aumento en la reducción de la productividad, el aumento en la deserción laboral, el aumento la rotación laboral, y el hecho de que la gente prefiere ya trabajar desde casa, el bajo estado de ánimo, depresión, estrés, ansiedad, entre otros.

"Dado que se pierden aproximadamente 12 000 millones de días laborales al año debido a la depresión y la ansiedad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han pedido acciones concretas para abordar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo. La Primera Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo (2007) también encontró que la exposición a factores de riesgo psicosocial es extremadamente común. Bueno, para más del 50% de los encuestados, la atención pública y el trabajo aburrido y repetitivo ocupan el primer y segundo lugar, respectivamente. Entre el 20 y el 33 por ciento de los trabajadores dijeron que experimentaron altos niveles de estrés laboral.

Según la OMS, "las enfermedades psicológicas y emocionales son un problema del día a día en el trabajo, ya que los empleados se ven afectados por diferentes factores, que a su vez generan en ellos un déficit provocando una disminución en su productividad. Estos Trastornos, como los denominan algunas entidades, varían según la edad y el género, pero el más general es el estrés, que afecta a casi la mayoría de la población, tiene diferentes orígenes, como problemas familiares, problemas amorosos, superación y emoción. Esto hay que señalarlo porque, cuando estamos mentalmente saludable, se manifiesta completamente, se refleja en nuestro cuerpo y trae consigo una buena salud física. Por medio de este trabajo, se pretende determinar la relación que hay entre salud mental, y el desempeño del trabajador al nivel de su actividad laboral. Esto me parece de gran importancia porque una buena salud mental puede derivarse como un estado de equilibrio, tanto con los demás como con uno mismo. Cuando hay una buena salud mental, las personas tienen la capacidad de gestionar mejor las dificultades u obstáculos que se presentan diariamente y desempeñan con mayor facilidad sus obligaciones y/o deberes.

Este artículo es producto del trabajo de grado para optar por el título de psicología en la Fundación Universitaria María Cano sede Medellín, realizado en el diplomado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ANTECEDENTES:

A través de la investigación realizada por Susser, Alvarado y Mascayano (2021) sobre los altos índices de depresión y pensamientos suicidas en el personal médico de América Latina durante la pandemia. Según el informe The COVID-19 Health care workers Study (HEROES), entre el 14,7 y el 22 por ciento de los profesionales de la salud entrevistados en 2020 presentaron síntomas que planteaban la posibilidad de

un episodio depresivo, mientras que entre el 5 y el 15 por ciento del personal informó haber pensamientos suicidas.

Anselm Hennis (2022), director del Departamento de Enfermedades No Transmisibles y Salud Mental de la OPS, señala que, ante lo anterior, la pandemia ha afectado a los profesionales médicos. En países donde el sistema de salud ha colapsado, el personal ha soportado largas jornadas de trabajo y acertijos morales que han impactado negativamente en su salud mental. Por otro lado, se dio cuenta de que la pandemia en realidad no ha terminado y que debemos cuidarnos a nosotros mismos y a quienes nos están cuidando en este momento.

La pandemia, según Freire (2022), también generó un aumento del estrés, la ansiedad y la depresión en los profesionales de la salud y reveló que las naciones no habían creado políticas específicas para salvaguardar su salud mental. El autor, profesor del programa de salud mental de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile y uno de los principales investigadores del estudio, señala que actualmente hay una deuda en salud que hay que pagar.

El informe del Estudio de Trabajadores de la Salud COVID-19 (HEROES) de 2021 demuestra la necesidad urgente de la creación de políticas específicas que puedan permitir la coordinación de medidas para salvaguardar la salud mental de estos empleados. En este sentido, se aconseja modificar el lugar de trabajo y garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas. Además, proporcione a los equipos una compensación respetable, términos contractuales confiables y áreas donde puedan comunicarse, expresarse y practicar el cuidado personal.

Mirando hacia atrás, Ezra Susser advirtió que muchos trabajadores siguen sin recibir la asistencia que requieren después de dos años de pandemia, y eso puede resultar en la aparición de diversos trastornos mentales en los próximos años, algo para lo que debemos estar preparados.

REVISIÓN DE LITERATURA

Según la OMS, citada por Rondón (2006), la salud mental es cualquier estado de bienestar que permita a cada persona alcanzar su máximo potencial, superando los desafíos comunes de la vida y dedicándose a un trabajo rentable y productivo en beneficio de su comunidad.

De lo anterior podemos inferir que la salud mental es crucial porque sin ella podemos luchar más y perder la satisfacción de sentirnos satisfechos, plenos y autosuficientes. Sin ella no podemos superarnos, ejercitarnos o avanzar.

En este sentido, “La Guía MIR Salud, editada por la Organización Médica Colegiada y la Fundación Galatea, destaca los siguientes signos de alerta (que, en general, son aplicables a múltiples profesiones): absentismo laboral, desmotivación y disminución del rendimiento laboral, desobediencia e incumplimiento con las tareas propias del rol laboral, conflictos interpersonales, irritabilidad excesiva y comportamiento agresivo en el trabajo, falta de colaboración y evitación del contacto con los compañeros (Mingote. , et al 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), por otro lado, han instado a la implementación de medidas específicas para abordar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo. El Director General de la OMS, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, afirmó que es hora de prestar atención al impacto negativo que puede tener el trabajo en nuestra salud mental. "Se deben tomar medidas solo por el bienestar del individuo, pero la mala salud mental también puede tener un efecto paralizante en el rendimiento y la productividad de una persona. Estas políticas actualizadas pueden

proteger a los empleados y brindar el apoyo de salud mental que tanto se necesita, evitando así entornos de trabajo insalubres. y culturas".

Como resultado, la OMS afirma que el objetivo al abordar este tipo de situaciones es apoyar la prevención de riesgos para la salud mental, proteger y promover la salud mental en el trabajo y apoyar a las personas que tienen problemas de salud mental para que puedan participar y tener éxito en la fuerza de trabajo. La implementación de las estrategias dependerá en gran medida del liderazgo y la inversión.

Según Guy Ryder, Director General de la OIT, debido a que las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo, es fundamental que estos entornos sean espacios seguros y saludables. Por lo tanto, se debe hacer la inversión necesaria para establecer una cultura de prevención en apoyo a la salud mental en el trabajo, deconstruir y reaprender cómo crear esos espacios para terminar con el estigma y la exclusión social, y de esta manera lograr que los empleados con salud mental los problemas se sienten protegidos.

La Organización Mundial de la Salud (2022) sugiere lo siguiente para salvaguardar la salud mental:

- Para comprender mejor cómo los factores estresantes en el trabajo pueden afectar la salud mental y cómo manejarlos, los gerentes de salud mental deben estar preparados para identificar y responder a los desafíos que enfrentan las personas emocionalmente angustiadas que supervisan. También deben aprender a desarrollar habilidades interpersonales como la comunicación abierta y la escucha activa.
- Aumentar el conocimiento de los trabajadores sobre los problemas de salud mental y la conciencia para disminuir el estigma asociado con las enfermedades mentales en el lugar de trabajo. Implementar intervenciones destinadas a ayudar a las personas a aprender a manejar el estrés y disminuir los síntomas asociados con la salud mental, como intervenciones psicosociales y posibilidades de actividad física recreativa.

Según Vidal y Alarcón (1986), la salud mental se define en psiquiatría como el estado de equilibrio, actividad y adaptabilidad adecuada que permite al individuo interactuar en su entorno de forma creativa, favoreciendo su crecimiento y bienestar como individuos y personas. , posteriormente, la de sus entornos sociales más cercanos y más lejanos, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de la población de acuerdo con sus capacidades individuales.

Por otro lado, Davini, Gellon De Salluzi y Rossi (1968) mencionan en su texto que en el campo de la psicología cuando se plantea el tema de la salud mental y se entiende esta como un “estado relativamente duradero en el que la persona es bien adaptado, tiene ganas de vivir y está alcanzando la autorrealización. No es sólo la ausencia de trastornos mentales, que también se considera un estado normal del individuo o ausencia de enfermedad, sino un estado positivo. El desempeño laboral según Chavenato (2000), es referido como aquel comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, lo cual constituye una estrategia individual para lograr los objetivos planteados inicialmente.

METODOLOGÍA

Este trabajo se basa en la metodología de desarrollo de literatura tipo revisión sistemática, que es el trabajo de análisis y discusión de literatura, artículos e informes científicos; esta actividad se lleva a cabo como una técnica de investigación que tiene como objetivo brindar justificación a la pregunta central. Los criterios de inclusión para esta revisión utilizaron el libre acceso a bases de datos como, Scielo, Dialnet, Redalyc, SpringerLink, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, El Boletín de la Organización

Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la salud, y así como una colección de bibliografías proporcionadas por la Fundación Universitaria María Cano.

A su vez, se realizaron búsquedas en español e inglés, con palabras claves como salud, salud mental, bienestar laboral, factores de riesgo, covid-19, salud mental laboral, diagnóstico, prevención, condiciones psicosociales de trabajo. El artículo se fundamentó en la importancia de la salud mental en el desempeño de los trabajadores, información sobre los beneficios de la importancia de cuidar la salud mental, los problemas asociados que pueden afectar no solo a los empleados, sino también a la organización: es decir, ausencias bajas por enfermedad, baja productividad.

En la primera búsqueda se indaga sobre la importancia de la salud mental, para el desempeño de los trabajadores, donde se arrojaron veinte (20) artículos en total, desde el 2003 hasta el 2022. sin embargo, dada la cantidad de artículos para analizar, se hizo un nuevo filtro y solamente se tomaron 10 artículos de la base de datos Scielo, dialnet, Redalyc, SpringerLink, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, El Boletín de la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la salud.

Al finalizar, y con base a lo anterior, se escogieron 8 artículos porque son de gran importancia para la elaboración de este, ya que es menester basarse en fuentes confiables para prevenir o propagar información no verificada.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Hallazgos o fenómenos observados

Un hallazgo intrigante de este estudio es que la OMS describe los entornos de trabajo saludables como lugares donde los empleados y gerentes colaboran para salvaguardar y promover el bienestar de los miembros del personal, así como la sostenibilidad del lugar de trabajo. (pág. 15). El personal de seguridad y salud en el trabajo está obligado a desarrollar estrategias en el marco de las actividades de promoción y prevención, según el artículo 9 de 2013 sobre la promoción de la salud mental en el trabajo y la prevención de los trastornos mentales. Los programas, acciones o servicios que requieren que los afiliados incorporen sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional en la exposición continua a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y restaurar la salud tienen como objetivo promover la salud mental y la prevención de los trastornos mentales. como para reducir la salud mental. un grupo de trabajadores (p. 5)".

Según Sen (1982), un campo de la psicología conocido como psicología de la salud organizacional apareció por primera vez en 1990. Su objetivo principal era establecer y mantener entornos de trabajo psicológicamente seguros y saludables. Definimos el bienestar humano como la condición en la que las personas tienen la capacidad y el potencial para llevar vidas que tienen razones para valorar. Dado lo rápido que ha cambiado el lugar de trabajo con el tiempo y cómo han cambiado los roles de los empleados, se han desarrollado varias perspectivas sobre el bienestar psicológico en las organizaciones. Varias libertades instrumentales determinan la capacidad de las personas para trabajar duro y vivir vidas que valoran. El bienestar humano también incluye tener acceso a bienes materiales para una vida digna, buena salud y conexiones sociales positivas, todo lo que es crucial y apoya la libertad de actuar y tomar decisiones.

La Organización Mundial de la Salud estimó que alrededor del 40% de los trabajadores en todo el mundo en 2000 tenían algún tipo de enfermedad mental. Franco, Druck y Seligamann-Silva (2010), Appay (2005), Dejours (2000) y Venco (2010) lo describen. El estrés es, sin duda, la más importante de las consecuencias para la salud que provocan los factores de riesgo psicosocial. Casi como un sinónimo de enfermedad mental o sufrimiento, esto parece ser tratado de manera bastante amplia. Pulido-Martínez y Carvajal-Marín (2013) afirman que “esta forma de atender la salud cada día, en mayor medida, coloniza el mundo del trabajo” (p. 73).

El estrés, que representa entre el 40% y el 60% de los días de trabajo perdidos, es la segunda causa más común de trastornos de salud relacionados con el trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010).

Por otro lado, el Pri- Centers for Disease Control and Prevention (2011) relaciona que la salud mental se relaciona con el trabajo, ya que pertenece a un contexto social más amplio, es totalmente necesario poder sustituir acciones específicas por el “psicológico”. intervención en el campo del trabajo”, que, desde diversos enfoques reduccionistas, transforman los problemas políticos y de poder en problemas psicológicos.

La conclusión es que el desarrollo integral de una persona debe incluir tener en cuenta la intervención de un profesional de la salud mental en su vida. En consecuencia, se requiere ayuda en este punto porque el sujeto se siente solo y necesita que alguien lo escuche, le brinde apoyo y lo ayude a ver la luz, pero él no quiere hacer eso afirmar que está loco.

DISCUSIÓN O ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Estudios previos en psicología han demostrado cuán importante es para las empresas considerar el bienestar de los empleados porque es el factor más importante. Dado que el bienestar depende de cómo funcionamos psicológica, emocional y socialmente los seres humanos, se ampliaron varios conceptos que abarcan este tema, y se enfatiza que la salud mental es uno de los eslabones del bienestar. Más aún si tenemos en cuenta que vivimos en un mundo ligero, angustioso y estresante, la salud mental siempre será importante. La pandemia del COVID-19, la violencia, la discriminación, la baja autoestima, el estrés, la sobrecarga laboral, la insatisfacción laboral, el clima laboral, las relaciones interpersonales, las alteraciones en la dinámica familiar, etc., son algunos de los factores que afectan negativamente la psique.

Todos los aspectos de nuestras vidas se ven profundamente afectados por todos los factores antes mencionados. El valor de tener una buena salud mental es evidente en todo lo que hacemos a diario y también tiene un impacto en nuestra forma de pensar. Siendo imperativo promover el bienestar laboral en las empresas, promoviendo y enfocando la salud mental de los trabajadores para que todos puedan tener una mejor calidad de trabajo, es urgente generar ambientes de trabajo favorables para que los empleados mantengan su salud física y mental.

Incluyendo tanto la vida dentro como fuera del lugar de trabajo. Según Franco (2010), el bienestar laboral es una herramienta estratégica para las organizaciones. Cuando el bienestar laboral es considerado como un componente fundamental dentro del mismo, los empleados pasan a encontrarse con mayor Motivación, a ser más creativos e innovadores a la hora de lograr las metas de su puesto de trabajo. Esto, obviamente, es positivo para los resultados de la organización a corto y largo plazo. Dado lo anterior, Herrera et al. (2017) y López (2012) coinciden en que el bienestar del trabajador es uno de los requisitos más importantes para el logro de los objetivos de cualquier organización, y como resultado, el entorno de vida y trabajo del empleado tiene un impacto en su productividad y el calibre del trabajo. él produce

Desde la década de 1970, los colombianos han creído que para promover el bienestar es fundamental evaluar tanto los aspectos positivos como los negativos de un trabajo. La sobrecarga de trabajo, la falta de seguridad, la precariedad laboral y los riesgos psicosociales del estrés son factores que afectan el bienestar laboral. Según encuestas y estudios realizados en los últimos años, este último está en auge y es responsable por el alto calibre de las discusiones e intervenciones sobre el bienestar ocupacional. (Herrera. , et al. 2017).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado de su estrecha relación, "trabajo y salud mental" son dos conceptos que no se pueden separar. Las personas en general experimentan con frecuencia problemas de salud mental. Según Martínez (2016), uno de los factores que contribuyen a los riesgos psicosociales es el estrés que experimentan los trabajadores en el trabajo. Es interesante considerar y tener en cuenta que si bien el estrés es una reacción a algunas situaciones, también propicia una situación que favorece el deterioro de la salud y del ambiente laboral.

De acuerdo con la Ley colombiana 1616 de 2013, la salud mental de una persona es vista como un estado que puede expresarse a través de la interacción en la vida diaria y que le permite utilizar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para construir su vida diaria. Adicionalmente, establece que la salud mental “es de interés nacional y prioritario para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es un tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es un componente esencial del bienestar general”. (Artículo 3).

Con base en un estudio de la OIT titulado "Matemática mental en el lugar de trabajo", Sánchez (2006) afirma que el trabajo se ha convertido gradualmente en una fuente de condiciones neuróticas y sus derivados (p. 66). Agrega que el investigador principal del estudio.

Según Phyllis Gabriel, "los trabajadores pueden experimentar desánimo, agotamiento, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos e incluso desempleo, todo lo cual puede empeorar en algunas circunstancias por el estigma inevitablemente relacionado con la enfermedad mental" (p. 66). Y que, además, “los costos se traducen en baja productividad, disminución de beneficios, altas tasas de rotación y mayores costos de selección y capacitación de personal suplente para los empleadores”. Destaca que “Para los gobiernos, los costos incluyen gastos de atención médica, pago de seguros, y pérdida de ingresos a nivel nacional” (p.) para completar el escenario. 66). Según Sánchez (2006) y OIT (2000), es una situación en la que todos pierden a largo y mediano plazo.

Sin más preámbulos, fue crucial para mí indagar, investigar y explorar todo lo relacionado con cómo la salud mental afecta el desempeño laboral, ya que hacerlo me permitió ampliar mis conocimientos y aprender cosas nuevas, respectivamente.

No se encontraron limitaciones durante la revisión bibliográfica.

RECOMENDACIONES

1. Hacer una capacitación con base al manejo del estrés con el fin de reducir o mitigar los niveles de estrés tanto como intra y extralaborales con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.
2. Crear un espacio de encuentro en donde los empleados puedan expresar sin temor las cosas que consideran positivas y negativas del trabajo, y como estos se pueden mejorar.

3. Llevar a cabo un entrenamiento en el que se brindan estrategias y herramientas para modificar y mejorar ante las reacciones de ansiedad, ante las reacciones de la rabia, el miedo o el desagrado ante situaciones que resulten amenazantes en el desarrollo de las actividades laborales.
4. Tomar conciencia del ambiente de trabajo y de cómo se puede promover una mejora en los empleados con base a su desempeño y salud mental. Es decir: Implementar jornadas de salud y bienestar para los trabajadores, con el fin de brindarles estrategias de bienestar, donde se les capacitará para que tengan noción sobre la importancia de la salud mental, la importancia de una buena alimentación y saludable, la importancia de poder descansar, y la importancia de desarrollar hobbies cuando no se encuentre dentro de la labor. La idea es poder enfocarse en los empleados e incentivarlos a que apliquen en su vida el autocuidado y así poderles hacer entender que no todo tiene que ir acorde al trabajo, sino que también debe de sacar espacio o tiempo para su persona.
5. Reforzar la empatía, la comunicación asertiva, el autoconocimiento, los pensamientos creativos, las relaciones interpersonales, la importancia del buen manejo de los problemas y conflictos, el pensamiento crítico, el manejo de emociones y la búsqueda de apoyo y acompañamiento psicológico. Además de eso, se va a convidar a estas personas para que tengan una formación en primeros auxilios psicológicos, con el fin de que sean conscientes de que, a través de esa formación, van a estar dispuesto a socorrer situaciones de emergencia tanto para los demás, como para ellos mismos, al igual que el estrés, los incidentes críticos, las experiencias traumáticas, y otros eventos que repercuten en la salud de las personas y en el entorno laboral. Por medio de este tendrán también noción sobre los problemas y trastornos mentales, sobre como deberán manejar situaciones de crisis como ataques de pánico, intentos de suicidio, y/o conductas violentas, entre otros.

REFERENCIAS

- Carrasco Berrantes Juanita Corina, Guerrero Eliana, Cerranza Elcira, Gonzales Bravo Elizabeth (mayo-junio,2022) *El desafío de la política de salud mental en Latinoamérica* *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Volumen6, Recuperado en 03 de marzo de 2023 de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2406/3593>
- Carrazana, Valeria. (2003). EL CONCEPTO DE SALUD MENTAL EN PSICOLOGÍA HUMANISTA-EXISTENCIAL. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 1(1), 1-19. Recuperado en 03 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000100001&lng=es&tlng=es.
- Freire Mejía, M. A. (2022). Trastorno de estrés postraumático en trabajadores de la salud en el marco de la pandemia de COVID-19, revisión de alcance.
- Gianuzzi, E. R., (2012). Salud mental de los trabajadores y el rol de la Psicología Laboral en las “empresas recuperadas”.. *Salud de los Trabajadores*, 20(1),49-60. [fecha de Consulta 3 de Marzo de 2023]. ISSN: 1315-0138. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839299004>
- Hespanhol Bernardo, M., de Souza, H. A., Garrido Pinzón, J., & Kawamura, E. A. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(5),1613-1623.[fecha de Consulta 3 de Marzo de 2023]. ISSN: 1657-9267. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64746682008>
- Mingote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrer, Macarena, & Gutiérrez García, Mª Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>
- Mingote Adán, J. C., Pino Cuadrado, P. D., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., & Gutiérrez García, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 188-205.
- Organización Mundial de la Salud. (13 Ene 2022) *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia*. Recuperado en 03 de marzo de 2023 de: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Organización Mundial de la Salud (28 de sep. 2022) *La salud mental en el trabajo*. Recuperado en 03 de marzo de 2023 de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización panamericana de la Salud. (2022). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. Recuperado de <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Peñaranda, A., García, E., Pérez-Herrera, L.C. et al. Effect of the COVID-19 pandemic on the mental health, daily and occupational activities among health professionals in Colombia: a national study. *BMC Psychiatry* 22, 682 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04337-9>

Quintero Niria, Africano Nelly, Faría Elsis (abril 2008) “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL – EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO*”. Recuperado en 03 de marzo de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

Rondón, Marta B.. (2006). Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 23(4), 237-238. Recuperado en 03 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342006000400001&lng=es&tlng=es..

Susser, E., Alvarado, R., & Mascayano, F. (2021). The COVID-19 Health Care Workers Study (HEROES). Pan American Health Organization: Washington, DC, USA.