

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

RED BIBLIOTECARIA MATÍAS

DERECHOS DE PUBLICACIÓN

DEL REGLAMENTO DE GRADUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

Capítulo VI, Art. 46

“Los documentos finales de investigación serán propiedad de la Universidad para fines de divulgación”

PUBLICADO BAJO LA LICENCIA CREATIVE COMMONS

Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Unported.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



“No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.”

Para cualquier otro uso se debe solicitar el permiso a la Universidad

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO
FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES FRANCISCO GAVIDIA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
SAN SALVADOR, EL SALVADOR C. A.

Monografía especializada presentada para optar al título de Licenciado en Psicología:
Propuesta de Guía para intervención de problemas de salud mental en trabajadores de
empresas salvadoreñas, relacionados a factores psicosociales como la violencia y
delincuencia nacional

Presentada por

Rebeca del Carmen Almendárez Quijada

Pedro Leonel Moreno Mijangos

Asesor:

Lic. Florencio Chávez

Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salvador 20 de Julio de 2016



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
SAN SALVADOR, EL SALVADOR C. A.

AUTORIDADES

Dr. David Escobar Galindo
RECTOR

Dr. José Enrique Sorto Campbell
VICERRECTOR
VICERRECTOR ACADÉMICO

Arq. Luis Salazar Retana
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES "FRANCISCO GAVIDIA"

Lic. Jesús Antonio Guzmán
DIRECTOR ESCUELA PSICOLOGÍA

COMITÉ EVALUADOR

Licda. Carmen Elena Hernandez
COORDINADOR

Licda. Delmy Carolina Velasco
MIEMBRO DEL COMITÉ EVALUADOR

Licda. Ivonne Lazo de Bonilla
MIEMBRO DEL COMITÉ EVALUADOR

Lic. Florencio de Jesús Chávez
ASESOR

Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salvador 20 de Julio de 2016

Resumen

La salud mental es una parte esencial para la vida, esta ayuda a la adaptación y satisfacción adecuada de todos los procesos del individuo tales como el trabajo; dentro de las empresas lleva a una mayor eficiencia de las obligaciones de los trabajadores, por lo tanto es de vital importancia mantener una salud mental en los niveles adecuados y saber que esto puede interrumpirse por diferentes causa a nivel psicosocial. Debido a esto se realizó un estudio bibliográfico en donde se recopiló información para observar la relación causa/efecto, entre los factores de violencia y delincuencia en el país y los problemas de salud mental en los trabajadores, mediante este estudio se pudo contemplar el contexto psicosocial de El Salvador siendo este uno de los países más violentos no solo de Latinoamérica sino del mundo entero. Lo que demuestra que los trabajadores salvadoreños se encuentran en constantes estados de alerta debido a dichos estresores, llevándolos al padecimiento de problemas de salud mental tales como el manejo inadecuado del estrés y la ansiedad. Esto pone en riesgo no solo al trabajador sino también a la empresa donde estos labora, llevando a niveles bajos de productividad y utilidades.

En conclusión a esto se manifiesta la necesidad constante de una guía que ayude a tratar dichos problemas de salud mental, explicando de forma clara y contundente cada paso a tomar de parte de las empresas salvadoreñas, qué roles deben tomar, quiénes llevarán a cabo el tratamiento adecuado, qué responsabilidades se tomaran dentro de la organización, todo esto dando como resultado la Guía de intervención que se encuentra en el presente trabajo.

Abstract

Mental health is an essential part of life, this helps adaptation and adequate satisfaction of all processes of the individual such as work, within enterprises leads to greater efficiency of the obligations of employees therefore is vital importance to maintain mental health at the appropriate levels and know that this can be interrupted by different psychosocial causes. Because of this a bibliographic study was made in which the information look at the cause / effect relationship between the factors of violence and crime in the country and mental health of workers, through this study you could see the psychosocial context of El Salvador being one of the most violent countries not only in Latin America but throughout the world. This shows that Salvadoran workers are in constant alert status due to such stressors, leading them suffering from mental health problems such as improper handling of stress and anxiety. This jeopardizes not only the worker but also the company where they work, leading to low productivity and profits.

In conclusion to this is the constant need for a guide to help treat these mental health problems, explaining clearly and forcefully each step to take from Salvadorian companies, which roles should take, who take it manifests itself out treatment appropriate, to take responsibilities within the organization, all this resulting in the intervention Guide found in the present work.

Índice

Capítulo I: INTRODUCCIÓN	3
Capítulo II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
Capítulo III: JUSTIFICACION DEL ESTUDIO	9
Capítulo IV: OBJETIVOS	11
Capítulo V: MARCO TEORICO DE REFERENCIA	12
5.1. El Contexto de la Violencia en el la salud Mental de El Salvador	12
5.1.1 Generalidades de cómo se vincula la salud mental de los trabajadores salvadoreños con la realidad social en los casos de violencia y delincuencia.	12
5.1.2 Contexto Psico-Social de la violencia	20
5.2. Conexión de la Violencia y Delincuencia en El salvador como Factores externos que influyen en la salud mental de los trabajadores.	25
5.2.1 La Economía	25
5.3 Consecuencias de la violencia en la salud mental del Trabajador	27
5.3.1. Estrés	28
5.3.2 Ansiedad y su conexión con la salud mental.	36
5.3.3 Ansiedad y Estrés como rasgos de trastornos psicofisiológicos	40
5.4. Salud Mental y Trabajo	42
5.4.1 Trabajo, Evolución de las condiciones laborales y Salud Mental	42
Capítulo VI. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	53
Capítulo VII. CONCLUSIONES	55
Capítulo VIII: RECOMENDACIONES	57
Capítulo IX: BIBLIOGRAFIA	59
Capitulo X: ABREVIATURAS Y GLOSARIO	67
Capítulo XI: ANEXOS	71
Manual y Guía para la ejecución de la guía PRECURSAL (Prevención y Curación de problemas de Salud Mental para trabajadores de Empresas Salvadoreñas) referentes al estrés y la ansiedad83

Capítulo I: INTRODUCCIÓN

Dentro de las empresas en El Salvador hay una serie de factores que alteran el equilibrio en la salud mental de sus trabajadores los cuales provienen de ambientes sociales, familiares y laborales; entre ellos cabe mencionar disfunción familiar, problemas conyugales, económicos, alto costo de la vida, desempleo, carga laboral, bajos salarios, entre otros. Lo que se ve agravado por la inseguridad y violencia social. Incidiendo en su salud mental y por lo tanto afectando su desempeño laboral, familiar y social. Otro factor que incide en su salud mental son las zonas donde habitan, el recorrido que realizan. Ya que se exponen a la inseguridad que se vive en el país y por lo tanto a factores estresantes y de riesgo.

Por dicha razón se vislumbró la necesidad de realizar este trabajo que muestra teóricamente cómo los factores psicosociales de violencia y delincuencia intervienen directamente en la salud mental de los trabajadores.

Lo anterior plantea la necesidad de crear una guía de intervención que se pueda ejecutar en el ambiente empresarial para prevenir y promover la salud mental de los colaboradores en las organizaciones salvadoreñas para contribuir a un mejor desempeño.

El trabajo consta de diferentes partes detalladas a continuación:

Introducción: Se presentará una breve descripción del trabajo de investigación bibliográfica donde los lectores podrán tener una idea clara del contenido general.

Planteamiento del problema: Abordará aspectos psicosociales en El Salvador que interactúan estrechamente con el bienestar o por el contrario con la incomodidad de los trabajadores en el desempeño de sus labores dentro de las empresas, enfocándose particularmente en la violencia y la delincuencia nacional.

Justificación del Problema: Se detalla la importancia de este trabajo y como este contribuirá a la realidad de las empresas en el país

Objetivos Generales y Específicos.

Marco Teórico contiene el fundamento teórico aportado por diversos autores que ayudó como parámetro para el diseño del modelo.

Análisis de la información donde se lleva a cabo un estudio exhaustivo de toda la información recopilada en el marco teórico.

Conclusiones en donde se ultima con un análisis de toda la información y cómo es necesario una guía para intervención de problemas de salud mental en las empresas.

Recomendaciones que servirán para el entendimiento del uso de la guía de intervención para la salud mental así como éste ayudará a los trabajadores.

Anexos: estos constan de una guía de pasos a seguir para realizar una intervención de salud mental así como también un Manual que consta con todas las herramientas necesarias para realizar la guía para intervención con los trabajadores de la empresa, que sufran de problemas de salud mental relacionados con el estrés y la ansiedad.

Todas las partes anteriores se realizaron para la lectura clara y precisa de toda la información llevando a un análisis que ayude al lector a entender lo fundamental de este trabajo monográfico.

Capítulo II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la OMS en su informe: Invertir en Salud Mental (2004), sostiene que cuando finalice el periodo de los años 90's las principales causas para las discapacidades en los entornos laborales serán la ansiedad, la depresión y el estrés y esto continuará de la misma forma durante los siguientes 20 años. Dentro de las empresas la salud mental se encuentra comprometida, ya que uno de cada 10 trabajadores padece depresión, agotamiento, ansiedad, estrés, o bajo estado de ánimo, lo mencionado anteriormente lleva a que los trabajadores caigan en situaciones de enfermedad mental que se ha catalogado como tema tabú y que se ha tratado de mantener en secreto al mismo tiempo que también lleva al desempleo. Al traducir todo esto a un área económica se vuelve en una disminución de los resultados, baja en los beneficios, incremento en la rotación de plantilla entre otras cosas, circunstancias no deseadas dentro de las organizaciones. Así mismo, se expuso que del 35% al 45% en varios países desarrollados el ausentismo dentro de las compañías es debido a problemas de salud mental.

Mientras que en los EE.UU. el 59% de los costos por pérdida en la producción ha sido provocado por enfermedades mentales, y un 34% por abuso de alcohol, (Rouse, 1995). Además de acuerdo a un estudio realizado por la Escuela de Medicina de la Universidad de Harvard revisó la trascendencia de los trastornos psiquiátricos de acuerdo a la relación con al ausentismo y esto fue con diversos grupos ocupacionales en los EE.UU. (Kessler y Frank, 1997). Se llegó a promediar 6 días por mes por cada 100 colaboradores de días perdidos que se le adjudican a los trastornos mencionados, por otro los días de productividad que se disminuyeron fue de 31 días por mes por cada 100 trabajadores. No se encontró una trascendencia significativa entre los días perdidos en relación con las diferentes ocupaciones, pero la producción en comparación con los colaboradores con profesiones si se vio impactada. Así como la productividad y el ausentismo se vieron disminuidas, y se observó muchísima más su frecuencia en aquellos con trastornos relacionados que aquellos que solo estaban afectados por un solo trastorno. La investigación realizó un cálculo anual de todo EE.UU.; donde se manifestaba que más de 4 millones de días de trabajo perdidos y a 20 millones de días de productividad disminuida. (OMS, 2004)

El Salvador no cuenta con estudios o informes que proporcionen con exactitud el impacto en la productividad dentro de las organizaciones con respecto a la relación de la salud mental de sus colaboradores, como los datos de otros países presentados anteriormente; se puede mantener la idea que desde hace varios años la mayoría de la población salvadoreña padece de una desequilibrada salud mental, dado que en el 2009 se publicó un artículo en el editorial de La Prensa Gráfica, donde la Dra. Psiquiatra Glenda Guadalupe de Ramírez desde esas fechas ya sostenía: Cuando se toma en cuenta la violencia que se inicia en los hogares donde se padece una continua violencia intrafamiliar; agregando una alta tasa de desempleo, ingresos bajos, limitada educación, estrés en el ambiente, exclusión social, estilos de vida poco sanos, discriminación de género, sin olvidar la vulnerabilidad ante los desastres naturales.

Toda esta situación es sumamente alarmante, y no solamente debe de involucrar a las personas que trabajan con la salud mental, sino que también se debe contemplar como un problema de salud nacional. (Ramírez, 2009). De acuerdo a ese parámetro, la salud mental de la sociedad salvadoreña se encuentra en una situación crítica y altamente comprometida, que inevitablemente ha permeado las compañías, desde la premisa que las empresas no son los bienes inmuebles donde se realizan la actividades para alcanzar un fin, sino un grupo de personas que hacen de un proyecto un éxito, porque solamente a través de sus ideas, su cuerpo, su ingenio, entusiasmo y todo su esfuerzo es que se logran los objetivos planteados de una organización.

Por lo tanto si las empresas están presentando, altos índices en el ausentismo de los trabajadores por cefaleas, dolores y tensiones musculares, problemas de espalda o cuello, indigestiones, etc. Además de colaboradores con una ingesta considerable de sustancias tóxicas tanto legales como ilegales entre las que se puede mencionar el alcohol, tabaco, marihuana entre otros. (Franco y Fuentes 2005). Se observa la necesidad de buscar la optimización de la salud mental desde el área laboral, porque al unir todos estos factores se puede observar la presencia de indicadores psicológicos y emocionales que intervienen en el desempeño de la calidad de forma directa o indirecta en los trabajadores hacia las organizaciones, de ahí que si la ejecución del trabajo no es óptimo provoca que las empresas disminuyan su

efectividad en la producción o en la prestación de servicios, de acuerdo al rubro de cada una.

Con todo esto y al observar que la mayor parte del territorio de El Salvador está asediado por grupos delincuenciales que se denominan pandillas, los cuales se dedican a extorsionar, robar, asesinar y realizar cualquier acto delictivo en contra de las personas, provoca que la calidad de vida de los habitantes de áreas populosas rodeadas por pandillas este cansada de vivir acosada y las obliga a ceder ante las peticiones de dichos grupos, además de la preocupación evidente que los individuos deben atravesar cada día, al verse expuestos a altos niveles de inseguridad. Los jóvenes entre los 12 y 35 años son quienes corren mayor peligro, por lo tanto la fuerza laboral de todo el país se ve amenazada directamente; pero también de forma indirecta cuando se preocupan por la seguridad de sus familias o seres queridos. (Marroquín, Letona, Quintanilla, 2015). Esta dura realidad de vida cotidiana es un estresor constante en los trabajadores, sumado al desempleo y las tensiones comunes que se pueden encontrar en un ambiente laboral, provocan niveles de estrés y ansiedad peligrosos para una salud mental adecuada, por lo tanto probablemente algunas personas buscan el consumo de sustancias para disminuir dicha tensión y esto lleva al deterioro físico, emocional y mental del ser humano quien se ve incapaz de brindar su esfuerzo óptimo en el trabajo por los estímulos y demandas externos a los que obligadamente se ven sometidos. Al final se tiene a la mayoría de la población de un país con una salud mental seriamente comprometida que continúa creando más y más individuos en las mismas situaciones y contextos concibiendo una espiral infinita donde no se vislumbra el final del problema.

Así también, si se toma como base que los diversos factores psicosociales dentro de los ambientes laborales se relacionan entre el trabajo, la satisfacción en el mismo, las condiciones de la compañía, su medio ambiente, esto por un lado, y por otro, las sus necesidades del trabajador, capacidades, su situación personal, su cultura y fuera del ambiente laboral, todo lo cual, a través de experiencias y percepciones, puede influir en el rendimiento, la salud y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986).

De la misma forma se puede observar que los factores psicosociales de la inseguridad y delincuencia tienen una incidencia bastante fuerte en el aumento del estrés y la ansiedad de los trabajadores, por lo tanto:

¿Cuál es la importancia de proporcionarles a los trabajadores las herramientas o instrumentos para mantener una adecuada salud mental desde el punto de vista empresarial?

O ¿En qué medida una guía para intervención de salud mental ejecutado en el ambiente empresarial puede contribuir a disminuir los problemas de salud mental relacionados con factores psicosociales como lo son la violencia y la delincuencia que intervienen como estresores para la población salvadoreña?

¿Podría una guía para intervención de salud mental en las empresas ayudar a la disminución de ansiedad y estrés que son factores que influyen en el desequilibrio de la salud mental de los trabajadores en las organizaciones?

Capítulo III: JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

El adecuado estado de salud permite un óptimo desarrollo de la actividad laboral, edificando el fundamento principal para el logro del bienestar en el trabajo. Para la OMS en su informe de 2004 mantiene que la salud no solamente es la ausencia de una enfermedad o de alguna afección sino es un estado de completo bienestar físico, mental y social que le permite al ser humano un adecuado desenvolvimiento en los diferentes ámbitos de su vida. Generalmente cuando se habla de salud la mayoría tiende a caer en la generalización de la parte física de las personas, olvidando la salud mental que es tan importante para el equilibrio en la vida de todo ser humano, por eso se puede observar como la OMS toma en cuenta dicho factor cuando habla de un bienestar integral de los individuos. De ahí la importancia de la realización de una guía para intervención de salud mental en el área empresarial. Primeramente porque el velar por el bienestar integral de los colaboradores dentro de las organizaciones es innegociable para el rendimiento de la productividad; Segundo y no menos importante es que El Salvador es un país con un historial de violencia y delincuencia que se ha vuelto uno de los principales problemas de la nación afectando la seguridad en la mayoría de sus habitantes y por ende a las empresas, volviéndose un factor que al ser percibido de manera continua aumenta el estrés normal de la vida.

A través de la implementación de la guía para intervención de problemas de salud mental, para trabajadores de empresas salvadoreñas se buscará brindar espacios adecuados para el desarrollo de actividades que les permitan a los trabajadores tener una vida equilibrada permitiéndoles sobrellevar de forma conveniente todas aquellas situaciones que les producen algún tipo de malestar en su salud mental, tanto en el ámbito laboral como en cualquier área de sus vidas. Y con esto las empresas tendrán las herramientas adecuadas para buscar lo que en los años 70's Louis Davis (1975), acuñó como el término calidad de vida laboral, que incluye aspectos físicos y ambientales como los aspectos psicológicos del trabajo. Asimilando dos posiciones antagónicas: la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y por otro lado, el interés de las organizaciones por sus efectos potenciales en la productividad y la calidad de vida. Por lo tanto para lograr niveles elevados de calidad y productividad, las empresas requieren personas motivadas

que participen activamente en los trabajos que ejecutan, y que sean recompensadas adecuadamente por sus contribuciones.

Por lo tanto se puede plantear que si la calidad de vida laboral es pobre, direccionará a una separación o alejamiento del trabajador y su a la mala voluntad, insatisfacción, comportamientos contraproducentes (ausentismo, rotación, robo, sabotaje, militancia sindical, etc.) y a la reducción de la productividad. Por el contrario cuando la calidad laboral es buena, producirá un clima donde se encuentre respeto mutuo y confianza donde la persona puede incrementar sus contribuciones y aumentar sus oportunidades de éxito psicológico, y la administración buscará disminuir procedimientos estrictos de control (Chiavenato, 2002). Por lo tanto podemos observar que la que nos dice Urdaneta esta en lo correcto complementando esta idea de que la ayuda es necesaria y factible para la mejoría tanto individual como laboral de los trabajadores llevando a que tomemos en cuenta; que la salud ocupacional y el bienestar son el prerrequisito para la competitividad y la productividad conformando el elemento más importante, inclusive, del desarrollo socioeconómico y sostenible de los países (2001).

Capítulo IV: OBJETIVOS

Objetivo General

Realizar una investigación bibliográfica que explique y relacione los estresores sociales de violencia y delincuencia con los problemas de salud mental, llevando a la creación de una guía para intervención de problemas de Salud Mental para ser realizada en las empresas medianas y grandes de El Salvador.

Objetivos Específicos

1. Analizar la relación que hay entre la violencia y delincuencia del ambiente social en El Salvador con los principales padecimientos de salud mental como el manejo inadecuado del estrés y ansiedad en los individuos y trabajadores del país.
2. Establecer una guía con pasos específicos para solventar los problemas psicológicos provocados por la ansiedad y estrés que minan el adecuado desempeño de los colaboradores dentro de las empresas salvadoreñas.
3. Registrar en un manual las indicaciones para el desarrollo de la guía de intervención en cada uno de los casos

Capítulo V: MARCO TEORICO DE REFERENCIA

5.1. El Contexto de la Violencia en el la salud Mental de El Salvador

5.1.1 Generalidades de cómo se vincula la salud mental de los trabajadores salvadoreños con la realidad social en los casos de violencia y delincuencia.

Cuando se desea realizar un estudio objetivo de cualquier tema, siempre se busca la realización de un análisis de los pilares donde descansan los fundamentos de dicho contenido, de ahí la importancia de sustentar el vínculo indeleble que hay entre la salud mental de los trabajadores salvadoreños y la violencia psicosocial en este trabajo. Pero antes de abordar esa relación se empezará por aclarar términos significativos como: La salud mental, que la Organización Mundial de la Salud la define como; un estado de en el cual el individuo se encuentra en bienestar donde este es consciente de sus propias capacidades, puede ser productivo y fructífero, puede afrontar las tensiones normales de su vida, y siendo un contribuidor capaz en su comunidad (OMS, 2013). Mientras que también podemos observar como concepto de salud mental la confianza que tienen en los individuos hacia sí mismos y los demás, con respecto a la propia competencia y la sensación en conjunto que estos pueden tener de la realidad y naturaleza humana esto poseyendo un significado que vale la pena, estos individuos tienen una resistencia mayor a la descompensación emocional que aquellas con actitudes y sentimientos causantes de inseguridad (Serrano citando a Ewelt y Farnsworth, 2002).

Por lo dicho anteriormente nos damos cuenta lo importante que es una óptima salud mental y cómo dependerá la satisfacción de las personas de un manejo correcto de esta, teniendo en cuenta la idea de la necesidad de compensar y saber adaptarse para tener una adecuada salud mental y por consiguiente tener una mayor felicidad se puede además mencionar otra de las definiciones más conocidas sobre salud mental por Karl Meninger en 1947, quien toma en cuenta hasta la felicidad para plantearla sosteniendo que es la aportación de todos los seres humanos hacia el mundo y la sociedad con el máximo de felicidad de forma efectiva. No se trata solamente de la satisfacción o la eficiencia ni solo del don de obedecer

felizmente las reglas del de la sociedad o grupo en el que se participa: es todo el conjunto a una conducta socialmente aceptable y considerada tener una disposición hacia la felicidad. Todo eso de acuerdo a él era una persona feliz (Serrano citando a Meninger 2002). Por tanto para este trabajo se entiende por salud mental al estado de equilibrio proporcionado por el desarrollo de cualidades y características con los que cuentan los seres humanos para tener un óptimo desarrollo en sus diversos entornos que le permitan realizar cualquier tipo de actividades con eficacia aportando bienestar a sí mismo y a los que le rodean.

Al tener en cuenta estas explicaciones se puede decir que cualquier exceso que las personas tengan en sus actividades habituales, ya sea en los ámbitos laborales, estudiantiles o familiares, puede alterar el equilibrio psíquico que todo ser humano necesita pudiendo manifestar ansiedad, depresión y estrés.

Para que las personas puedan contar con el equilibrio necesario y así gozar de una salud mental adecuada es muy importante contar con entornos que garanticen seguridad, tanto laboral, en aspectos de derechos humanos, en salud física entre otros y si hay un componente que la mayoría de los habitantes de El Salvador carece es la falta de seguridad con respecto a su propia vida. Para denotar dicha frase se debe exponer el momento en el que se encuentra el país más pequeño del istmo centroamericano y mencionar el contexto social actual.

Para poder establecer la relación entre la salud mental de los pobladores salvadoreños en los diferentes ámbitos en los que se desarrollan con respecto a la situación psicosocial se puede tomar en cuenta datos pertinentes que describen el ambiente social saturado de violencia en el que los trabajadores viven y se desarrollan: El Salvador es el país con menos cobertura terrestre de la región centroamericana, cuenta con tan solo 21,040 km² y para el año 2015 su población oscilaba en más de 6 millones 357 mil habitantes, para el año del 2016 fue catalogado por un estudio de la PNUD como el país más violento del mundo, con más de 60 muertes por 100 mil habitantes, esta situación se venía gestando desde el año anterior. De acuerdo a estadísticas los primeros nueve meses del año 2015, 4,930 personas han sido asesinadas, en un país con una población de al menos 6.5 millones (El economista, 2015).

Retomando lo anterior podemos ver el peligroso grado de violencia por el cual El Salvador está pasando y ha pasado desde épocas anteriores llevando a un ambiente altamente violento y lleno de delincuencia. Al tomar en cuenta los datos estadísticos observamos una alta densidad de muertes en un país tan pequeño.

Y no es solamente la alta tasa de muertes violentas que hay en el país sino que también tenemos que tomar en cuenta todos los demás tipos de violencia que se pueden observar dentro de una población tan afectada como la salvadoreña. Como nos dice claramente la OMS en su reporte: Se debe recalcar, que no se toma en cuenta todos los tipos de violencia y delincuencia que se encuentran constantemente manifestándose en todo el país; entre los que se puede mencionar de forma genérica están los abusos de índole psicológico, físico, y sexuales, los cuales perjudican el bienestar y la salud de las víctimas (2002). Conforme a esta información, se puede realizar una relación entre las causas de los problemas de salud mental dentro de la población salvadoreña y por lo tanto de los trabajadores en las empresas de todo el país; esto también debe de estar incluyendo a las víctimas indirectas de la violencia y delincuencia que conviven con el dolor como sus familias, amigos y vecinos, y a la sociedad en general que vive con el temor constante de ser víctima directa de la delincuencia (Falkenburger & Thale, 2008). Haciendo claramente más grande la cantidad de personas que se ven afectadas por actos de violencia y delincuencia.

Al observar estos niveles de violencia solo de forma genérica se puede decir que; la salud mental puede verse afectada por la violencia y esta manifestación se da mayormente sobre la esfera psicológica presentando diversos trastornos, los cuales se producen por efectos del maltrato; entre éstos se posibles trastornos se encuentran: la ansiedad, la depresión y la conducta suicida (Vizcarra MB, Cortés J y Bustos L. 2007). Los autores anteriores destacan la violencia como un factor determinante en la salud humana y por lo tanto en la salud mental del trabajador, pero también Vásquez sostiene que la violencia origina daños a la salud mental [...], considerándolo un factor de riesgo de cuadros de depresión que se constituyen en una causa de discapacidad y sufrimiento; la incidencia mayor parece ocurrir en la edad media de la vida donde se suman a los altos niveles de estrés psicosocial que las afectan en esta etapa (2007). Esto nos da a entender que la población primeramente afectada será la de los adultos, que son la fuerza de trabajo de toda sociedad, este deterioro

de la psique humana debe de ser tomada en cuenta si se desea mejorar no solo la salud sino también la productividad de toda empresa y nación.

De acuerdo a un informe de la OMS que aborda las temáticas antes mencionadas se puede decir, que todas estas facetas de violencia llevan a tener dentro de las empresas salvadoreñas un alto índice de ausentismo laboral que lleva a una pérdida de la productividad del país (2002); y no solo es este el único punto de vista que indica esta observación sino que también debe de ser tomado las observaciones de Morales y Muñoz que señalan la importancia del énfasis que las repercusiones que impone lo individual, al nivel social y nivel económico del país (2007). Dado que toda sociedad es meramente la unión de muchos individuos trabajando entre sí, esto da como resultado a que todo maltrato que pueda sufrir un individuo repercutirá en la sociedad y en la economía.

Por lo que si se contempla la violencia a la que constantemente están sometidos los trabajadores salvadoreños y como estos deben ser capaces de soportar dichos abusos, nos daremos cuenta que las consecuencias de un desequilibrio en el individuo afecta a la población general ya sea dentro de una sociedad de convivencia o en una sociedad laboral donde paralelamente estarán los niveles de salud mental con los niveles de productividad de los individuos y toda la fuerza de trabajo dentro de la organización, al hablar de esto hay factores que se pueden y deben tomar en cuenta como la susceptibilidad que un individuo tiene a sucumbir a la presión de convivir en un ambiente social lleno de violencia, ya sea de forma directa o indirecta, se puede ver que el efecto traumático o el perjuicio causado dependerá de la intensidad de la experiencia traumática vivida y de las condiciones vitales de cada sujeto, de las defensas que este tenga y contingencia de darle sentido a lo acontecido en su vida,. Susana Kaufman sostiene que lo traumático al vivir bajo las condiciones de una violencia social es que se permite una pérdida en el equilibrio y seguridad de la persona, además de experimentar vivencias equiparables a la desprotección e inseguridades comparadas a la inmadurez originarias del infante humano, también a estados de obnubilación, pérdida de significados propios, falta de conciencia y de explicación de lo vivido (1998), a esto se le puede agregar que en cualquier contexto y etapa, no solo del trabajador sino también de la población en general se puede dar que el

fenómeno de la violencia marca la historia social, familiar y personal (Saavedra, 2004). Lo anteriormente estudiado nos lleva a las siguientes observaciones pertinentes: uno es que El Salvador es uno de los países más violentos del mundo, estadísticamente se tiene demasiados casos de violencia cada día, lo cual lleva a que el ambiente social sea uno de los más temidos y llenos de paranoia para cualquier individuo que se encuentre en estas mismas circunstancias. Dos que la salud mental esta intrínsecamente unida a la sensación de bienestar y tranquilidad que un individuo pueda tener y que la capacidad de adaptarse a problemas dependerá de las defensas de dichos individuos. Tres que cualquier acontecimiento traumático que los individuos experimenten llevará a una repercusión en la sociedad, y dado que las principales víctimas de violencia son los adultos estos verán afectada su calidad en el trabajo llevando un mal desempeño laboral.

Para poder fundamentar de forma específica los puntos anteriores podemos tomar como referencia el estudio que Quintanilla y Garcia hacen de la violencia y la población salvadoreña como ellos nos dicen: En El Salvador, la violencia social y la delincuencia son uno de los temas de mayor preocupación dentro del país, esto es debido a que una proporción importante de la población salvadoreña es víctima de una cantidad de delitos como: amenazas, extorsiones, hurtos, asaltos, robos y control territorial de las *maras* (2014), al hablar de esta diferente variedad de delitos podemos observar que no es meramente la violencia lo que puede llegar a afectar la psique de los trabajadores sino también la delincuencia y el comportamiento que esta toma dentro del ambiente, es importante ver el contexto social de la delincuencia y la violencia que experimenta una proporción importante de El Salvador, esto esté probablemente afectando la salud mental, la calidad de vida de los individuos, la convivencia ciudadana y el derecho al esparcimiento saludable de la población. Es desde esta realidad que surgió la necesidad, de analizar el estado de salud mental la población salvadoreña, asociado al contexto de violencia social delincencial (Quintanilla y García, 2014). Por lo tanto al tener dicha necesidad nos vemos en la labor de tomar esta realidad y desempeñar el estudio que nos de la pauta de que; esta violencia «social» que prevalece en nuestra región centroamericana y en nuestros países tiene un carácter propio que la diferencia de los otros tipos de violencia. Puede aparecer en cualquier lugar y victimizar a cualquier individuo o población (Cruz, 2000) por dicha razón es de suma importancia la implementación de una guía para intervención de la salud

mental, la falta de dicha guía dificulta el mejoramiento tanto de la población general como la de trabajadores.

Para poder ver la necesidad y displicencia que el gobierno y población en general pone en su salud mental podemos repasar claramente lo dicho por el OMS en el 2006 con respecto a la legislación y tratamiento de la salud mental en El Salvador: Actualmente no existe una política nacional, ni legislación sobre la salud mental salvadoreña, pero si se implementa un plan nacional de la salud mental. Las referencias se reducen a los artículos consignados en la constitución de la República, en los cuales se hace mención de forma general a la salud mental. Sin embargo existe una propuesta de ley de salud mental que se encuentra en proceso de revisión técnica por los equipos convocados por el Consejo Nacional de Salud Mental.

La información anterior surge en el año 2006 y transcurrieron cinco años para que El Salvador en el 2011 al fin pudiera contar con un documento que busca garantizar la salud mental de sus pobladores y esto es a través de la realización y publicación de la Política Nacional de la Salud Mental. Pero no se puede dejar a un lado que El Salvador cuenta con leyes para diversas áreas bastante buenas pero el incumplimiento de estas en la vida cotidiana de sus pobladores es el talón de Aquiles para su sociedad, por lo tanto se ha logrado desarrollar una legislación que vele por el bienestar de los ciudadanos en el campo de la salud mental y es útil pero sería mucho mejor una Guía de intervención que se ponga en práctica para la tranquilidad del pueblo salvadoreño. Para tomar importancia en como se ve afectada constantemente la salud mental por la falta de algún tipo de guía de intervención, podemos estudiar los siguientes datos: se puede encontrar índices de violencia delincinencial en victimas que oscilan entre el 19 al 36 % de la población salvadoreña. Por otra parte en diferentes estudios podemos también encontrar que la población de El salvador se encuentra entre los países con mayores índices de violencia llegando a afirmar que un 50% de la población sufre de alteraciones mentales debido a esto, alteraciones como trastornos de: ansiedad, disfunciones sociales y problemas psicosomáticos (Gutiérrez, 2012). Esto nos da solo otro indicador más de la vinculación que tiene la violencia y la salud mental en el individuo y por lo tanto en el trabajador y en la empresa. En el mismo estudio, se encontró que entre 70 y 80 % de la población salvadoreña sufre de alteraciones emocionales y psicológicas, como temor, miedo, ansiedad, estrés, nerviosismo, inseguridad

e inestabilidad emocional, como consecuencias directas o indirectas del contexto de violencia social delincinencial que viven los salvadoreños (Gutiérrez, 2012).

Por lo anteriormente descrito podemos ver claramente el paralelismo que hay entre los problemas de salud mental dentro de la población salvadoreña y los índices altos de violencia y delincuencia que tiene el país, esto nos da como conclusión la necesidad de un cambio para el mejoramiento de dicha situación como Kompier considera que las legislaciones son de suma importancia debido a que nos ayudan a tener mejores conclusiones de la conducta humana, habiéndose indicado que es necesario estudiar las relaciones etiológicas entre el contexto psicosocial laboral y la salud/enfermedad (2004). Esto nos lleva a decir que aunque en el país podamos ver que hay legislaciones que velan por la salud mental del individuo no hay un ente que vele por que estas se lleven a cabo de forma debida y oportuna para mejorar dicha situación, por lo que una idea más factible sería la de trabajar con las empresas del país que tiene la fuerza laboral y los recursos para lanzar campañas de prevención y curación implementando programas de salud mental, empezando la recuperación con sus mismos empleados y así llevar a cabo un sistema más adecuado en la solución de problemas de salud mental derivados por la violencia.

Definitivamente pensar en una guía de intervención a nivel nacional aparentemente sería lo más adecuado y sin duda alguna lo más ambicioso, pero de acuerdo a los antecedentes de la sociedad y cuando se busca la maximización de los recursos, trabajar de lo micro a lo macro podría generar un impacto trascendental, por lo tanto el diseño de una guía que vele por el bienestar de los trabajadores en las empresas permitiría el desarrollo de las capacidades de los individuos no solamente en el ambiente laboral sino también en cada área donde ellos se relacionen; proporcionando así herramientas adecuadas para que busquen y logren tener una salud mental laboral adecuada; pero qué es la salud laboral, esta se define comúnmente o se puede interpretar, como las circunstancias de seguridad física, mental y social en el puesto de trabajo, con el fin de afrontar de manera adecuada el bienestar de los trabajadores reduciendo o eliminando los riesgos de enfermedades o accidentes proporcionando las medidas a tomar. Por lo tanto de esta misma manera se puede decir que la salud laboral o salud en el trabajo se transforma en la especialidad de la medicina conocida como la Medicina del Trabajo siendo una parte integral de la salud de la persona (Acosta F, Aldrete R, Alvarado H, citando a García, A. et.al. 1997). En base a

dicho concepto, no se puede alejar demasiado lo que es la salud en el ambiente laboral con lo que es la salud mental individual y social ya que están intrínsecamente relacionadas, el hombre trabaja para poder vivir y tener la retribución material que se le comparta, así también por el hecho psicológico de la obtención y posesión de bienes materiales que se considera un requisito para lograr el bienestar y contribuir, lo contrario es decir las situaciones de desempleo tienen los efectos negativos (Acosta F, Aldrete R, Alvarado H, Aranda B y Milano, 2006). La necesidad intrínseca de sentirse satisfecho con lo que uno hace está plenamente absorbida en la correlación de términos anteriores donde se puede observar lo importante que es el trabajo y la satisfacción que este trae a la psique humana, por lo tanto todo aquello que afecte esta relación crea un círculo que afecta plenamente al trabajador y por lo tanto a la empresa.

Para darse cuenta de dicha importancia solamente se debe de comprender lo que la OIT da como premisa en uno de sus reportes con respecto a la Salud Laboral y como esta se puede ver afectada por diferentes factores: Dentro de la salud laboral se puede empezar a denotar un deterioro en los trabajadores que va más allá del puesto y las exigencias de este en el trabajo, lo cual nos da a entender que los factores exteriores a las empresas están repercutiendo en la psique de los empleados, tal como lo traspone de una sociedad a otra; el panorama de la seguridad y salud en el trabajo a nivel internacional, [...], da la emergencia a necesitar el análisis de los nuevos riesgos que influyen el carácter psicosocial. Así también se menciona por parte de La Organización Internacional del Trabajo en diversos documentos que se pueden encontrar distintas definiciones; en 1984 se señalaba los agentes psicosociales, por su parte, pueden ser definidos como todo elemento externo que afecte la relación que hay entre la persona y el grupo. Estos elementos condicionales conducen a niveles inadecuados de estrés en el trabajo así como a conexos entre la salud y seguridad conocidas como condiciones normales de factores psicosociales (OIT, 1986). Esto se puede ver como el estado del ambiente en el trabajador afectará su desempeño y la necesidad de prevenir la propagación de dichos factores así como de tener programas que ayuden a los trabajadores a disfrutar una mejor salud mental.

Dentro de todo esto, está presente la labor que tiene la empresa hacia sus trabajadores y cómo debe de tomar en cuenta el ambiente en el que estos viven y se desarrollan para poder mejorar la calidad de su trabajo y desempeño. Pero sobre todo esto, una de las cosas más

importantes a tener en cuenta es la concientización de la situación presente en la que se encuentra el país y el momento de la historia en el que se vive, de esta forma se puede ayudar a disminuir los diversos problemas de salud mental que se presentan en el área organizacional. Queda lo suficientemente claro que se necesita considerar los aspectos del bienestar y calidad de vida en la salud laboral, evaluando las condiciones de trabajo de la organización: se sabe que el trabajo no cura como así mismo no enferma de manera directa a alguien, sino que las condiciones en las que se desempeña el individuo son las que funcionan como indicadores a mejorar o empeorar el desarrollo de las personas, por lo tanto, los deseos y aspiraciones de un trabajo no deben ser limitados a hechos como no sufrir accidentes o enfermedades laborales sino también en el hecho que las organizaciones pueden crear sentimientos de confianza y confort, autoestima en el trabajador al mejorar las redes de apoyo laboral (Moreno, Carrión y Pérez 2006).

De acuerdo a la información reflejada anteriormente, se podría decir que la mayoría de la población salvadoreña cuenta con una salud mental comprometida, es decir, carecen de bienestar; esto basándonos en que la salud mental es un estado de equilibrio para la realización óptima de las actividades que nuestro entorno nos exige a través del desarrollo de habilidades y capacidades, que al final nos permite aportar una serie de beneficios a la comunidad; este equilibrio está siendo alterado y no por la carga existente en los ambientes laborales sino por los agentes o factores psicosociales que están interviniendo constantemente en la vida de los trabajadores salvadoreños, debido a la exposición continua de violencia, inseguridad y delincuencia a las que se ven sometidos la mayoría de los pobladores.

5.1.2 Contexto Psico-Social de la violencia

En el tema anterior se trató de forma generalizada dar al lector la información necesaria para poder crear las relaciones que hay entre la salud mental y la violencia, pero para que el lector pueda de forma clara y objetiva estudiar esto se ha recopilado la información pertinente de cada una de las partes que se deben tomar en cuenta en este estudio. Dentro de dichas partes está la realidad nacional del país que va más allá de simples conjeturas de los niveles de violencia y se plantea a nivel estadístico como se encuentra el país en su realidad nacional.

Para encontrar objetividad dentro de la información hay que empezar con la premisa que la violencia y delincuencia no es nada nuevo en la historia de la humanidad y nunca dejara de serlo ya que es parte de la naturaleza humana. Por lo tanto cuando Ravhel Krawchik en el 2006, hablan de violencia no pueden dejar de lado que en las diferentes épocas de la historia de humana, se marcan rotundos episodios que marcaron el que hacer y el desarrollo del ser humano. [...] El hombre ha intentado someter al hombre, en todos los tiempos ha habido episodios de violencia personal, grupal, social, territorial, religiosa, etc.. De acuerdo a lo anterior no debemos de sorprendernos que la violencia sea parte de la naturaleza humana, sobre todo cuando también podemos observar cómo esta ha logrado posicionarse como parte de la cultura de El salvador, donde la violencia no pertenece solamente a los sectores de bajos y escasos recursos, forma de tratar a las personas o grupo poblacional que vive de forma pobre o indignamente. Otra de las cosas importantes que Ravhel Krawchik sostienen es que cuando la violencia se explica a si misma como algo que emerge de la pobreza los sectores no afectados no le toman importancia de manera alguna sintiéndose libres de ella, pero cuando esta sucede en un ámbito inesperado como en los niveles altos de adquisición o en sectores privados la sociedad no sabe responder a ella y se paraliza con el pensamiento de que esto no debería de pasar. Y esto tiene mucho sentido con la realidad que se vive en el salvador ya que los niveles de violencia y delincuencia solamente han ido en aumento desde hace 20 años pero dado que eran en zonas de poca importancia para la población urbana no se le tomaba la importancia debida hasta el grado que se ha llegado en este momento en donde las pandillas, maras y delincuentes forman una gran parte de nuestro contexto psicosocial llevándonos a diferentes padecimientos psicológicos.

Para fortalecer esta idea solamente hay que estudiar las cifras de casos de violencia y victimas que se reportan en el país: De acuerdo con datos del Banco Mundial, América Latina y el Caribe son la región con mas casos de violencia fatal en el mundo llegando a tener 20 muertes por cada 100.000 habitantes (Ayres 1998); para tener una mejor idea de esto podemos ver como en los cuadros de violencia epidémica los países que pasan de una tasa de 10 muertes por cada 100.000 habitantes son considerados epidemicos (Cruz citando a Ratinoff, 1996). Y dentro de esta determinante faceta de la historia humana, como parte de los países más violentos del mundo superando estas cifras se encuentra el Salvador; de acuerdo a la investigación llevada a cabo por Cruz las estadísticas indican que Colombia, El

Salvador y Guatemala enfrentan tasas de aproximadamente 100 homicidios por 100.000 habitantes. (2000) Por lo tanto cuando Murray y López nos hablan de los niveles de violencia que hay y quienes son los más afectados nos lleva a corroborar la información dicha por ambos no solo coloca a El Salvador en un 1000% sobre una epidemia de violencia sino que también nos da a entender el nivel de calidad de vida que tiene los trabajadores salvadoreños viviendo en un país donde alguien de entre 15 y 60 años tiene la más alta probabilidad de morir por un caso de violencia fatal en comparación con cualquier otra región del mundo (1995). Por todo lo mencionado anteriormente, nadie dentro de la población salvadoreña está exento de sufrir un caso de violencia, pero dichas edades son las que tendrán y tienen los trabajadores salvadoreños por lo tanto puede incrementar la posibilidad de algún tipo de agresión hacia ellos.

Al analizar los datos y cifras podemos llegar a concluir que la violencia y delincuencia solamente se encuentran en aumento y por lo tanto debemos buscar qué fomenta dicha realidad nacional. Según la USAID en su reporte del 2006 en el que se evalúa la magnitud de la violencia en cinco países de la región latinoamericana tomando a México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua en dicho reporte se estimó que el número de miembros de pandillas en estos países podría alcanzar los 300,000 y que su número está ascendiendo de forma rápida (USAID, 2006). En dicho informe, El Salvador registra una tasa de 180 pandilleros por cada 100,000 que sin duda dichos pandilleros tiene la responsabilidad de los índices de violencia tan fuertemente marcados en regiones como El Salvador (Gutiérrez, 2013). Con lo que podemos ver la cantidad de pandillas y delincuentes que se encuentran dentro del país ha superado cualquier numero razonable para los niveles de casos de violencia que se tiene cada día, y dado que la culpabilidad de estos casos cae en dichos individuos nos lleva a darnos cuenta la influencia que estos pueden provocar dentro de la psique de la población en general. Solo para corroborar dicha idea los reportes de la OPS dice con respecto a las víctimas y casos de violencias dentro del país, calcula que por cada asesinato hay entre 20 y 40 víctimas, tanto adultas como jóvenes, involucradas en actos de violencia no fatal, pero que requieren atención intrahospitalaria. Los adolescentes y adultos jóvenes constituyen la población más afectada por todo tipo de violencia, incluyendo el abuso físico, sexual, verbal y emocional, así como el abandono (OPS/OMS 2002). Todo esto nos indica que desde nuestra juventud y niñez se tiene una experiencia cercana a

cualquier tipo de violencia lo que llevará a los futuros adultos a tener consecuencias aún más graves con respecto a su salud mental.

Para tener un mejor panorama de la intensa violencia que se llega a vivir en El Salvador se debe de tomar en cuenta los diferentes factores que han contribuido de forma directa al crecimiento en la violencia juvenil, tales han sido: las condiciones de subdesarrollo, la guerra civil, la inestabilidad económica, la pobreza, la migración, la posguerra, la violencia intrafamiliar y las instituciones débiles que permiten esto. Por lo tanto se sabe que la mayoría de jóvenes que forman las maras o pandillas salvadoreñas vienen de sectores pobres y marginados habitando las zonas urbanas y suburbanas (Falkenburger y Thale, 2008).

Todo esto lleva a que la cultura salvadoreña tenga graves problemas en el manejo personal, cultural, social, político y económico donde las circunstancias de criminalidad, violencia, delincuencia e inseguridad dominan el hábitat y cultura social, esto hace que se fortalezcan actitudes en la búsqueda de una mayor protección y seguridad o al menos la sensación de poca amenaza, se instalan en las culturas políticas cuestionamientos de la validez y legitimidad del régimen con respecto a los derechos humanos (Cruz citando a Ratinoff 1996). Esto mismo nos lleva a observar como las personas son capaces de dejar sus derechos con tal de sentirse seguras y no estar en un estado de paranoia constante, como lo dice en una encuesta realizada localmente del Instituto Universitario de Opinión Pública, sino a conocer que más del 75% de los ciudadanos entrevistados está de acuerdo con la idea de que los derechos humanos están para favorecer a los delincuentes y que de dicha manera no se puede acabar con ellos (Instituto Universitario de Opinión Pública 1998). Por lo que su sesgo con respecto a solucionar el problema de violencia es meramente más violencia; con estos datos concretos también se puede observar en dichos estudios que las ciudades capitales industrializadas y educadas como Bahía, Cali, Caracas, Madrid, Río de Janeiro, San José y San Salvador en aquellos individuos que son víctimas constantes de la violencia y delincuencia de sus países tienden a justificar de forma favorable las limpiezas sociales, o acciones extrajudiciales de parte de la policía (Briceño- León/Piquet Carneiro/Cruz 1999). Dando al pensamiento que está bien perder derechos que a costado obtener contar de no vivir los índices de violencia en los que se encuentran ahora.

Con los anteriores datos podemos marcar la cantidad de violencia que se encuentra en el país así como la mentalidad que se tiende a tomar hacia este donde la solución es más violencia y la pérdida de derechos fundamentales, esto se explica debido a que entre los factores psicológicos, la violencia está paralelamente relacionada con el modo en que se construyen los esquemas mentales la sociedad, la vida y las relaciones durante la infancia. Un niño(a) que ha sufrido experiencias de maltrato, con el pasar del tiempo y manteniéndose en esta escena de violencia tendrá a formar esquemas mentales en donde este debe decidir entre ser víctima o agresor (Punset, 2006). De igual forma, se considera que tener una enfermedad mental es un precursor muy importante en el hecho que influye en las reacciones violentas. Cabe señalar que existe una correlación entre el maltrato infantil, un bajo coeficiente intelectual y los comportamientos violentos (Punset, 2006).

Conforme a la información anterior se puede establecer que en El Salvador en vez de establecerse opciones que busquen la mitigación de la violencia, se ha ido formando una espiral que está permitiendo el reforzamiento y la perpetuación de dichos comportamientos; desde la infancia hasta la adultez, se observa en cada una de las etapas del desarrollo del ser humano la exposición al referido factor psicosocial, por lo tanto sino se empiezan a crear espacios en los cuales se pueda trabajar el quiebre de dicha espiral de violencia y al mismo tiempo esa parte permita proporcionar herramientas prácticas para la mitigación de la misma, se incurriría en el fortalecimiento de un entorno carente de las condiciones adecuadas para brindarle la oportunidad a sus colectividades de acceder a una óptima salud mental que al mismo tiempo crearía individuos con un estado desequilibrado para la realización de sus labores. De ahí la necesidad de la realización de una guía de intervención de la salud mental dentro de las empresas, ya que al implementarlo en estos lugares se abarcaría una gran cantidad de personas, debido a que estos albergan a una gran población por lo menos ocho horas diarias, y cuentan con los requerimientos necesarios para la implementación que mejoraría la productividad de las organizaciones a través de la búsqueda del bienestar mental individual, además podrá repercutir no solo en la vida de sus trabajadores sino también en la de otras personas de forma indirecta.

5.2. Conexión de la Violencia y Delincuencia en El salvador como Factores externos que influyen en la salud mental de los trabajadores.

5.2.1 La Economía

Cuando se empieza a hablar sobre la economía se podría contemplar como un factor externo, pero también se puede explicar de mejor forma como un factor indirecto, debido a que muchas veces se piensa que es un área no afectada en la vida de los trabajadores o peor aún, se puede pensar que tal vez no influye de una manera significativa en la salud mental de los salvadoreños, pero en realidad es parte de un fundamento muy importante en todo el contexto psicosocial, debido a que la economía como factor indirecto también se ve afectada por la violencia y delincuencia a nivel nacional, lo que impacta directamente a las empresas salvadoreñas y a sus trabajadores, así como también al individuo como persona natural perteneciente a El Salvador, este que sufre los efectos de una mala situación económica a nivel nacional y de una alta tasa de inflación, todo esto es cambiante, en un concepto que de ahora en adelante lo conoceremos como un estresor psicosocial, que quiere decir, cualquier acontecimiento o cambio vital que pueda asociarse temporalmente (y quizás causalmente) al inicio, ocurrencia o exacerbación de un trastorno mental. (DSM 4 TR) Esto es importante, ya que como hemos visto anteriormente, muchos factores son los que pueden afectar la salud mental cuando se habla de un esquema psicosocial enfocado en la violencia y delincuencia, pero también hay factores y estresor que uno podría pensarse no están directamente involucrados y pueda que naturalmente así sea, pero en el caso de la economía podemos denotar que es un factor importante y pertinente en la salud tanto física como mental de los salvadoreños, por lo tanto si esta se ve afectada por la violencia, también lo será la psique de la población de El Salvador.

Siguiendo con la información anterior de como un factor indirecto se puede transformar en un estresor psicosocial tenemos diferentes autores que dividen el término en diversas formas de cómo estos se pueden mostrar hacia la persona. Everly (1989) distingue dos tipos de estresores:

- a. Psicosociales: son aquellos estímulos o situaciones vividas por el individuo que se convierten en estresores por la manera de interpretación cognitiva que se tiene.
- b. Biogénicos: Situaciones estimulantes convertidas en estresores por sus propias

características de producir en el individuo cambios bioquímicos que disparan de forma automática la respuesta de estrés como un calor excesivo o un ruido intenso

Conforme a la información anterior, se puede comprender que tanto un estresor biogenético como el psicosocial tendrán una repercusión dentro del individuo, si este no es capaz de reponerse de una forma equilibrada o de adaptarse de manera adecuada. De acuerdo a Isabel Casado, el estrés se manifiesta cuando los cambios ya sean de medio interno o externo son interpretados por el organismo en forma de una amenaza, desequilibrando la homeostasis. La habilidad que el organismo presente en la ejecución de su respuesta adecuada a dichos cambios ambientales requiere del reconocimiento del ambiente así como la adaptación de la respuesta de estrés (1994)

Para no perder el punto de vista que esta sección tiene, posteriormente se seguirá profundizando en las consecuencias que tienen estos factores en la salud mental del individuo. Para darnos cuenta de las conexiones que hay entre la violencia y factores externos hacia el trabajador, como es en el caso de la economía: los diferentes estudios hechos de la delincuencia y violencia criminal señalan que esta tiene unos altos costos económicos en las personas así como en las regiones y países donde se desarrollan. Según el informe del Banco Mundial las tasas de delincuencias altas perjudican directamente al clima de inversión privada dentro de un país así como desvían los escasos recursos públicos al fortalecimiento de sistemas políticos y no fomentan las actividades económicas provocando la erosión de calidad de vida dentro de dicho país (2011). Como podemos ver del estudio anterior la violencia hace que la economía colapse en sí misma, disminuyendo la calidad de vida en forma significativa en la población, así también afecta en la inversión privada lo que concluirá en una baja en la obtención de empleo o una constante rotación de personal por parte de la empresa debido a la exagerada oferta de empleados disponibles contribuyendo directamente a la psique del trabajador actual debido a la inseguridad que este tiene por perder su empleo y no poder encontrar otro. Al unir todos estos factores vemos como se forma una telaraña de estresores psicosociales todos derivados de la delincuencia y violencia que se sufre en El Salvador.

Y si aun así, no se logra observar claramente de qué forma la violencia afecta la economía y luego esta como afecta la salud mental de los trabajadores cabe destacar que de acuerdo con Ayres, en los países donde la cantidad de homicidios es alta hay una disminución de la tasa

de producto interno bruto en un 10% y se disminuye hasta un punto porcentual por año, dicho esto la criminalidad no tiene solo un impacto a corto plazo sino también a largo plazo sobre el desarrollo local del país, sino que afecta los niveles de capital físico y clima de inversión limitando el desarrollo humano y erosionando el capital social, influenciando también en los niveles de corrupción y en la pérdida de confianza en el gobierno (1998). Este es un efecto recíproco, dado que la delincuencia y violencia aumenta si hay alguna desmejora en la economía de un país. Conforme a Bourguignon, el efecto es recíproco dado que una caída repentina en el 5% del producto interno bruto del país puede llegar a incremental hasta un 50% en las tasas de delincuencia por robos en un país (Bourguignon, 1999). Esto quiere decir que si la economía de un país simplemente va decreciendo la violencia de dicho país ira en aumento de forma exponencial debido a la interrelación que hay entre ambos.

5.3 Consecuencias de la violencia en la salud mental del Trabajador

Con todo lo anteriormente planteado se ha aprendido que la violencia es un estresor psicosocial para el individuo, ya sea de forma directa o indirecta. Además de observar que la calidad de vida de los salvadoreños se encuentra claramente dañada por el estado del auge delincencial, todo esto fomenta un estado de salud que cada vez más se encuentra en deterioro, por lo cual ahora se debe estudiar qué consecuencias son las que se ven más marcadas en la salud mental de los individuos salvadoreños y por lo tanto la de los trabajadores, al mismo tiempo que su calidad de desempeño laboral.

Al hablar de factores psicosociales como la violencia y delincuencia, se refiere a los estresores hacia los trabajadores que son componentes para desarrollar un mal manejo del estrés y la ansiedad, esto puede provocar al mismo tiempo posibles sufrimientos de distintos rasgos o patologías directas por parte de los mismos individuos que integran la sociedad salvadoreña. Consecuentemente se explica a continuación los diferentes conceptos de estos y como pueden afectar la psique de los trabajadores, tanto en la calidad de vida, así como en el desempeño de sus puestos dentro de las empresas.

5.3.1. Estrés

De acuerdo a Fontana (1992) la palabra estrés se incorporó al inglés entre los siglos XII y XVI entendiéndose como la opresión o estrechez que se incluye en una situación de sufrimiento privando de una respuesta ante los eventos de las calamidades o adversidades, esto según su origen en francés deestrese. Por lo tanto cuando hablamos de un individuo adaptado a su trabajo podemos decir que: [...] El ambiente laboral representa la manera de expresión del hombre en su esfera social y económica. Su cotidianidad, su proyección vital, su experiencia emocional, cognoscitiva o espiritual es dada con mayor frecuencia en el área de trabajo, dado el tiempo que se invierte en esta actividad socio-histórica. La actividad laboral no tiene solamente el sentido de productividad, sino que implica la totalidad del individuo, donde se producen y reproducen vivencias e ideas que interactúan con la salud, la seguridad emocional, la autoestima, la expectativa de logro, prestigio social, comunicación, etc., y donde se presenta un peculiar proceso de estrés, nombrado indistintamente estrés laboral o distrés (Preciado, Aranda y Moreno, 2006, p. 107). Claramente al observar dichos conceptos se refleja claramente la relación y el impacto que se tendrá entre el estrés y el trabajo, ya que el individuo contempla para sí su trabajo como parte de quien es, proporcionándole dirección sobre su autoconcepto, por lo tanto es un factor que sin lugar a dudas se verá afectado tanto por la violencia así como por el manejo inadecuado del estrés provocado por su situación.

Por otro lado, una de las variables que se ha revelado como crucial a la hora de interpretar las respuestas de estrés laboral es el control personal de la situación (evaluado principalmente con la sub escala del cuestionario de Tensión Laboral). Éste puede ejercer un efecto positivo reduciendo la duración de la respuesta al estrés (Frankenhaeuser, 1989, p.2). Isabel Casado, sigue una línea centrada en la respuesta fisiológica, el nivel óptimo de estrés es la dosis que se recibe de este, biológicamente necesaria en cada individuo, para que funcione de manera armónica en las condiciones óptimas compatibles a sus posibilidades de adaptación. Es un nivel variable de un individuo a otro, dependiendo de factores como su herencia, su perfil psicológico, su educación, su estado de salud, su forma de vida, etc. (Casado, 1994, p.85). Por lo que para trabajar de forma eficiente el individuo debe de tener las herramientas o la capacidad para poder lidiar de forma adecuada con el

estrés dado que si este pierde dicha capacidad se verá afectada directamente su calidad de trabajo.

Para Fuertes, estrés es un proceso de relación entre el sujeto y el entorno, y se produce cuando dicha relación se percibe como amenazante y desbordante de los propios recursos y pone en peligro el bienestar o la salud personal (Fuertes, 2004, p.1). Mientras que para Isabel Casado, solamente es una respuesta automática del organismo ante cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara al organismo para hacer frente a las posibles demandas que se generen como consecuencia de la nueva situación. Esta respuesta tiene como finalidad general facilitar el responder y hacer frente a la nueva situación, poniendo a disposición del organismo recursos excepcionales, básicamente un importante aumento en el nivel de activación fisiológica y cognitiva (Casado, 1994, p. 102). El fracaso del intento de adaptación del hombre con el entorno que le rodea; por lo que esto llega a reforzar el esquema en el que un agente externo como la violencia y delincuencia nacional puede desencadenar una inadecuada respuesta al manejo del estrés dentro del individuo, por lo tanto dentro del trabajador en el momento de desempeñar sus labores de trabajo dentro la empresa.

Si bien tenemos todos los conceptos anteriores de qué es el concepto estrés y como está constituido por diferentes facetas según los autores, también están los tipos de estrés que los trabajadores pueden sufrir, estos están explicados de manera perfecta por la APA:

Estrés agudo

Esta es la forma de estrés más común que hay, se crea debido a las exigencias o presiones que en el pasado reciente ha sufrido el individuo, dichas exigencias y presiones al futuro cercano. El estrés Agudo es meramente emocional en pequeñas dosis pero llega a ser agotador en su manejo inadecuado.

Dado que este es solo a corto plazo no tiene el tiempo suficiente como para causar daños importantes como lo es cuando el estrés es a largo plazo.

Dentro de los síntomas más comunes están:

Los problemas musculares como dolores de cabeza, dolores de espalda, dolores de mandíbula y diversas tensiones musculares que pueden derivar en desgarros y problemas en tendones y ligamentos.

Inestabilidad y agotamiento emocional.

Problemas estomacales como la acidez, diarrea, estreñimientos, flatulencias, intestinos irritados, etc.

Aumento de la presión sanguínea de forma pasajera que influye el ritmo cardiaco, transpiraciones, palmas sudadas, mareos, vértigos, migrañas, dificultad al respirar, entre otros.

El estrés agudo es el más común y el más fácil de tratar dado que es fácilmente manejable.

Estrés agudo episódico

Así también se encuentra el estrés agudo o episódico, que se presenta en las personas que tiene una vida acelerada, desordenada en sus estudios llevándolos al caos y crisis. Siempre llegan tarde aunque se mantienen constantemente aceleradas, tienden a sufrir de muy mala suerte debido a esto ya que si algo pretende salir mal a ellos les saldrá mal. Asumen responsabilidades que nos les corresponden y llegan a tener demasiado ente manos llegando a ser incapaces de organizarse. Parecen estar en todo momento en un estado de estrés debido a estos comportamientos.

Con frecuencia llegan a ver su estilo de vida como interacciones con los demás teniendo una precepción del mundo en donde son parte integral de lo que hacen. Son personas sumamente resistentes al cambio, por lo que la forma de tratamiento debe de llevar la promesa de la disminución de síntomas.

Los síntomas comunes de este tipo de estrés son la sobre agitación y el mal humor y carácter ansioso etc.

Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: migrañas, hipertensiones, dolores de pecho, enfermedades cardiacas, presión alta.

Debido a esto y a los intervalos el estrés agudo debe de ser tratado en intervenciones de varios niveles que puede llevar a requerir ayuda profesional por varios meses.

Estrés crónico

Dado que el estrés agudo puede llegar a ser motivador o emocionante dependiendo de la situación, el estrés crónico es todo lo contrario este tipo de estrés es agotador, desgastante para las personas que lo sufren di tras día, el estrés crónico destruye el cuerpo la mente y la vida de los individuos que lo sufren dado que hace estragos a largo plazo. Es el estrés que se obtiene de un ambiente pobre una familia disfuncional del desempleo de una carrera que se detesta.

Este surge cuando una persona se ve incapaz de salir de su estado deprimente, puede provenir de experiencias de la niñez así como interiorizaciones que mantienen el dolor y presentándose constantemente. Se genera una visión de túnel con respecto al mundo en donde es amenazante todo el tiempo y no se logra salir de él.

El aspecto más peligroso de este tipo de estrés es la costumbre que se llega a tener de este llegando a olvidarse de este debido a su estado constante, llevando a repercusiones peores para la salud tanto mental como física.

El estrés crónico mata al individuo a través de la violencia, el suicidio, un ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas que se desgastan debido a las crisis nerviosas llevando a la fatalidad. Debido a su largo plazo e intensidad las defensas de la persona se desgastan llegando a ser muy difícil de trata, requiriendo un tratamiento tanto médico como conductual y psicológico en el manejo adecuado del estrés.

Adaptado de The Stress Solution de Lyle H. Miller, PhD, y Alma Dell Smith, PhD.

Las consecuencias del estrés en el trabajador pueden ser devastadoras, no solamente en su salud mental sino también en su salud física, llevando a que este tenga un desgaste mental que psicomatica a un padecimiento médico, esto hasta llegar a una enfermedad crónica, todo derivado del mismo manejo inadecuado del estrés. Dado que el estrés puede ser el fracaso del intento de adaptación del hombre con el entorno que le rodea; como consecuencia y en relación con las características psicofísicas de cada persona, se determinarán la aparición rápida o tardía de los síntomas de estrés.

La palabra estrés se utiliza con significados múltiples. En ocasiones se le aplica para definir aquello que Hans Selye, denomina disestrés o mal estrés, que consiste en la ocurrencia de una situación traumática [...]. Otros profesionales de la salud hablan de estrés cuando se evidencia una respuesta biológica a determinados psicotraumas manifestada en los sistemas nervioso, endocrino o inmunitario, que suele expresarse en taquicardia, sudoración, secreción de noradrenalina y cortisol, así también a la disminución de los anticuerpos y de la actividad de los leucocitos. Por último, además de los efectos que tiene el estrés laboral sobre estos sistemas se podrían derivar otros tipos de patologías de carácter psicológico o psiquiátrico, relacionadas con el contexto laboral, como es el burnout o la depresión (Serrano , Albiol 2009 p. 5). Como podremos ver a, hay una conexión entre los problemas de salud mental, y los problemas de salud físicas que se desarrollan directamente por el manejo inadecuado del estrés. Tales como la violencia y la delincuencia que se sufre constantemente en El Salvador

El término estrés se denomina también debido a la reacción psíquica que se tiene debido a una pensamiento o amenaza que desate emociones o comportamientos de estados de perplejidad, de ansiedad y agresión..

Lazarus y Folkman consideran que un individuo esta bajo los efectos del estrés cuando a este se le demandan acciones o conductas que se le dificultan realizar, este malestar se expresa de manera externa. Por lo tanto no solamente dependerá de las situaciones en el que este se encuentre sino también en los recursos personales con los que este tenga (1984).

Se logra observar que son muchos los autores que hablan del término estrés y cómo este afecta la salud mental de las personas, pero también la adaptación del individuo al estresor

lo lleva a presentar algunas patologías como problemas físicos de salud. Orlandini sostiene que: se diagnóstica como estrés las enfermedades mentales o corporales provocadas por estresores psicosociales como la depresión, la fatiga patológica, las arritmias cardíacas o la cefalea de tensión, así como la activación biológica, los cambios psíquicos y las enfermedades como respuestas compleja a los estresores (2012, p. 6).

A continuación se tratará de hacer una conexión paralela entre los diferentes autores que hablan de las consecuencias que el estrés tiene en la salud mental de los individuos.

El estrés es el resultado de una situación que es evaluada por quien la sufre como amenazante y que pone en peligro su bienestar (Lazarus & Folkman, 1984, p. 5). Si resulta de una situación de violencia delincuencia se hablará de estrés delincuencia, en donde los niveles altos pueden implicar efectos perjudiciales en la salud física y mental. El Centro de Estudios sobre Estrés Humano (Centre for Studies on Human Estrés) menciona que un factor de estrés es todo aquello que provoca la liberación de la hormona del estrés: *el cortisol*. Que puede ser provocada por factores psicológicos como: situaciones, personas, comentarios, es decir, cualquier evento que se interprete como amenazante o negativo (CSHS, 2010 p.5). Llevando todo esto a convertirse en un estrés laboral; como ya se a mencionado anteriormente los niveles de estrés a los que los individuos se ven afrontados tienden a ser mayores a las capacidades adaptativas y de crecimiento que este tiene teniendo un efecto negativo en cómo afronta y evalúa las situaciones en que se encuentra (Preciado, Aranda y Moreno, 2006).

Muchos estudios han demostrado como el estrés es un catalizador en la mala memoria y el aprendizaje inadecuado. En una entrevista realizada por Punset (2004, p.1) a Robert Sapolsky, se menciona que desplazar agresión en otro es una respuesta para reducir el estrés, lo que implica hacer que alguien se estrese y se sienta mal. Dicha respuesta es típica tanto en animales (primates) como en humanos. De igual forma, un ambiente violento puede afectar el sistema límbico, debido a que la amígdala puede crecer menos por el estrés que suponen los maltratos. A su vez, Gutiérrez en un estudio cita a Slavich y Taylor (2010, p.1) las grandes cantidades de estrés su intensidad y constancia hacen que hasta el sistema inmune se vea afectado estos cambios pueden también abrir e paso a trastornos como (fobias), insomnio, depresión, alteraciones psicosomáticas, y en algunos casos, trastornos de personalidad paranoide y estrés postraumático, entre otros. Esto quiere decir que los

sentimientos negativos que se guardan así como la constancia del estrés llevara a que la persona presente bajo rendimiento en su vida cotidiana y deribe en una mala salud (Olga y Terry, 1997).

Existe una relación cercana entre el estrés y la depresión: las personas que mantienen altos niveles de estrés tienen una predisposición mayor a sucumbir a una depresión así también las personas que sufren de su primer episodio depresivo haya sido debido a un episodio estresante que se a vivido (Daneri, 2012).

Al leer a los autores anteriormente mencionados y la conexión que se puede hacer entre lo que dicen, se puede observar que indudablemente existe un deterioro de la salud mental dentro de la población salvadoreña y por lo tanto una gran necesidad de enfocar esfuerzos de una forma oportuna en la asistencia de una guía de intervención que ayude al manejo de niveles aceptables de estrés en el ambiente de trabajo. Dado que el estrés laboral no es meramente algo que se determina por factores en el ambiente laboral sino también por factores externos a este.

Si se parte del supuesto que la mayoría de los trabajadores de las compañías salvadoreñas viven en municipios populosos asediados por pandilleros, como el contexto social explica previamente, de acuerdo a la teoría de la gratificación se podría externar que muy probablemente esta es una de las causas que puede limitar a los colaboradores a buscar su autorrealización de su interior, creando individuos neuróticos, porque dependen de las variables externas para suplir sus necesidades básicas como son la seguridad.

La inseguridad es un factor activador de estresores en los trabajadores que influye profundamente en el desempeño de las tareas en sus puestos de trabajo, debido a que continuamente se ven sometidos a situaciones amenazantes para ellos y sus familias; perdiendo el sentido de autonomía al perder el control frente a la amenaza. Esto unido a otros componentes comunes en el área laboral como lo son exceso de trabajo, falta de trabajo en equipo, exposición a la violencia, inestabilidad laboral, entre otras. Eso lleva a Fernández García a sostener que: el estrés laboral es el desequilibrio entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo), siempre que este tenga importantes consecuencias para la persona (2010, p.6).

Se dice que el estrés suele ocurrir mayormente en los ambientes laborales pero en El Salvador tanto las exigencias de la vida laboral como la personal chocan constantemente incrementando la posibilidad de que las personas sufran de este padecimiento. Esto se puede constatar ya que muchas organizaciones cuentan entre sus trabajadores con un considerable número de personas que padecen depresión, dolores de cabeza por presión y esto probablemente está ligado de forma íntima a la fuerte ola criminal y de inseguridad que se vive a diario en la nación antes mencionada. Cuando la vida personal entra en conflicto con las exigencias laborales potencializan los factores estresores para los seres humanos y en este sentido los salvadoreños cuentan con una infinidad de factores entre los que se pueden mencionar las largas distancias que deben desplazarse unido a los grandes congestionamientos provocados por el exceso de vehículos y la sobrepoblación.

Debido a todo lo anteriormente descrito se puede concluir que tanto para el trabajador como individuo como para la empresa habrá consecuencias del manejo inadecuado de los niveles de estrés. Y de acuerdo con la información observada se puede llegar a las siguientes consecuencias del estrés en la empresa:

- Disminución de productividad: El trabajador que tiene altos niveles de estrés es un trabajador que no podrá conllevar todas las responsabilidades que tiene en su puesto de trabajo; si a esto le sumamos un manejo inadecuado de los estresores tanto internos como externos de una empresa, la calidad de su trabajo se verá comprometida por lo que sus niveles de productividad serán más bajos llegando a un uso ineficiente de la potencialidad de trabajo que este tiene que tener.
- Aumento de ausentismo: Una de las características de los altos niveles de estrés en el trabajador es la disminución de la motivación que este tenga para realizar su trabajo, es obvio que si las personas están más pendientes de sus estresores que de su eficiencia laboral estas no tendrán los mismos resultados que otras que se concentren exclusivamente en su trabajo, perdiendo de esa forma la motivación para realizar su trabajo de manera adecuada. Todo esto nos dirige a que los niveles de ausentismo se incrementen dentro de la empresa, tanto por pérdida de motivación por parte del trabajador para desempeñarse con todo su potencial o porque la salud del trabajador se

ve afectada por el manejo inadecuado del estrés, faltando más a su trabajo por incapacidades físicas, influyendo de gran manera en la productividad de cualquier empresa.

- Peticiones de cambio de trabajo o rotación: Como se observa las consecuencias en la empresa están intrínsecamente unidas entre sí, dado que el nivel de estrés puede influir la motivación, producción, y salud del trabajador este tendrá a justificárselo al puesto de trabajo. Incrementando las peticiones de rotación o cambio de trabajadores.

- Aumento accidentalidad: Dentro de esta consecuencia hacia la empresa cabe recalcar que además de los factores de peligrosidad que el puesto de trabajo ya posea, estos pueden incrementar debido a la falta de interés de parte del empleado, debido a que su enfoque se encuentra mayormente en tratar de combatir el estrés y en el proceso inadecuado de adaptación hacia los estresores llevando al trabajador a tener conductas como: ritmo de trabajo inadecuado, mala promoción interna, falta de comunicación, aislamiento entre otros, lo que consecuentemente puede llevar a un aumento en los descuidos sobre el equipo de trabajo, concluyendo en un aumento de los accidente que la empresa presentará.

- Aumento de consumo de drogas: Dado que como cultura no se tiene una percepción saludable de cómo manejar el estrés, el individuo normal en la sociedad salvadoreña buscara escapes que desde su perspectiva serán idóneos. Una liberación de sus niveles altos y manejos inadecuados de estrés probablemente provocará las automedicaciones en forma de consumo de drogas y alcohol que afectarán tanto su calidad de vida así como la calidad de trabajo que este desempeña dentro de la empresa.

- Aumento de padecimientos médicos: como se ha podido analizar hasta el momento los estresores causan estragos en la salud mental, lo cual repercute directamente en la salud física de los individuos, es decir, que para la empresa se da un incremento de padecimientos psicosomáticos o enfermedades crónicas que afectarán el flujo de producción en la empresa, incurriendo en gastos mayores hacia la empresa ya que los

trabajadores enfermos no tendrán la misma calidad de trabajo y producción, aumentando así el ausentismo y gastos médicos.

5.3.2 Ansiedad y su conexión con la salud mental.

Otro integrante del deterioro de la salud mental de los trabajadores es el manejo inadecuado de la ansiedad, este se convierte en un factor determinante a la hora de pensar que la combinación de ansiedad y estrés modifican de forma contundente la psique humana afectando la salud mental del individuo, tanto en su vida cotidiana, en su trabajo y las funciones laborales que desempeñe.

Así mismo hay una gran confusión con respecto al término ansiedad debido a que la comunidad científica ha utilizado de una manera u otra la misma terminología para describir lo que es ansiedad, como es el caso de angustia, estrés, temor, miedo, amenaza, frustración, tensión, arousal (Casado, 1994). Por lo que hay que hacer una clara distinción de que término es el que ocuparemos para referirnos a un manejo inadecuado de la ansiedad.

Normalmente se define el término ansiedad como la emoción cercana al miedo, o una subdivisión de este, el miedo se considera como un sentimiento que se produce debido a la sensación de peligro, este está ligado al estímulo que lo genera mientras que la ansiedad puede llamarse a la anticipación a un peligro que se tendrá en el futuro o a lo incierto, puede ser una causa vaga y menos comprensible que el miedo en sí (Marks, 1986). En este momento y con esta definición se puede ver claramente la conexión que se puede hacer entre el miedo o anticipación al miedo encontrado en una situación de violencia; la paranoia social con la que los salvadoreños se desempeñan diariamente debido a los altos índices de delincuencia y violencia nacional puede ser una clara consecuencia de los altos niveles de ansiedad con los que se maneja dicha sociedad.

También Bermúdez y Luna nos permiten observar que se puede recurrir a otro elemento diferenciador entre miedo y ansiedad: la intensidad y proporción por el que este se mantiene, dado que el miedo es una reacción proporcional al peligro real que estamos sintiendo mientras que la ansiedad reacciona de forma desproporcional en intensidad y

duración (1980). De esta forma el nivel de ansiedad se incrementara exponencialmente si la situación estresora no se maneja adecuadamente.

Vila sostiene que la ansiedad también puede ser al igual que es estrés una emoción normal y activadora, dado que facilita la respuesta que la persona tendrá; pero cuando esta es excesivamente intensa en su frecuencia o en su duración, aparecerá la asociación con representantes de carácter malos, produciendo alteraciones emocionales y funcionales en el individuo pudiendo transformarse en trastornos patológicos (1984). Con esto al realiza una comparación de ansiedad con estrés, se puede sustentar que si cualquiera de los dos no son manejados de una forma adecuada son factores determinantes para futuras patologías.

Parte de la sintomatología de la ansiedad puede ser explicada en dos puntos que nos da López Ibor 1969 en donde; la ansiedad (1) predominan los síntomas psíquicos, sensación de catástrofe, de peligro inminente, (2) es una reacción de sobresalto, tratando de buscar soluciones al peligro, siendo más eficaz que la angustia, y (3) en la ansiedad el fenómeno se percibe con mayor nitidez. En una ambientación normal, donde El Salvador no se encontrara en una epidemia de violencia y delincuencia, la ansiedad sería necesaria como parte del reflejo de huida/lucha, pero dado que este no es el caso y el nivel de ansiedad es constante por periodos continuos esto lleva a que la psique del trabajador se vea influenciada y por lo tanto la salud mental también estaría comprometida.

Spielberger (1972) resume su teoría con respecto a la ansiedad en seis puntos:

Las situaciones que sean valoradas por el individuo como amenazantes evocarán un estado de ansiedad. A través de los mecanismos de feedback sensorial y cognitivo los niveles altos de estado de ansiedad serán experimentados como displacenteros.

- La intensidad deberá ser proporcional en su reacción a la cantidad de amenaza de la situación a la que el individuo vive.
- La duración dependerá del estado de ansiedad que el individuo tenga tanto en su persistencia como en la interpretación de la amenaza.
- Las situaciones autoestima/ansiedad, los individuos con un rasgo de ansiedad será

proporcional a su estado de autoestima a la situación a la que se encuentra.

- Las elevaciones en estados de ansiedad se pueden expresar en conductas directas o servirán para el inicio de las defensas psicológicas que en el pasado funcionaron de manera eficaz para reducir la ansiedad.
- Las situaciones estresantes que ocurran de manera frecuente pueden causar el desarrollo de reflejos y respuestas específicas a los mecanismos de defensa a reducir los estados de ansiedad

Los 6 puntos previamente expuestos, dan a entender cómo puede ser vista la ansiedad y cómo se manejará dependiendo de las características individuales de la persona, así como los componentes situacionales donde el individuo se encuentre, pero si estos esquemas son mayores a los que la persona puede conllevar se puede mencionar la aparición de ciertas alteraciones psicológicas, tales como:

- Preocupación excesiva. Dado que los niveles de ansiedad son mayores a los que el individuo puede manejar, la preocupación se puede convertir en rasgos paranoicos debido a la realidad en la que se encuentra El Salvador y la constante presencia de potenciales agresoras dan como resultados un estado de alerta constante, ya sea de forma consciente o no.
- Falta de concentración. Cuando el pensamiento divaga con la suposición inminente de que algo malo pasará o que será víctima de un proceso de violencia, la concentración se verá sesgada en el individuo, llevando a que este desempeñe todas sus conductas en la búsqueda de prevención.
- Desorientación. Los sujetos con altos índices de manejo inadecuado de la ansiedad presentarán un estado de desorientación mayor que aquellos con un manejo adecuado.
- Olvidos frecuentes. La falta de concentración también provocará una frecuencia

mayor en los olvidos, debido a que parte del proceso de memoria tiene la necesidad de concentración y atención las cuales se verán afectadas si los niveles de preocupación son altos derivados de la ansiedad.

- Consumo de fármacos. La automedicación es frecuente como forma de liberación para los altos niveles de ansiedad, esto debido a la incomodidad que las personas pasan al no manejar de forma adecuada su ansiedad y realizar un búsqueda insana para perder dicha incomodidad.
- Incapacidad de decisión. La falta de decisión será mayor con un nivel alto de ansiedad, esto es debido a la interrupción constante de los procesos de decisión por parte de la insuficiencia para pensar fuera del marco referencial donde se encuentre la ansiedad que sufra el individuo.
- Trastornos del sueño. El sueño es una de las sintomatologías que mayormente se ve afectada con los niveles altos de ansiedad, debido a que los reflejos de vigilia se activaran para tratar de prevenir el evento o ambiente que provoca la ansiedad, esto se realizará de manera consciente o no, esto puede llevar a desarrollar patrones erráticos del sueño y hasta trastornos del mismo. Esto es un claro ejemplo del deterioro de la salud mental debido a la ansiedad.
- Adicción a drogas. Así como la automedicación con fármacos también se dará la automedicación con drogas o alcohol por parte de la persona con tal de no sufrir las incomodidades de los niveles inadaptables de ansiedad.
- Trastornos afectivos. Parte de la personalidad de los individuos puede llegar a cambiar lo que llevara a problemas cada vez más notorios en el área del afecto y relaciones interpersonales.
- Trastornos en la alimentación. Parte del cambio fisiológico que se tendrá con el manejo inadecuado de la ansiedad es también el desorden del sistema digestivo y

muy probablemente posible trastornos alimenticios que se ocupen como forma de escape o consecuencia del malestar provocado por la ansiedad.

- Miedos. Creación de estados de miedo constante llevándolos a niveles aún mayores de ansiedad y posibles paranoias.
- Fobias. Con el alargamiento constante de los estados de ansiedad se provocarán también miedos irracionales a situaciones poco probables o inexistentes haciendo que los individuos desarrollen diferentes tipos de fobias.

Concluyendo esta parte podemos hacer la interrelación con lo visto anteriormente y como esto afecta directamente la salud mental de los trabajadores que influirá de forma dramática la utilidad que estos lleguen a tener dentro de la empresa. La necesidad de prevenir y curar los problemas de salud mental de los trabajadores es de suma importancia para tener no solo una mejor producción y trabajo sino también para mejorar la psique de la sociedad salvadoreña.

5.3.3 Ansiedad y Estrés como rasgos de trastornos psicofisiológicos

Como último punto a analizar dentro de las consecuencias en la salud mental, tenemos la importante relación entre el manejo inadecuado del estrés y la ansiedad con los trastornos mentales, como previamente se ha concluido el exceso o desadaptación del manejo del estrés y ansiedad puede llevar a la cúspide del problema mental, lo cual es la creación de trastornos mentales en las personas de El Salvador debido a la situación de violencia y delincuencia que es en la actualidad nuestro ambiente.

Si bien esta parte de información es importante no se profundizará más de lo adecuado; dicho esto se puede decir que los trastornos psicofisiológicos serían el siguiente paso en el manejo inadecuado del estrés y la ansiedad en donde el individuo pierde funcionalidad de todas sus facultades debido al manejo inadecuado y desadaptación debido a los estresores, esto es lo que se pretendería prevenir y evitar a toda costa con la utilización de terapia o una guía de intervención dirigida a mejorar y evitar los problemas de salud mental con respecto al manejo inadecuado del estrés y ansiedad, dado que son los casos que se encuentran al

extremo del espectro de un problema de salud mental derivado de la violencia y delincuencia del ambiente se dará una breve explicación de cómo los trabajadores pueden llegar a tener dichos padecimientos.

En la relación de la ansiedad y el estrés con los trastornos psicofisiológicos, Isabel Casado sostiene que; un elemento fundamental es el hecho de que las situaciones de estrés o ansiedad afectan al funcionamiento de los órganos internos produciendo en ellos cambios tanto morfológicos como funcionales. Las investigaciones en esta línea parten del supuesto general de que una situación estimular prolongada, formulada de tal manera que genere incertidumbre, puede ser un buen ejemplo de conducta ansiosa. Se puede provocar incertidumbre mediante situaciones o estímulos nuevos, paradigmas experimentales de falta de predicción y control, así como mediante paradigmas de conflicto experimental de aproximación-evitación o de evitación-evitación, por ejemplo, donde sea difícil encontrar una respuesta útil y económica que resuelva el problema. Por tanto, los sujetos con altos niveles en rasgo de ansiedad, se verán expuestos con mayor frecuencia a situaciones que les generen estados de ansiedad, lo que en última instancia, según los datos aportados por las investigaciones presentadas, supondrá una mayor y más frecuente activación fisiológica y por tanto mayor probabilidad de desarrollar trastornos psicofisiológicos (1994 p.150). Lo anteriormente descrito nos lleva al hecho que la probabilidad de que un individuo desarrolle un trastorno psicofisiológico se ve incrementado por el nivel e intensidad de ansiedad y estrés que este tenga durante un periodo de tiempo, contra más tiempo este una persona en un ambiente hostil con estresores que le provoquen altos niveles de ansiedad este se encontrara con mayor facilidad de desarrollas un trastorno, lo que nos lleva a una espiral de incremento en la desadaptación dado que contra mas ansiedad sufra la persona esta se encontrara con situaciones estresantes más constantemente y desequilibrando su psique hasta llegar a una posible falta de funcionalidad como el trabajo. Debido a esto se debe combatir y prevenir el manejo inadecuado del estrés y ansiedad y buscar formas eficientes de mantener niveles estables y de comprensible adaptabilidad.

Si se desea una perspectiva diferente pero que nos ayuda a comprender y fomentar lo anteriormente visto podemos analizar lo que, Gatchel, Baum y Krantz dicen: los trastornos

psicofisiológicos se caracterizan por la existencia de síntomas físicos o disfunciones en varios órganos del cuerpo, estrechamente relacionados con factores psicológicos (1989 p.147). Para Maher los trastornos psicofisiológicos, tradicionalmente denominados enfermedades psicosomáticas, han sido definidos generalmente como aquellos trastornos que presentan una clara evidencia de enfermedad orgánica pero en los cuales, una proporción significativa de sus determinantes son de índole psicológica (Maher, 1978 p.147).

En todo caso estos fueron creados por los índices de ansiedad y estrés que la persona manejó, lo que quiere decir que si el individuo maneja altos niveles de ansiedad y estrés le es más factible padecer de las dificultades fisiológicas que dan como consecuencia.

5.4. Salud Mental y Trabajo

5.4.1 Trabajo, Evolución de las condiciones laborales y Salud Mental

Desde otros capítulos se ha venido hablando sobre qué es la salud mental y las implicaciones que esta tiene de forma significativa en el desempeño laboral de las personas. En esta parte se tratará de establecer de una forma más clara la importancia de la salud mental en el trabajo y la relación inversamente proporcional desde el bienestar de los colaboradores con respecto a la producción dentro de las organizaciones. Además de conocer las oportunidades que tienen las empresas al promocionar la salud mental en el trabajo.

Para iniciar se debe definir qué es trabajo, de acuerdo a la Real Academia Española trabajo va desde la sencillez de la acción y efecto de trabajar, hasta definirlo como el empeño que las personas realizan en el desarrollo de una producción para poder generar enriquecimiento, en oposición al patrimonio. (RAE, 2016). Pero para los usos del presente estudio, contemplaremos que trabajo es cualquier actividad física o intelectual que las personas realicen para una empresa y ésta última brinda una remuneración por dicha actividad.

El trabajo está ligado a la existencia del hombre desde sus inicios, pero es hasta la época de la Revolución Industrial donde se da un paso esencial que permite el acercamiento a lo que actualmente se conoce como trabajo; como todo dentro de la historia de la humanidad

también este ha sufrido diversas transformaciones y es en la época industrial donde se marca un antes y después, dejando a un lado el trabajo manual para darle paso a la producción en la fábrica. Todo esto llevó a que las personas sufrieran cambios bastante significativos en diversos ámbitos de su vida, pero una de las áreas más comprometidas sin duda alguna fue la laboral; donde los trabajadores eran sometidos a largas jornadas de trabajo, míseros salarios y condiciones poco adecuadas, provocando el deterioro de su salud y en muchos casos hasta la pérdida de la vida del trabajador. A raíz de todo esto surge la necesidad de mejorar las condiciones laborales, pero es hasta por 1870, cuando en Europa a través de la fuerte presión que ejercían los sindicatos se empieza un movimiento por la mejora de la calidad de vida en el trabajo, naciendo los derechos de los trabajadores, en Centroamérica fue hasta alrededor de 1940-1950 que se dio inicio a una legislación laboral. Conforme a esto en El Salvador hay diversas entidades creadas para garantizar los derechos laborales, entre las que se puede mencionar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y La Procuraduría General de la República con su Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, ambas cuentan con estructuras bien definidas para que se cumplan los beneficios y derechos del trabajador que han sido plasmados en el Código de Trabajo y algunos artículos del Código de Comercio. Con la información antes proporcionada se pretende plasmar que El Salvador es un país que cuenta con los medios para garantizar los beneficios y derechos mínimos para sus pobladores cuando estos son empleados de diversas organizaciones, pero también se debe tomar en cuenta que dichos beneficios son los mínimos con los que debe contar una persona en un ambiente laboral y estos se han logrado gracias a la evolución de las condiciones de trabajo que en un principio se mencionaba.

Como de todos es sabido uno de los objetivos principales de las empresas es la obtención de utilidades, por lo tanto, las organizaciones siempre buscarán aumentar sus niveles de producción y disminuir sus costes, de ahí que se realizan varios estudios para investigar cómo llegar a dichas metas. De acuerdo a un estudio realizado por el Centro Internacional de Investigación de Organizaciones de la IESE Business School de la Universidad de Navarra, en la ciudad de Madrid en mayo del 2013, las empresas generalmente están direccionadas a la búsqueda y obtención de utilidades. Y una de las formas para lograrlo es demandando el aumento de la producción en las nóminas de su personal. La prisa por el logro de las metas mencionadas provoca reajustes de personal, disminución de salarios,

aumento de jornada laboral o conceptos parecidos. Se busca bajar costos. De esta forma distribuir la producción entre la cantidad de involucrados aumenta la eficiencia en la organización; hipotéticamente sube su rendimiento.

Pero, con todo esto los trabajadores disminuyen su interés por la visión y la misión de la empresa. Aunque permanezca dentro de ella, al desidentificarse desconocen la duración de permanecer en la misma. La compañía puede velar para retener a sus colaboradores, pero muy difícilmente tendrán una lealtad hacia el proyecto. Con el pasar del tiempo su productividad sufrirá una baja. Los colaboradores piensan que a las organizaciones no les interesan y que solo buscan la ganancia de utilidades, por lo tanto ellos, a su vez, descuidan la compañía y el rendimiento se desploma. En la mejor perspectiva se realiza de forma suave luego de un inicio (García, 2013). Esto es un claro ejemplo de cómo muchas empresas buscan continuamente las diversas, aunque no siempre adecuadas formas para aumentar su productividad.

Al ser lo más importante para las organizaciones la reducción de costos y aumentar la productividad a mediados del siglo XX surgen las bases para la promoción y establecimiento de la seguridad industrial y la salud ocupacional, de ahí que Walter Arias (2012) sostenga que para 1960, se establezca como una profesión y una ciencia, debido a que sus contribuciones al trabajo y su industria, han tenido un impacto positivo al eliminar y disminuir los peligros dentro de los puestos de trabajo, proporcionando una reducción en los valores económicos que dañan el rendimiento en las compañías.

Actualmente, la seguridad industrial está provocando muchísimo interés en todas las áreas donde esta se ve involucrada, entre los que se puede mencionar desde políticos, empresarios y trabajadores. Muchos gobiernos están destinando fondos para la inspección periódica de compañías y la divulgación de normas de seguridad, por medio de varias instituciones de control como Defensa Civil. [...]Por lo tanto, la salud ocupacional y la seguridad industrial son áreas que están teniendo una gran atención por parte de diversas áreas y esto ha permitido que se vaya avanzando para la formalización de sus métodos, también ha permitido el establecimiento de un marco teórico producto del esfuerzo de muchos profesionales de varias especialidades alrededor del planeta. Con todo esto, se continúan presentando una serie de obstáculos que se busca superar a partir de la misma

astucia con la que ha crecido esta área en el siglo XX. En el siglo XXI, hay nuevas metas que lograr debido a las nuevas necesidades surgidas a partir de las TIC y de la innovación en los campos de trabajo, donde una de las características que predomina son las demandas mentales sobre las físicas. Todo esto pide replantear los inconvenientes que últimamente se han visto reflejados en las áreas de salud y la seguridad ocupacional en la actualidad (Arias, 2012).

Con toda la información expuesta se puede observar como desde la época industrial hasta la actualidad la calidad de vida en el trabajo ha ido evolucionando conforme a las necesidades que se van presentando, antes se hablaba de derechos laborales, ahora no se dejan a un lado sino siempre se toman en cuenta pero además se ha llegado a la promoción e implementación de la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo, con esto finalmente se llega a un Entorno Laboral Saludable, que de acuerdo con el informe de la OMS, llamado Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS contiene tres elementos claros: 1. Para la OMS la salud de los trabajadores no solo incluye el daño físico, sino también está contemplado el bienestar mental y social de los individuos. 2. Cuando se habla de un ambiente de trabajo saludable, se contempla desde el sentido más extenso de la palabra, las empresas deben equilibrar la búsqueda de sus metas en relación a su funcionamiento para la promoción del bienestar de sus trabajadores, ya que ambas están estrechamente vinculadas y 3. El ambiente óptimo para el trabajador respecto a la salud debe contener la promoción y la protección de esta (OMS, 2010); por lo tanto en la actualidad la importancia de la salud mental en el trabajo es indiscutible, ya que cuando se habla de salud intrínsecamente se está hablando de salud mental, obviamente la salud física es la que ha tenido más auge desde años anteriores pero la salud mental se ha venido tomando en cuenta desde el reconocimiento del ser humano como un ser íntegro donde todas las áreas (física, mental y social) deben encontrarse en equilibrio para su buen funcionamiento.

Conforme el trabajo ha ido evolucionando también su entorno y los problemas que los trabajadores presentan con respecto al desarrollo del mismo, teniendo modificaciones significativas. Desde ese punto, se ha venido hablando sobre psicopatologías laborales que se originan desde los riesgos laborales que tienen los seres humanos en la realización de sus

tareas en el ambiente y área de trabajo, con las cuales se ha logrado crear un campo de acción cada vez más amplio dentro de las organizaciones debido a que representan el espacio donde se observan los principales problemas psicológicos derivados del trabajo. De ahí se debe tener muy en cuenta que las empresas u organizaciones cuentan con procesos adecuados ya establecidos dentro de ellas para la paliación de los problemas psicológicos más comunes como son: el estrés laboral, burnout, mobbing, la adicción al trabajo, el horario laboral, la jubilación e incluso el acoso sexual. A partir de lo anterior se puede decir que hay una serie de problemáticas que sufren los seres humanos al realizar un trabajo originadas de los riesgos laborales que puedan estar presente en las organizaciones y empresas donde desarrolles sus actividades; a estas dolencias se les ha definido con el término de psicopatologías laborales porque su origen es el ambiente o entorno de trabajo.

Diferentes autores nos definen dichos problemas en el siguiente cuadro en donde podemos observar claramente el significado de lo que la organización debe tomar en cuenta al momento de enfocar la lectura de este trabajo.

Autor	Término	Definición
Brodsky (1976)	• <i>Harassment</i>	• Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona.
Thylefors (1987)	• <i>Scapegoating</i>	• Una o más personas, durante un periodo de tiempo, son expuestas de modo repetitivo a acciones negativas por parte de uno o más individuos.
Matthiesen, Raknes y Rökkum (1989)	• <i>Mobbing</i>	• Una o más conductas y reacciones duraderas y repetidas de una o más personas dirigidas a una o más personas de su grupo de trabajo.
Leymann (1990)	• <i>Mobbing / Psychological terror</i>	• Comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona.
Kile (1990)	• <i>Health endangering leadership</i>	• Actos de humillación y acoso continuos de larga duración por parte de un superior y que son expresados abiertamente o de modo encubierto.
Wilson (1991)	• <i>Workplace trauma</i>	• La desintegración de la autoestima del empleado como resultado del tratamiento continuo, real o percibido, deliberadamente maligno o malévolos por parte de un empleado o superior.
Adams (1992)	• <i>Bullying</i>	• Crítica continua y abuso personal en público o en privado, con el fin de humillar y degradar a una persona.
Ashforth (1994)	• <i>Petty tyranny</i>	• Un líder utiliza su poder sobre los demás mediante la arbitrariedad y el "autobombo", despreciando a los subordinados, mostrando escasa consideración, utilizando un estilo basado en la fuerza para la resolución de conflictos, impidiendo la iniciativa y utilizando castigos no contingentes.
Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994)	• <i>Harassment</i>	• Actividades repetidas con el fin de causar sufrimiento psicológico (aunque algunas veces también físico) dirigido hacia uno o más individuos, que no son capaces de defenderse por sí mismos.
Vartia (1996)	• <i>Harassment</i>	• Situaciones en las que una persona es expuesta repetidamente y durante cierto tiempo a acciones negativas por parte de una o más personas.
Moran Astorga (2002)	• <i>Mobbing</i>	• El maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización, hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización.
Barón Duque (2003)	• <i>Mobbing</i>	• Frustración del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y el objetivo de su contrato, así como su autoidentificación biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y, finalmente, la de la sociedad.

Fuente: M. C. Sáez & M. García-Izquierdo (2005). *Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing*. Madrid: Psicología Pirámide, pp. 191-204.

Para usos de este trabajo de investigación bibliográfica los factores psicosociales que se han investigado tienen una vía de origen externa al lugar de empleo ya que la violencia y la delincuencia están fuera de los espacios físicos de las organizaciones, pero el impacto que están teniendo en la psique de las personas que desarrollan sus actividades en las empresas y organizaciones en El Salvador son altamente significativas desfavoreciendo el desempeño adecuado en sus tareas.

Existen otras investigaciones y trabajos que se enfocan en los procesos con los que las diferentes organizaciones deben de contar para la disminución de las psicopatologías laborales mencionadas con anterioridad y los pasos que cada una de estas deben abordar para la adecuada gestión de su recurso humano, de hecho son esas organizaciones que se preocupan por su personal y velan por el bienestar de estos quienes logran aumentar sus utilidades a largo plazo y a quienes esta guía para intervención de problemas de salud

mental en sus trabajadores relacionados con la violencia y delincuencia en El Salvador podrá beneficiar.

5.4.2 Oportunidades y Beneficios para las organizaciones al promover la salud mental

De acuerdo a un informe de la OMS sobre la promoción de la salud mental, esta involucra todas las áreas que tengan que ver con la vida de las personas. Cuenta con propiedades características ya sea para la cultura, la sociedad y la persona. Se debe tener en cuenta que la salud mental sostiene una correlación mutua entre el confort y el rendimiento de los miembros de una sociedad y esta. Y la utilidad que estas producen debe examinarse de diferentes maneras:

- La salud mental es básica en el óptimo desarrollo de las actividades y tranquilidad de las personas
- Es un medio de indiscutible consideración para todos los países, sociedades, familias y personas.
- La salud mental es una porción inseparable de la salud integral universal, ayuda al desarrollo de las competencias dentro de las comunidades y produciendo un resultado en el total de la productividad.
- Cubre a todos los individuos porque se origina en el desenvolvimiento de la vida diaria, en los hogares, instituciones educativas, ambientes laborales y espacios recreativos.
- La salud mental positiva colabora al capital social, humano y económico de cada sociedad. [...]

La salud mental se puede considerar de forma propia en cada persona, debido a su contribución en la disposición de vida del ser humano pudiendo incrementar o mermar conforme a las actividades hechas por la población. Una de las características de la buena salud mental es la disposición para sostener vínculos recíprocos agradables y persistentes. Se tienen pruebas que van en aumento que muestran que la cohesión social es concluyente para el aumento económico de las sociedades y este vínculo se manifiesta de forma mutua (OMS, 2004).

De acuerdo a esto, los beneficios de la salud mental incluyen a todas las personas, desde el individuo hasta el total de la población, además muestra como contribuye con el desarrollo

óptimo en todas las áreas de la vida de los seres humanos, por lo tanto el proporcionar espacios dentro de las organizaciones o empresas para la promoción de la Salud Mental trae beneficios en la productividad, en las relaciones interpersonales de los compañeros de trabajo y esto pueden ser a mediano o largo plazo.

Acorde con la información antes establecida y para tener un mayor fundamento sobre dichos supuestos, en un artículo publicado en la Revista de economía, empresa y sociedad OIKONOMICS, en noviembre del 2015 Carles Salas Ollé manifiesta: A pesar de todas las problemáticas involucradas en la exposición de la rentabilidad en la prevención y el aumento de la competitividad dentro de la compañías, hay investigación específicas realizadas por diversas organización de alto prestigio que muestran evidencia y que contribuyen la afirmación de las mismas.

De esa forma, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2010 inició un proyecto que consistía en la promoción de la salud dentro de las compañías, gracias al cual se mostró no solamente el provecho en la salud de los empleados, sino que por cada euro que se empleaba en promover la salud en el ambiente laboral reflejaba una rentabilidad de entre 2,5 y 4,8 euros, todo esto debido a la disminución de los costos de deserción básicos. Desde esta perspectiva se realizó un ejercicio práctico en Dundee City Council, quienes tomaron la decisión de implementar una estrategia de proyecto para el mejoramiento de la salud en su departamento de trabajo social; los puntos fundamentales de dicho plan se referían a beneficios que incluían las familias de los colaboradores y otros que solamente abarcaban situaciones de carácter individual, por ejemplo el asesoramiento confidencial o el asociarse a un club de deportes entre otros. De ahí que se contemplaban factores particulares y grupales. Con la implementación de estas acciones dicha compañía pudo ahorrar aproximadamente 165 mil euros en las bajas laborales anuales debido a que consiguieron mejorar la salud de sus trabajadores consiguiendo la reducción de los problemas músculos esqueléticos, estrés y ansiedad.

Con todo esto fue el mismo director de la EU-OSHA quien enfatizó con respecto a dicha campaña que al promover el apoyo al estilo de vida sano beneficia a todos. Ya que favorece a los colaboradores y sus empleadores, al mismo tiempo que a todos los miembros de una comunidad, disminuyendo el trabajo a los servicios de salud. Al aumentar la cantidad de

individuos en declive físico dentro de las organizaciones, continuará el aumento sobre la importancia de los planes de PSLT, por lo tanto se debe buscar asistir a las personas a mantenerse sana durante más tiempo, para lograr esto tanto los colaboradores como los líderes de las organizaciones deben trabajar de forma conjunta, con el propósito de instituir una cultura de trabajo saludable. Todo esto contribuiría sobre el declive de la pirámide demográfica, que ayuda a que los empleados abandonen sus trabajos más lentamente, al conseguir el bienestar en la salud de los trabajadores de mayor edad se buscará crear nuevas políticas para promover y prevenir la salud obteniendo de esa forma una correlación costo beneficio que permita a las organizaciones invertir en dichas áreas y disminuir costos de ausentismo, entre otros.

Por otro lado, una investigación nombrada: Cálculo del rendimiento internacional de la prevención para las empresas: costos y beneficios de las inversiones en seguridad y salud en el trabajo, expone que al invertir un euro por trabajador durante un año referente a la prevención dentro de los ambientes laborales, las compañías podrían aumentar sus utilidades potenciales a 2,20 por euro invertido.

Por último, hay una tercera investigación que fue realizada por el Instituto de Investigaciones en Salud de PricewaterhouseCoopers (PwC), en conjunto con el Foro Económico Mundial, basado en el plan sobre el adecuado estado de salud dentro de las grandes organizaciones multinacionales (más de 3 millones de trabajadores alrededor del mundo), donde se mostró una recuperación de lo invertido de 3 a 1. Hay dos primordiales argumentos que promueven la adecuada salud entre los que se puede mencionar: la reducción de los costos directos referentes al ausentismo, incapacidad laboral y presentismo y también el mejoramiento de la productividad de los trabajadores con respecto a la calidad y rendimiento. Disminuir los costos directos de los cuidados de salud es el factor citado como uno de los tres más determinantes seguido de acuerdo al orden de importancia por la aspiración del mejoramiento de la imagen interna de la corporación con el objetivo de lograr una lealtad por parte de los trabajadores hacia la misma, y por último enriquecer la imagen externa de la compañía para la captación de nuevos talentos.

Todas estas investigaciones argumentan el retorno de la inversión de 2,5 hasta 3 por cada euro invertido, en promedio (Salas, 2015).

A pesar de que los análisis anteriores y los datos son de acuerdo a organizaciones europeas, empresas que se puede decir, se encuentran a años luz de algunas salvadoreñas, se debe otorgar la importancia que les corresponde, ya que a través de esos datos se muestran tangiblemente los beneficios en la reducción de costes en las empresas cuando se promueve y se ejecutan entornos saludables para los trabajadores; al contrario esto solamente permite preparar el camino para que más adelante se lleven a cabo investigaciones en las empresas latinoamericanas y salvadoreñas donde probablemente los resultados serán muy similares.

De hecho el Centro Internacional de Investigación de Organizaciones IESE Business School de la Universidad de Navarra en España, recalca en uno de sus informes que para que todo anterior ocurra, es decir, si se desea que las compañías aumenten sus utilidades se deben realizar una serie de cambios, estos se hacen anticipadamente; creando y desarrollando un ambiente agradable entre trabajadores. Para lograr estos objetivos se deben crear políticas que les permitan ambientes que fomenten la esperanza y la producción. En el corto plazo pareciera que no son importantes pero los resultados a obtener en el mediano y largo plazo son trascendentales. Los componentes que no se negocian dentro de dichas políticas son aquellos que están dedicados a velar por la salud intelectual, física y espiritual de los trabajadores, ya que lograrán un equilibrio dentro del ambiente de los trabajadores pero también en su vida personal cotidiana fuera de las empresas.

Todo esto nos lleva a conocer la definición de Empresa Saludable, es decir, las organizaciones o compañías que establecen entre sus metas principales la ayuda hacia sus colaboradores para la obtención de un óptimo y adecuado tono vital corporal y mental sano. Toman en cuenta actividades que con el transcurrir del tiempo incrementan la productividad de los trabajadores (García, Peiró, 2013). Y a este punto es donde se quería llegar con este trabajo, a la empresa que promueve la salud mental como parte fundamental de los activos de la empresa porque han reconocido la generación de utilidades y el aumento en su capital humano, y esto en un contexto como el que vive El Salvador que se planteó ampliamente con anterioridad, ayuda a las organizaciones a la cohesión de su personal con la visión de la empresa, estrecha las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y permite que las personas que trabajen en las instituciones que

cuenten con una guía de intervención de Salud Mental puedan contar con espacios y herramientas que ayudaran a mantener o recuperar el estado de equilibrio que necesitan para disfrutar en cada una de las áreas de su vida de una manera integral.

Pero, ¿cuáles son los límites adecuados en los que una organización debe realizar una ejecución óptima? La OMS, propone que un entorno de trabajo saludable es aquel en el que el trabajador y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización y la cultura del ambiente del mismo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad (OMS, 2004).

Además de las compañías multinacionales o las empresas europeas, las norteamericanas también son de las que se posicionan en la vanguardia cuando del mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores se habla, velando continuamente para que sus organizaciones cumplan y sobrepasen los parámetros mínimos requeridos para ser empresas saludables. Y esto lo hacen porque han descubierto a través de diversos y muchos estudios e investigaciones que a mejor y mayor bienestar en la salud de sus colaboradores, ellos reducen sus costes bajando ausentismo y aumentando productividad. De hecho en el 2008 en el XVIII Congreso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Seúl Corea, los participantes firmaron la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el trabajo, que afirma específicamente que un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental (Declaración de Seúl, 2009).

Consecuentemente con toda esta información, las compañías en El Salvador tienen todo que ganar al promover e implementar guías para la intervención de problemas de salud mental en sus organizaciones ya que al mismo tiempo que impulsan el bienestar de sus colaboradores, disminuyen costes, aumentan productividad y por lo tanto alcanzan su objetivo fundamental que es incrementar sus utilidades

Capítulo VI. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Todos los trabajadores necesitan tener niveles adecuados de estrés y ansiedad en su sistema, el manejo óptimo de estos elementos ayuda a que las personas tengan un mejor desempeño en su trabajo, obteniendo métodos más eficientes de elaboración. Cuando se realiza un trabajo siempre dentro del sistema se mantendrá algún nivel de estrés, lo conveniente es tener formas adecuadas para liberar y enfocar lo logrando adaptarse a las circunstancias, no importando la situación del trabajador.

De igual manera un nivel de ansiedad se mantendrá en cualquier situación que considere esfuerzo por parte de los trabajadores, esto ayudará a mantenerse alerta y en conciencia de su seguridad en todo momento, además de motivar la finalización del elemento que provoque la ansiedad.

El manejo adecuado de estos dos factores son los que hacen a una persona capaz de adaptarse a lo inesperado y mejorar de forma frecuente en su trabajo, todo esto sin afectar su salud mental sino fomentando un mayor desarrollo personal en el trabajador y en su puesto laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, el uso inadecuado de los mecanismos para adaptarse según el nivel de estrés o ansiedad provoca un desequilibrio en el individuo que lo lleva a poder padecer de forma constante problemas en su salud mental, los niveles demasiado intensos o continuos de estresores serán los principales causantes para la desadaptación del proceso adecuado del manejo del estrés y la ansiedad, esto se manifiesta aún más al saber que el contexto psicosocial en el que los trabajadores se encuentran.

Al analizar lo planteado se puede realizar una conexión entre la realidad de violencia y delincuencia en El Salvador con los problemas crecientes de salud mental en los trabajadores, esto queda planteado de mejor manera cuando vemos a los trabajadores meramente como individuos que constantemente conviven con su ambiente y realidad nacional, donde el índice de violencia es uno de los mayores del mundo; si la violencia y delincuencia es tratada como un estresor psicosocial para los individuos que conviven constantemente con ella ya sea de forma directa o indirecta se puede concluir que los niveles de estrés y ansiedad serán mayores a lo que normalmente se esperaría que un

individuo manejara de forma adecuada y dado que dichos individuos se verán afectados en diferentes facetas de su vida esto repercutirá también en su calidad de trabajo llevando a la correlación entre la violencia y los problemas de salud mental en los trabajadores de El Salvador. Por lo tanto si los habitantes salvadoreños no logran desarrollar la capacidad para adaptarse a dichos estresores los niveles de estrés y ansiedad afectarán su salud mental y física de manera constante, de manera que una inadecuada salud mental en las personas es igual a un mal desempeño en el trabajador y en su calidad de trabajo.

Consecuentemente hay una necesidad constante por parte del trabajador de ayuda para solucionar sus problemas adaptativos con respecto al mejoramiento del estrés y la ansiedad derivados del nivel de violencia con el que este convive de forma directa o indirecta. Así también la empresa estará ligada intrínsecamente a la salud mental de sus trabajadores ya que de ellos depende los niveles de productividad y utilidad que la empresa obtenga, por lo que se hace necesario la guía para la intervención de problemas de salud mental.

Capítulo VII. CONCLUSIONES

1. Los estresores psicosociales de violencia y delincuencia, afectan la salud mental de las personas de el salvador por lo tanto, la calidad de trabajo que dichas personas desempeñen se verá disminuida debido a los padecimientos que tengan y puede incidir en su desempeño laboral.
2. Esto también puede ser tomado de diferentes puntos de vista ya que la violencia y delincuencia no necesariamente deben afectar al trabajador de forma directa, como el caso de alguna experiencia vivencial traumática, sino que también influirán en el ambiente laboral factores externos, como es en el caso de la economía que se ve drásticamente afectada por el incremento de violencia en un país, este precursor se convierte en un estresor indirecto de la violencia dado que afectara la psique y salud de la población salvadoreña fomentando un mayor nivel de estrés y ansiedad debido a una mala economía nacional.
3. Dado que los niveles de violencia y delincuencia son extremadamente altos en El Salvador llegando a ser denominados como una epidemia, se puede concluir que a corto plazo simplemente serán índices de crecimientos mayores los que se observarán de acuerdo al desarrollo reflejado a través de los años convirtiendo a El Salvador en uno de los países más violentos del mundo. Esto nos dice que los niveles altos de estrés y ansiedad derivados de la violencia y delincuencia no disminuirán de forma pertinente en los trabajadores sin la ayuda de algún ente externo como es la misma empresa. También se puede concluir que la salud mental de los trabajadores debe de ser de alta importancia para la empresa salvadoreña debido a que la productividad y calidad de trabajo están unidas al nivel de salud que los trabajadores presenten.
4. Una propuesta de Guía para intervención de salud mental enfocado a los empleados ayudara a que la productividad de las empresas se vea incrementada, esto se dará como podemos observar debido a que si la psique de los trabajadores se encuentra en óptimas condiciones estos serán mucho más productivos lo cual incrementara la utilidades que la empresa tendrá, de la misma manera la propuesta de Guía ayudara

a que los empleados manejen de mejor manera sus estados alterados de estrés y ansiedad llevándolos a realizar una mejor calidad de trabajo.

5. Se puede concluir de la misma manera que las empresas que empleen la propuesta de Guía de salud mental se beneficiaran de diferentes maneras, la competitividad aumentara de forma creciente y paralela a la curación y prevención a los padecimientos de salud mental, así también ayudara a la rentabilidad de dicha empresa debido a que la inversión de implementar la propuesta de Guía servirá a fomentar una mejor salud mental como una ética de trabajo más estable en donde los empleados se sentirán valorados debido a la importancia que la empresa tiene en su salud y la lealtad de dichos empleados se verá reflejada en una mejora tanto de la calidad de trabajo como en las relaciones interpersonales y de mando dentro de la organización.
6. Como podemos saber la competitividad que una empresa tiene en el mercado laboral y comercial es muy importante para las utilidades que esta tendrá, por lo tanto una empresa que denote una calidad no solo en el interés laboral que sus empleados sino que el interés que esta demuestra hacia sus trabajadores llevara a que la empresa crezca de forma más exponencial lograra tener una mayor competitividad en su mercado laboral en donde los trabajadores apreciaran los tratos adecuados hacia ellos, y dicha percepción repercutirá en los futuros prospectos a emplear y la calidad que desearan tener en su trabajo, esto se lograra dándoles a entender a los empleados que la empresa invierte por ellos y por la salud que estos tiene esto a su vez mejorara la imagen de la empresa y la eficiencia de trabajo, dicho interés se fomentara no solo hacia sus empleados sino también en la percepción del mercado comercial en donde dicha inversión se verá como un aspecto que le dará prestigio y conciencia social a la empresa por lo que la implementación de dicho propuesta de Guía está más que ratificada desde un punto de vista tanto económico de inversión como de conciencia social y calidad del desempeño de los trabajadores.

Capítulo VIII: RECOMENDACIONES

Debido a que los niveles de violencia en el país no disminuirán de manera pertinente en el futuro se debe de tener en cuenta que la salud mental de los trabajadores salvadoreños cada vez se deteriorara más rápidamente y con más constancia, al no manejar los estresores de manera adecuada la productividad influenciando las utilidades que estas puedan tener.

Habiendo dado el análisis de la situación actual del país y la correlación que esta tiene con los padecimientos de salud mental como el manejo inadecuado del estrés y la ansiedad se dan las siguientes recomendaciones para los lectores tanto empresariales como individuales para ayudarles a prevenir y curar estos problemas previniendo padecimientos de trastornos a futuro:

Las empresas salvadoreñas si desean mejorar su clima laboral y sus niveles de eficiencia en los puestos de trabajo deben de enfocar sus esfuerzos en la mejoría de los niveles de salud mental entre sus trabajadores, implementando de forma adecuada programas que fomenten la mejor adaptación y manejo de los índices altos de estrés y ansiedad.

Esto se puede llevar acabo siguiendo los pasos que se pueden encontrar la guía para la intervención de problemas de salud mental proporcionado en los Anexos, dicha propuesta de Guía ayudara a guiar a las partes comprometidas de la empresa, dándoles los pasos a seguir para realizar dicha propuesta de Guía de forma tanto preventiva como curativa, dentro de su organización esto se llevara a cabo desde el diagnóstico hasta el tratamiento adecuado de dichos problemas de salud mental, cabe recalcar que se ha tomado como base los problemas más frecuentes derivados de los estresores de violencia y delincuencia en el país, lo cuales son el manejo inadecuado del estrés y la ansiedad. La guía lleva la descripción de cada paso a seguir con unión del material de la guía y manual, además de esto describe las responsabilidades y lo que es esperado de la empresa tanto en recursos como en las responsabilidades que se deberán tomar y por quienes se llevaran a cabo.

Se proporciona el manual donde se encuentra el material pertinente para poder realizar todos los pasos dentro de la guía que consta de todos los materiales y sesiones opcionales que se pueden llevar acabo por parte de los encargados de realizar la guía, el pasos a paso que se debe de llevar para realizar un tratamiento satisfactorio dando tanto generalidades y

recomendaciones de como ocupar los instrumentos y metodologías a usas durante todo el proceso de prevención y curación de los trabajadores.

Se recomienda de igual manera la utilización de dicha guía para poder dirigirse en caso de que se necesite fomentar la utilización en otro problema de salud mental que no sea la inadecuación del estrés y la ansiedad, esto se ha hecho para que los lectores puedan trasferir los conceptos y responsabilidades a otras facetas diagnosticas si es necesario siempre y cuando se guíen por las recomendaciones dadas dentro de la misma guía como la búsqueda de ayuda a entidades especializadas, y la utilización de un psicólogo clínico en todo momento de tratamiento.

Capítulo IX: BIBLIOGRAFIA

ACOSTA F, Aldrete R, Alvarado H, Aranda B, Arellano P, Bermúdez T, Carrión G, Franco C, Franco R, González J, González S, Milano S, Pando M, Pérez C, Preciado S, Reynaldos Q, Salazar E, Saraz S, Torres T, Varillas W. *Factores Psicosociales y salud mental en el trabajo*. Universidad de Guadalajara. México. 2006. ISBN: 970-94521-2-6

ARIAS, GALLEGOS y LIZANDRO. Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. En: *Revista Cubana de Salud y Trabajo* [En Línea]. Cuba. **13**, pp.-45-52. [Fecha de consulta: 18 abril 2016] ISSN 1991-9395. Disponibilidad y acceso: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf

AYRES, Robert L. *Crime and Violence as Development Issues in Latin America and the Caribbean*. Washington, D. C: Latin American and Caribbean Studies, 1998. ISBN: 0-8213-4163-4

BANCO MUNDIAL. *Crime and Violence in Central America: A Development Challenge*. Traducción [*Crimen y violencia en centroamérica: un desafío para el desarrollo*]. [Documento en línea] 2011 [Fecha de consulta: 17 mayo 2016] Disponible en: https://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/FINAL_VOLUME_I_ENGLISH_CrimeAndViolence.pdf

BECERRO DE BENGOA, Beatriz. ALONSO PARGA, Alfonso. Salud Mental en los Recursos Humanos. En: *Salud Mental*, [Revista en línea] 2016. [Fecha de consulta: 14 abril 2016]. Disponible en: <http://www.saludmental.info/Secciones/Trabajo/saludmentalenlosrecursoshumanos.htm>

BOSQUED, Marisa. *Qué No Te Pese El Trabajo. Cómo combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral: mobbing, estar quemado, tecnoestrés*. España. Grupo Planeta (GBS), 2004. ISBN 84-8088-558-0

BOURGUIGNON, Francois, *Criminalidad, violencia y desarrollo inequitativo*. Colombia: Revista de Planeación y Desarrollo, vol. 30, pp. 15-46. [Revista en línea] 1999 [Fecha de consulta: 18 abril 2016] Disponible en: http://www.pensamientopolitico.50g.com/textos/criminalidad_violencia.doc

BRICEÑO-LEÓN, R., PIQUET Carneiro y CRUZ: *O apoio dos cidadãos a ação extrajudicial de polícia no Brasil, em El Salvador e na Venezuela*. Río de Janeiro en Dulce, 1999. [Fecha de consulta: 18 abril 2016] Disponible en: <http://comunidadesegura.org.br/files/apoiadoscidadaoaacaoextrajudicialdapolicianobrasilemelsalvadorenavezuela.pdf>.

CABEZAS, R., GILSANZ, J. y SAMPAYO, L. *Cohesión social y educación para la paz: Alternativas de prevención de la violencia infanto-juvenil en El Salvador*. Revista CIDOB d'Afers Internacionals, 81 pp. 91-108. 2008. ISSN 1133-6595 [Fecha de consulta: 05 mayo 2016] Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/revistacidob/article/viewFile/86853/111867>.

CASADO, Isabel. *Ansiedad, stress y trastornos psicofisiológicos*. [Tesis de Psicología inédita] Universidad Complutense de Madrid Facultad de Psicología, Madrid, 1994. ISSN: 0212-9728. ISSN edición web (<http://revistas.um.es/analesps>): 1695-2294 [Fecha de consulta: 12 abril 2016] Disponible en: biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/4/S4005801.pdf

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestión del Talento Humano (El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones)*. Colombia: McGraw-Hill, 2002. ISBN 85-352-0427-X

CRUZ, Miguel. *Violencia, democracia y cultura política*. Revista Nueva Sociedad 167. San Salvador; 2000. ISSN: 0251-3552 [Fecha de consulta: 18 abril 2016] Disponible en: http://nuso.org/media/articles/downloads/2856_1.pdf.

DANERI Dra. M. *Psicobiología del Estrés*. Florencia Universidad de Buenos Aires facultad de psicología [Trabajo práctico] 2012 [Fecha de consulta: 01 mayo 2016] Disponible en: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf.

EVERLY, George. *Clinical guide to the treatment of the human stress response*. New York: Plenum Press, 1989. ISBN: 978-1-4614-5537-0

FALKENBURGER, E. & THALE, G. *Maras centroamericanas: Políticas públicas y mejores prácticas*. Revista CIDOB d'Afers Internacionals, 81 pp. 45-66, [Revista en línea] 2008. ISSN 1133-6595 [Fecha de consulta: 05 mayo 2016] Disponible en: www.raco.cat/index.php/revistacidob/article/viewFile/86851/111865

FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo. *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario, 2010. ISBN 978-84-9948-146-3

FERNÁNDEZ TRES PALACIOS, J. L. Ansiedad. En: BERMÚDEZ, J., y LUNA, M. D. *Psicología general II*. Madrid: UNED. pp. 195-213, 1980. ISBN 9788479910167

FERNANDEZ, Ricardo. *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Ciudad: Editorial club universitario, 2010. ISBN: 978-84-9948-146-3

FRANKENHAEUSER, M. *A biopsychosocial approach to work life issues*. International Journal of Health Services. 19 pp. 747-758. 1989. DOI: 10.2190/01DY-UD40-10M3-CKY4

FUERTES Rocañin. *Mobbing Acoso Laboral. Psicoterrorismo en el trabajo: de los conceptos teóricos a la realidad práctica*. Madrid: Arán Ediciones, 2004. ISBN 84-95913-37-2

FUERTES, José. *Mobbing acoso laboral psicoterrorismo en el trabajo*. Ciudad: Aran ediciones, 2004. ISBN: 84-95913-37-2

GARCIA, Pilar. PEIRO, Andreu. *Productividad y Empresa Saludable. Centro de Investigación de Organizaciones*. IESE Business School, Madrid. [En línea] 2013 [Fecha de consulta: 22 marzo 2016]. Disponible en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-290.pdf>

GATCHEL y KRANTZ, *Att introduction lío itealth Psychology*. New York: McGraw-Hill, 1989. ISBN-13: 978-0070229617

GREGSON, Olga. *Superar el estrés*. Madrid: Ediciones Pirámide, 1997. ISBN 13: 9788436812633

GUTIERREZ QUINTANILLA, Ricardo. PORTILLO, Cecilia. La violencia delincriminal asociada a la salud mental en la población salvadoreña. *Revista de psicología (PUCP)* [En línea]. Lima, 2013. [Fecha de consulta: 9 marzo 2016]. ISSN 0254-9247. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000100001&script=sci_arttext.

INFANTE CAMPOS, Alberto. *Guía Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad Primaria*. Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias. [En línea] 2009. [Consulta: 2 mayo 2016] ISBN: 978-84-451-3156-5 Disponible en: http://www.guiasalud.es/GPC/GPC_430_Ansiedad_Lain_Entr_compl.pdf

KAUFMAN, Susana Griselda. *Sobre violencia social, trauma y memoria* [Trabajo preparado para el seminario: Memoria Colectiva y Represión] Montevideo, Uruguay. UBA, 1998 [Fecha de consulta: 10 abril 2016] Disponible en: www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/GKauffman.pdf

KOMPIER, M., & Taris, T. W. *Assesing methodological quality and biological plausibility in occupational health psychology*. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 30(2), 81-83 (2004) ISSN: 0355-3140

LAZARUS, R. y FOLKMAN. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company. 1984. ISBN: 0-8261-4191-9

LOPEZ BOR, J. *La neurosis como enfermedad del ánimo*. Madrid: Grecos, 1969.

MAHER, Brendan. *Principios de psicopatología*. México: McGraw- Hill. Traducido por Enrique Fernández Sanz, con la colaboración de José María Gallart Capdevila, 1978. ISBN: 9781780393100

MARKS, Issac. *Tratamiento de neurosis*. Barcelona: Martínez Roca [Traducido por Joan Massana] 1986. ISBN: 84270103549788427010352

MARROQUIN, David. LETONA, Yeni. QUINTANILLA, Lucinda. *Menores y jóvenes son las principales víctimas de la violencia*. [Periódico en línea] 2015. [Fecha de consulta: 4 mayo 2016] Disponible en: <http://www.elsalvador.com/articulo/sucesos/menores-jovenes-son-las-principales-victimas-violencia-84383>

MASLOW, Abraham H. *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos, 1991. ISBN 84-87189-84-9

MAYORGA, Rafael. PETRINA, Puy. PEREZ, Irene. *Mutua Navarra. Promoción de la salud en el trabajo. Una oportunidad empresarial*. [En línea] 2016. [Fecha de consulta: 30 abril 2016] Disponible en: <http://www.mutuanavarra.es/Portals/0/Documentos/MNGuiaAzulSaludLaboral.pdf>

MORALES, L. MUÑOZ, J.. *Perfiles criminológicos: el arte de Sherlock Holmes en el siglo XXI*. *Salud Mental*, pp. 68-75. 2007. ISSN: 0185-3325 [Fecha de consulta: 08 mayo 2016] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2350480&orden=168964&info=link>

MORENO, Manuel. BELTRÁN, Carolina. TORRES Juan. *Factores Psicosociales de Riesgo, Burnout y Work Engagement en Empleados de Pequeñas Tiendas Comerciales de Guadalajara*. México *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, pp 21-27 2011. ISBN: 970-94521-2-6 [Fecha de consulta: 21 abril 2016] Disponible en: <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/47/54>.

MURRAY, J.L. y LÓPEZ, A. *Patrones de distribución mundial y regional de las causas de defunción en 1990*. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana* pp. 307- 322, 1999 [Fecha de consulta: 24 junio 2016] Disponible en: iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/15599/v118n4p307.pdf?sequence=1

OIT. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra. [Documento en línea] 1986 [Fecha de consulta: 30 mayo 2016] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms_180285.pdf.

OIT. *International Safety and Security Organization, Korean Occupational Safety and Health Agency*. Korea. [En línea] 2009. [Fecha de consulta: 1 mayo 2016]. Disponible en: <http://www.seouldeclaration.org/index.php>

OMS. *Informe sobre los Sistemas de salud mental en Nicaragua, El Salvador y Guatemala*. OMS (IESM-OMS), 2006. [Fecha de consulta: 30 mayo 2016] Disponible en:

http://www.who.int/mental_health/Nicaragua_ElSalvador_Guatemala_WHO-AIMS_Report2.pdf

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington, DC: OPS. 2003. Nota: Este documento hace referencia a la publicación de 1989.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Ginebra, 2010. ISBN: 978 92 4 350024 9

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Invertir en Salud Mental*. Ginebra, 2004. ISBN: 92 4 356257 6

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *PROMOCION DE LA SALUD MENTAL. Conceptos. Evidencia Emergente. Práctica. Informe Compendiado. Un informe de la Organización Mundial de la salud, departamento de salud mental y abuso de sustancias en colaboración con la fundación victorian para la promoción de la salud (VicHealth) y la universidad de Melbourne*. Ginebra, 2004. ISBN: 92-4-159159-5.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL PARA LA SALUD. *Informe mundial sobre la violencia y salud: resumen*. Washington, D.C: OPS, 2002. ISBN 92 4 154562 3 [Fecha de consulta: 05 mayo 2016] Disponible en: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD *Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes*. Washington, D.C: OPS, 2001 [Fecha de consulta: 27 abril 2016] Disponible en: www.paho.org/Spanish/HPP/HPF/ADOL/Habilidades.pdf

ORLANDINI S.L. *El estrés. Que es y cómo evitarlo*. Fondo de cultura económica de España, 1999. ISBN 9789681660918

PARRA Garrido, Manuel. *Monografías de Gestión en Psiquiatría y Salud Mental. Salud Mental y Trabajo*. Chile: Curso de Postgrado Gestión en Psiquiatría y Salud Mental, 2001. [Fecha de consulta: 27 abril 2016] Disponible en:

http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/manuel_parra_salud_mental_trabajo.pdf

PUNS SERRANO, Albiol y Alicia Salvador. *Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia España. Pp. 150-159, 2009. ISSN: 0212-9728 ISSN edición web (<http://revistas.um.es/analesps>): 1695-2294

PUSET, Eduardo. *El alma está en el cerebro*. Madrid: Aguilar, 2006. ISBN: 9788423315567

RAMIREZ, Glenda. *La Salud Mental en El Salvador*. Editorial de La Prensa Gráfica. [En línea] 2009. [Fecha de consulta: 13 marzo 2016]. Disponible en: <http://www.laprensagrafica.com/opinion/editorial/76464-la-salud-mental-en-el-salvador.html>

RAVHEL Krawchik, Daniel Mías. *Drepression, Suicidio y conductas destructivas en niños y adolescentes el discurso de la violencia*. Bogota Colombia, Revista Infancia Adolescencia y Familia, pp. 275- 286. 2006. ISSN: 1900 8201

REYES, L. *Enfermedad mental y violencia. Propuestas de Intervención en Enfermería*. Rev. Cubana Enfermera, 2007. Versión On-line ISSN 1561-2961 [Fecha de consulta: 14 junio 2016] Disponible en: scielo.sld.cu/pdf/enf/v23n4/enf020407.pdf

SAAVEDRA, A. *Violencia y salud mental*. Acta Médica Peruana, 2004. ISSN versión electrónica 1728-5917

SALAS OLLÉ, Carles. *Integración del análisis coste-beneficio en la gestión de la prevención de riesgos laborales*. OIKONOMICS: Revista de economía, empresa y sociedad. Cataluña, España. [Revista en línea] 2015 [Fecha de consulta: 14 marzo 2016] ISSN 2339-9546. Disponibilidad y acceso: <http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/csalas.html>

SERRANO González. *La educación para la salud del siglo XXI: comunicación y salud..* Madrid: Díaz de Santos, 2002. ISBN: 84-7978-536-5

SPIELBERGER, Charles. *Anxiety: Currents Trends in Titeory and Research*. New York: Academic Press, 1972. ISBN-13: 978-1483246789

THE ECONOMIST, *Violence in El Salvador Rivers of blood*. [En Linea] The Americans. Oct 10th 2015, San Salvador. [Fecha de consulta: 10 abril 2016] Disponible en: <http://www.economist.com/news/americas/21672337-crackdown-gangs-has-so-far-made-things-worse-rivers-blood?fsrc=scn/tw/te/pe/ed/riversofblood>

VÁSQUEZ, Andrés. *Relación entre violencia y depresión en mujeres*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú. Revista de Neuro-Psiquiatría, vol. 70, pp. 88-95. 2007. ISSN: 0034-8597

VASQUEZ, Andrés. *Revista de Neuro-Psiquiatría*. Lima, Perú. [En línea] 2007 [Fecha de consulta: 6 marzo 2016]. ISSN 0034-8597. Disponibilidad y acceso: <http://www.redalyc.org/pdf/3720/372039390004.pdf>

VILA, J. *Técnicas de reducción de ansiedad*. Manual de modificación de conducta. Madrid: Alhambra. En J. Mayor y F.J. Labrador Eds, 1984. ISSN: 0211-7339

VIZCARRA MB, Cortés J, BUSTOS L, Alareón M, MUÑOZ S. *Violencia conyugal en la ciudad de Temuco. Un estudio de prevalencia y factores asociados*. Rev. Méd. Chile, 2001. ISSN 0034-988

Capítulo X: ABREVIATURAS Y GLOSARIO

DSM IV-TR	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
HAD	Hospital Ansiedad y Depresión
IESE	Instituto de Estudios Superiores de la Empresa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRECURSAL	Prevención y Curación de problemas de Salud Mental para Trabajadores de empresas salvadoreñas
PSLT	Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo
PWC	PriceWaterhouseCoopers
RAE	Real Academia Española
RRHH	Recursos Humanos
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
TIC	Tecnología de la Información y la Comunicación
USAID	United States Agency for International Development

ABSENTISMO: Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.

AGOTAMIENTO: Cansancio extremo

ANSIEDAD: Reacción desproporcionadamente intensa, resultado de una situación mal manejada

AROUSAL: Desde la perspectiva psicológica y fisiológica es la activación general del organismo, que se puede presentar en diversas intensidades en el transcurso del sueño profundo hasta el frenesí, pánico o cólera intensa.

ATENCION SANITARIA: Se refiere al manejo ya sea de manera preventiva o de tratamiento de diversas enfermedades para el mantenimiento adecuado del bienestar tanto físico y mental por medio de los servicios otorgados por profesionales de la salud.

AUSENTISMO: véase absentismo*

AUTOESTIMA: Valoración generalmente positiva de sí mismo.

BIOGENETICO: Argumento que sostiene que todos ser vivo siempre debe provenir de otro ser vivo. Va en contraposición de la generación

BURNOUT: Es el cansancio producido como una respuesta por el manejo inadecuado al estrés crónico, puede manifestarse de diversas formas entre las que se puede mencionar la disminución de realización personal en el trabajo, agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización.

CANGUELO: Sinónimo de miedo

CEFALEAS: Trastorno común del sistema nervioso que se manifiesta mayormente por dolores de cabeza

CORTISOL: Hormona de naturaleza corticoide que segregan las glándulas suprarrenales de muchos mamíferos.

DELINCUENCIA: Conjunto o cantidad de delitos que se han realizado en un período de tiempo determinado o en un lugar.

DEPRESION: Trastorno o enfermedad mental que tiene como característica principal una tristeza profunda, baja autoestima, decaimiento anímico, disminución de las funciones psíquicas y pérdida de interés por todo.

DISFUNCIONES SOCIALES: Alteración del adecuado funcionamiento por la irrupción de actores que atentan contra el sistema o elementos que el sistema no ha contemplado debidamente.

DISPLACENTERO: Se dice de las cosas que no provocan o tienen placer

DISTRES: Estrés desagradable

ENFERMEDAD MENTAL: Desequilibrio en los procesos afectivos y cognitivos del desarrollo, clasificado como anormal de acuerdo al grupo social al que pertenezca el individuo.

ESTRÉS: Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

ESTRESOR: Desencadenante de estrés, factor de estrés, describe todas las cargas o exigencias externas que provocan una reacción de estrés

FATIGA PATOLOGICA: También conocida como fatiga crónica, es un trastorno debilitante y complejo que se caracteriza por un cansancio intenso que no mejora con el descanso en la cama y que puede empeorar con el esfuerzo físico o mental.

FOBIA: Temor intenso e irracional, de carácter enfermizo, hacia una persona, una cosa o una situación.

FRUSTRACION: Sentimiento de tristeza, decepción y desilusión que esta imposibilidad provoca.

HOMEOSTASIS: Conjunto de fenómenos de autorregulación, conducentes al mantenimiento de una relativa constancia en la composición y las propiedades del medio interno de un organismo.

INADAPTATIVOS: personas que disponen de la incapacidad que manifiesta una persona a la hora de adaptarse a una situación determinada dentro del entorno en el cual vive y se desarrolla

INESTABILIDAD EMOCIONAL: es un rasgo de la personalidad que se caracteriza por la variación de los sentimientos y de los estados emotivos, así como por los altibajos del ánimo sin motivo o por causas insignificantes.

INSEGURIDAD: Falta de seguridad

LAXITUD: Flojera, falta de fuerza o de tensión

MARAS: son organizaciones que están en varios países son pandillas criminales que se originaron en Los Ángeles y otros puntos de Estados Unidos, luego se expandieron a Canadá, México, El Salvador, Honduras, Guatemala y España

MIEDO: Sensación de angustia provocada por la presencia de un peligro real o imaginario

NORADRENALINA: Hormona del sistema nervioso central y periférico que aumenta la presión arterial y el ritmo cardíaco y que actúa como neurotransmisor

PANDILLAS: Véase maras*

PRESENTISMO: estadística que se lleva para dar cuenta de la presencia de una persona en un determinado establecimiento.

PROBLEMAS PSICOSOMATICOS: Trastorno psicológico que genera un efecto físico, provocando alguna consecuencia en el organismo.

PSICOFISIOLOGICO: Estudia la relación entre los procesos biológicos y la conducta

PSICOMATIZAR: Que afecta a la psique o implica una acción de la psique sobre el cuerpo o viceversa.

PSICOSOCIAL: la conducta humana y su inserción en la sociedad, el accionar individual analizado desde los aspectos sociales

PSIQUE: Conjunto de procesos conscientes e inconscientes propios de la mente humana, en oposición a los que son puramente orgánicos.

SALUD LABORAL: concepto básico relacionado con las condiciones de trabajo y salud del trabajador, con el objetivo de alcanzar el máximo bienestar físico, emocional, y psíquico del trabajador

SALUD MENTAL: estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

TEMOR: Miedo que se siente al considerar que algo perjudicial o negativo ocurra o haya ocurrido.

TENSION LABORAL: estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

TRASTORNO PSIQUIATRICO: trastorno mental al síndrome o a un patrón de carácter psicológico sujeto a interpretación clínica que, por lo general, se asocia a un malestar o a una discapacidad

TRASTORNOS: es, por otra parte, la acción y efecto de trastornar (invertir el orden regular de algo o perturbar el sentido o la conducta de alguien). Un trastorno psicológico, por ejemplo, hace referencia a un desequilibrio del estado mental de una persona.

TRAUMA: Choque o impresión emocional muy intensos causados por algún hecho o acontecimiento negativo que produce en el subconsciente de una persona una huella duradera que no puede o tarda en superar.

VIOLENCIA CRIMINAL: Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo y ese fin es una mala acción y censurable

Capítulo XI: ANEXOS

Guía para intervención de problemas de salud mental en trabajadores de empresas salvadoreñas, relacionados a factores psicosociales como la violencia y delincuencia nacional

La presente guía se trata de un esquema ordenado para la ejecución de medidas tanto preventivas como de recuperación de la salud mental de los trabajadores que expone de manera específica las actuaciones que deben llevarse a cabo para la maximización del capital humano dentro de las organizacionales.

INTRODUCCION

En la actualidad tanto el estrés como la ansiedad son problemas que afectan la salud mental de las personas y que cada vez se están volviendo más comunes; por lo tanto no es extraño encontrarse dentro de las empresas una cantidad significativa de trabajadores que padezcan de dichas dolencias.

Con el siguiente informe se pretende exponer de una forma ordenada, sencilla y generalizada los pasos para poder realizar una guía para intervención de problemas de salud mental dentro de una empresa mediana o grande, sin importar su rubro o la actividad a la cual se dedique. Su diseño esta realizado con el fin de poder modificarlo y adaptarlo de acuerdo a las necesidades de cada organización.

Se divide en seis etapas en las cuales se aclaran a grandes rasgos los pasos a seguir para su implementación, además de contar con un manual y guía que sirve como modelo para la realización de actividades que apoyará la prevención y curación del estrés y la ansiedad en las organizaciones.

OBJETIVO

Proponer una serie de pasos sistemáticos para la ejecución de actividades que influyan en la disminución y erradicación del estrés y la ansiedad en las personas que laboren en las empresas salvadoreñas.

REQUISITOS PARA LA EJECUCIÓN DE LA GUÍA

1. Que la gerencia general de la empresa exprese de forma escrita su responsabilidad y deber hacia la salud mental y su completo involucramiento con esta.
2. Colaboración proactiva del personal de la organización involucrado ya sea de forma directa o indirecta
3. Elaboración de actividades en diversas áreas de la organización de manera individual o colectiva, estableciendo a sus beneficiarios
4. Proporcionar canales de comunicación, claros, sencillos y transparentes que fomenten la integración, a través de las respuestas a las preguntas de: porqué, para qué, cuándo y los resultados esperados

5. Evaluación de la guía
6. Punto de partida de la guía: Gerencia de Desarrollo Organizacional, RRHH o su equivalente

ETAPAS DE LA GUÍA

1. *Compromiso y diagnóstico*

Paso 1

En la primera fase de la guía se busca el involucramiento de la gerencia general de la empresa. Además de la participación por parte de la unidad encargada del bienestar de los colaboradores, en este sentido se podría hablar de los desarrolladores organizacionales o los encargados de recursos humanos, también se toma en cuenta la clínica empresarial si la empresa cuenta con ella.

- El encargado de la guía y su ejecución (Psicólogo Clínico quien pertenecerá al departamento de recursos humanos), convocará a una reunión con la gerencia general, encargado de clínica empresarial y puestos ejecutivos de la empresa para la presentación de la guía de salud mental.
- Se establecerán los objetivos a alcanzar con la realización de la guía
- Además de seleccionar el equipo que trabajará para la realización óptima y exitosa del mismo
- Implementación y definición de canales de comunicación eficientes entre mandos medios y todos los colaboradores de la organización para el desarrollo de la guía

Paso 2

Se informa a los colaboradores del desarrollo de la guía que ha empezado, requiriéndoles de su participación y colaboración en la evaluación de las necesidades sobre salud mental (entrevistas, cuestionarios, encuestas, entre otros.) Además de la aplicación de instrumentos como Escala de Estrés de Holmes y Rahe, Escala de Ansiedad Hamilton, Inventario de Beck o el Dass 21.

Para que esta etapa se lleve a cabo se precisa de documentos tales como: la política de compromiso e implicación de la gerencia. Objetivos iniciales. Aviso a toda la organización del comienzo del plan, informe de resultados de la evaluación y el documento donde se refleje los datos de la reunión de los miembros del equipo de trabajo que participaron.

El equipo de trabajo necesario para el cumplimiento de esta primera fase estará integrado por Recursos Humanos o alguien que de antemano fuese asignado y personal encargado del área médica si se cuenta con dicho recurso.

- Se redactará y se dejará por escrito las políticas e implicaciones de la organización por parte de la gerencia general.
- Establecer objetivos por escrito y en acta

- Los mandos medios informaran a todos los trabajadores a través de memorándum o notificaciones escritas de la implementación de la guía; donde se les mencionaran las fechas, horarios y lugares donde realizarán las entrevistas, cuestionarios, encuestas, entre otros.

Compromiso de la gerencia

La gerencia se responsabiliza por escrito de incorporar la prevención y la recuperación de la salud mental como uno de los fundamentos en los objetivos de la política de la organización, además de proporcionar los requerimientos indispensables, ya sean físicos o personas (la presencia de un psicólogo clínico dentro del área de clínica empresarial si existiese sino en la de recursos humanos), para la evaluación, creación y ejecución de la guía. Esta información debe compartirse a todos los miembros de la empresa.

Diagnóstico de salud mental de la empresa

Se realizará un estudio exhaustivo de la condición de la salud mental de la empresa con respecto al estrés y la ansiedad, esto se llevará a cabo mediante recolección de información a través de entrevistas, discusiones internas, observaciones, análisis de informes existentes y además puede tomar como base dos instrumentos que aparecen en las actividades 2 y 7 del *Manual y Guía para la ejecución de la guía PRECURSAL* con el fin de establecer el plan de intervención.

El origen de los diferentes datos para la evaluación puede provenir de: datos aportados por Recursos humanos, el área de servicios médicos (si se cuenta con ella), reportes de salud, reportes técnicos de prevención de la empresa ya sean internos o externos, estudios de clima laboral, satisfacción de personal, evaluaciones psicosociales, estadísticas de absentismos, accidentalidad, informes globales de salud en la empresa, entrevistas y encuestas al personal de la empresa, en diferentes áreas y niveles, sobre aspectos relacionados al estrés y la ansiedad.

Todos los datos recabados por el encargado de esta etapa (persona asignada por recursos humanos), dará la oportunidad para obtener una perspectiva de las condiciones actuales de la empresa con respecto a la salud mental, tanto sus fortalezas como sus debilidades ayudando a brindar la mejor resolución de acuerdo a sus necesidades.

- Se agruparan a las personas con problemas de salud mental con respecto a estrés y ansiedad.
- Si se presentan otro tipo de inconvenientes con respecto a salud mental se remitirán al Psicólogo Clínico de la empresa (si se cuenta con el) o se realizará referencia hacia otras entidades que presten colaboración en esa área.

2. Decisión y apoyo

En este paso se requerirán los siguientes documentos de soporte: Acta de decisión de gerencia, Acta de ayuda y colaboración del área médica empresarial y/o seguridad y salud.

Cuando se termina la evaluación de las condiciones actuales de la empresa, comparando información objetiva de la organización con la información recabada a través de entrevistas y encuestas, se entrega el informe a la gerencia.

Decisión

La gerencia de la organización ordenara de manera que los objetivos iniciales se acoplen con la estrategia de la empresa. Concederá todos los bienes necesarios para su implementación: humanos, materiales y financieros.

Apoyo

El área médica empresarial, seguridad y salud o sus equivalentes proporcionarán ayuda a la propuesta mediante recomendaciones de mejora o cambios.

3. Objetivos y Planificación

Paso 1

Para que este paso goce de absoluta ejecución se requerirá informar a los colaboradores de la empresa los resultados de la evaluación de las condiciones de la organización y de los objetivos que se establecieron.

El personal necesario para el cumplimiento de esto será el Psicólogo Clínico para la prevención y recuperación de la salud mental en colaboración del personal médico o de prevención de seguridad y salud (si se cuenta con estos últimos). Se precisará de documentos soportes como el registro de objetivos establecidos e indicadores. Informar a todos los colaboradores de la empresa y el acta de reunión del equipo de trabajo participante.

Paso 2

Luego de finalizar el primer paso será necesario que se informe a todos los colaboradores de la empresa sobre las acciones y eventualidades previstas, además de compartir quienes son los responsables y cuáles son los canales de comunicación y participación. Se divulgará y publicará el Folleto de actividades planificadas a toda la empresa.

La persona a cargo de informar a los mandos medios será la de recursos humanos asignada para la ejecución de esta guía, además de recibir colaboración de uno de los técnicos de prevención de la empresa (si hay) y personas que tenga funciones de mando ya sea en el área de producción o servicio de acuerdo al rubro de la empresa.

Los documentos soporte que se utilizaran en este paso serán la planificación de las actividades: cronograma con actividades, calendario de ejecución, destinatarios, recursos, responsables, fechas de control, etc. Conjuntamente con el folleto divulgativo de actividades y las actas de reunión del equipo de trabajo interviniente.

Objetivos específicos

Con la aceptación de la gerencia general se establecen los objetivos y estos son específicos, audaces y acordes con las resoluciones que se concluyeron en la fase pasada. Dichos objetivos se definen en dos puntos de acción que serán la prevención y la curación de la salud mental de los colaboradores respecto a estrés y ansiedad. Luego para poder llevar un registro y una continuidad adecuada se utilizarán indicadores con los que cuente la organización para su gestión habitual, además de tratar de establecer indicadores más específicos para la evaluación de los objetivos.

Al establecer indicadores se podrá observar los resultados de los objetivos y acciones. Ayudando también con la selección del equipo que participará en la evaluación de la quinta etapa, ya que favorecen al análisis y valoración de los datos y resultados de la información recabada en la ejecución del plan.

Planificación de actividades y medidas

Luego se tomarán las medidas necesarias que se llevaran a cabo de forma específica, garantizando la congruencia entre los objetivos y las decisiones que se realizarán. Al realizar la planificación se debe tener muy presente: el aspecto obligatorio y/o voluntario de la colaboración en la ejecución de la guía, cuales son los objetivos que suplen las actividades que se realizan, el tiempo de planificación, hacia quien se dirige, condiciones de funcionamiento: forma de inscripción, requisitos, forma de pago de la actividad (no importa si la empresa cubre los gastos igual se debe detallar), las personas responsables de las actividades, control y seguimiento, recursos necesarios, costos de gestión y específicos de la actividad, tiempos de realización: calendario de actividades y fechas, formas cuantitativas de evaluación (grado de participación, costos por participante, grado de satisfacción, etc.) y finalmente una evaluación del rendimiento de los recursos utilizados donde se refleje como se controlan.

4. Ejecución, control y seguimiento

Esta etapa se lleva a cabo a través del reforzamiento de forma regular del inicio de actividades nuevas, la forma de cómo se están realizando, cuanta es la participación con la que se cuenta, además en este punto se debe habilitar un espacio de participación de todos los colaboradores de la empresa que necesiten participar en la ejecución de la guía donde puedan expresar sugerencias de mejora a la gerencia y al personal a cargo de la guía (comunicación multidireccional).

En esta etapa siempre se necesitará a la persona de recursos humanos asignada para este proyecto quien contará con el apoyo del equipo de personal interno o externo para realizar las actividades planificadas. Dichas actividades están reflejadas en el *Manual y Guía para la ejecución de la guía PRECURSAL*.

Los documentos necesarios serán el manual y guía de la guía, formato de evaluación y control de las actividades y de la guía, documentos de información periódica de refuerzo a

la guía, Informe de valoración habitual de las actividades y del proceso, además del informe de sugerencias de mejora de soluciones aportadas.

Se podría decir que en esta etapa se lleva a cabo el lado práctico de la guía, porque se realizan las actividades indicadas en el mismo. La encargada de Recursos humanos será quien efectuará, gestionará o dirigirá junto a las coordinaciones de los demás involucrados (servicios, producción, administración, etc.).

Al mismo tiempo que se desarrollen las acciones establecidas, Recursos humanos realizará un control y seguimiento del desarrollo, ya que deben impulsar y coordinar de forma global, además de responsabilizarse por la adecuada marcha, ocupándose de motivar la participación.

Seguimiento

A través de la realización de las actividades se podrá verificar la adecuada ejecución de las actividades y el desarrollo de la guía, enmendando probables alejamientos o introduciendo otras formas si fuese necesario, conforme a planes, comunicación u otros.

Sistema de indicadores

El establecimiento de dicho sistema debe de estar muy bien definido para que la realización de la continuidad y manejo de las actividades sea práctico y permita una valoración objetiva por parte del equipo creado para dicho fin en la etapa de evaluación.

5. Evaluación

En esta etapa se proporciona el informe final a la gerencia general, la persona a cargo continua siendo la de recursos humanos junto a la colaboración del delegado de prevención (si se cuenta con el) y del área médica (si los hay). Acá se utilizará el informe de evaluación global del plan (memoria) y las actas de reuniones del equipo de trabajo.

La evaluación se utilizará como una comparación entre los objetivos definidos y los resultados obtenidos. Esta se llevará a cabo con el fin de establecer mejoras en una nueva ejecución. Para que el sistema de revisión sea lo más efectivo posible se definirán evaluaciones específicas para cada actividad a realizar. El equipo de trabajo creado por recursos humanos será el asignado para la valoración de las actividades realizadas y el alcance del rendimiento obtenido será utilizado para la elaboración del informe final a modo de memoria de actividades. Se apreciará el nivel de ejecución de los objetivos expresados en la etapa 3 y el nivel de logro de los resultados previstos. En la memoria se copiarán el rendimiento final y la conclusiones derivadas de estos, para que a partir de ahí se planteen propuestas de mejora para nuevas implementaciones de la guía.

La evaluación puede ejecutarse de acuerdo a 5 aspectos:

1. Comunicación

Se valora el alcance del procedimiento de comunicación de las actividades para prevenir y recuperar la salud mental con respecto al estrés y la ansiedad y en qué medida y con qué alcance la empresa percibió los mensajes

2. Participación

Al conocer la cantidad de participantes permite conocer el nivel de preocupación y cierto conocimiento sobre las problemáticas que se abordarán dentro de la empresa. De acá se puede obtener un balance de las dificultades que se han tenido para eliminarlas y poder contar con una mayor participación, sobre todo en el área de prevención.

3. Nivel de Satisfacción

En esta parte se observa el grado de satisfacción que los participantes-beneficiarios han obtenido en cada una de las actividades realizadas conforme a las expectativas creadas. Para recabar información directa se pueden utilizar encuestas abiertas o cerradas.

4. Trascendencia en los cambios conductuales en la empresa

Se accede a la valoración de resultados directos y de corto plazo, ya que se concentra las actitudes y los cambios de comportamiento de los colaboradores de la empresa ante las acciones promovidas para la prevención y recuperación de la salud mental con respecto al estrés y la ansiedad. Se deberá recopilar pruebas que pueden consistir en: cambios en la cultura de la empresa en sus líneas estratégicas, mejoras en las políticas de salud incluyendo y especificando la salud mental, cambios en el personal general, además los informes de clima laboral se podrán utilizar como indicadores. Mientras que a mediano plazo y largo plazo se puede evaluar la repercusión en los costes de la empresa, al valorar la disminución o aumento de absentismo, la rotación, productividad, costes sanitarios, entre otros.

5. Análisis del proceso

Con esto se pretende abarcar desde una perspectiva global todo el proceso desde las diferentes fases de ejecución, intervinientes y de desarrollo.

6. Propuesta de mejora

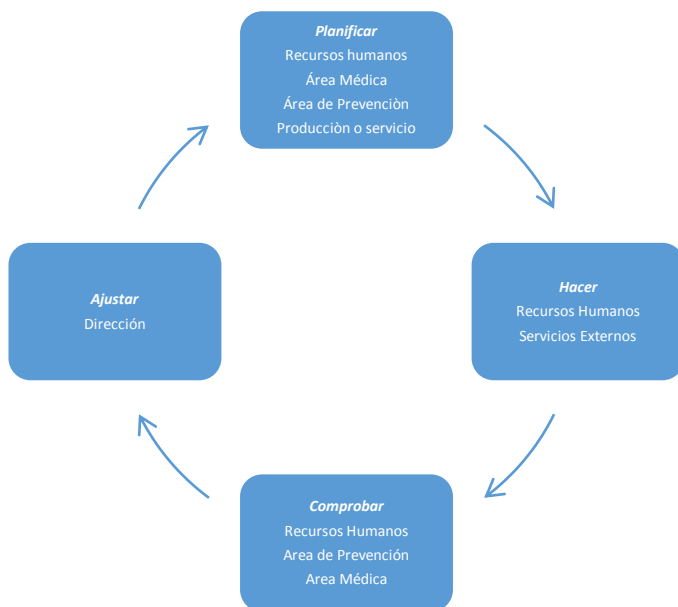
En esta última etapa se publicará y divulgará las tomas de decisiones en la reunión con la gerencia de la empresa y se respaldará con los documentos de: acuerdos adoptados por la gerencia de la empresa y las actas de reunión del equipo interviniente.

Tanto los resultados de valoración, las conclusiones y las propuestas de mejora se entregarán a la gerencia general de la organización para su discusión y autorización final. De acuerdo a las resoluciones luego dicha discusión se realizarán las mejoras que se deberán incorporar a la guía para intervención de problemas de salud mental el próximo periodo de realización.

El encargado de la guía por parte de recursos humanos será la persona asignada para que retroalimente y asesore al equipo directivo en el estudio de las propuestas y la toma de decisiones para el mejoramiento sobre las nuevas acciones que se deberán organizar.

Luego de tomar las decisiones y establecer las resoluciones por parte de la gerencia general, se les informará a todos los colaboradores de la empresa, lo que permitirá el inicio de un nuevo proceso. Con esto se busca una mejora continua de la prevención y recuperación de la salud mental con respecto al estrés y la ansiedad en la empresa.

EQUIPOS DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACION DE LA GUÍA



Los grupos de trabajo que intervendrán en el proceso de la implementación de la guía serán conformados por miembros de la empresa o por colaboradores externos de acuerdo a la actividad que se llevará a cabo, todos ellos serán dirigidos por el Psicólogo Clínico para la prevención y recuperación de la salud mental quien tendrá la coordinación, dirección y ejecución de dicho plan.

Cada uno de los participantes de estos equipos será asignado desde el inicio de la guía por la gerencia general y tendrán un rol activo, colaborador y de cooperación a lo largo del proceso; la intensidad y la función de cada uno podrán cambiar acorde al requerimiento de la etapa y de las actividades que se llevarán a cabo.

El gerente de recursos humanos es quien dirigirá a todos los equipos, encargándose de la ejecución eficiente de las responsabilidades, actividades y funciones. Todos los materiales para la realización óptima de dichas funciones estarán cuidadosamente explicados en un documento. El Psicólogo Clínico para la prevención y recuperación de la salud mental es quien estará a cargo de toda la ejecución de la guía asistirá a los miembros de los otros equipos, apoyándoles a diagnosticar, definir, elaborar e implementar la guía diseñada. Por todo lo anterior la figura del Psicólogo Clínico para la prevención y recuperación de la

salud mental es primordial e indispensable en todas las etapas y la colaboración del mismo, además de decisiva en todo el proceso de ejecución.

FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LOS DISTINTOS PARTICIPANTES

Psicólogo Clínico

Este debe tener una percepción total sobre los temas de Salud Mental que afectan a la empresa, sobre todo de estrés y ansiedad. Además de ser una persona que estimula dentro de la organización la prevención y curación de la salud mental, por lo cual es necesario que tenga conocimientos sobre sistemas de gestión, disposición a la resolución de conflicto, dinámico y alta capacidad para el trabajo en equipo. Sus habilidades de observación profunda le ayudarán a concebir una percepción objetiva de las diversas posibilidades de actuación en la organización.

Recursos Humanos

Puede ser la encargada de toda el área o la persona asignada para que sea parte del equipo de intervención. Es el responsable de las funciones de la guía en la organización, se toma en cuenta en todas las etapas del mismo, convirtiéndose en el principal elemento impulsor de la guía en estrecha colaboración con el Psicólogo Clínico.

- Participar en la definición de los objetivos preliminares, específicos y en la planificación de actividades.
- Proponer y decidir junto a la gerencia general, las personas que han de conformar en los equipos de trabajo quienes ejecutarán luego la guía
- Liderar la intervención para comunicar toda la información a los colaboradores de la organización. Se encargará de recibir y procesar las ideas y opiniones en cada una de las etapas
- Recopilación de cifras para el estudio de las condiciones iniciales de la empresa, además del análisis y contraste posterior.
- Registro y continuidad del proceso de las acciones, cuidando el cumplimiento adecuado, además de motivar la participación activa de todos los miembros del equipo.
- Valoración de la guía, proporcionando todas las cifras resultantes de las evaluaciones realizadas en las etapas de control y seguimiento.
- Organizar que todos los participantes que colaboran en cada etapa puedan ayudar en la realización de la planificación de actividades.
- Ser el representante de la organización en las reuniones con el Psicólogo Clínico

Área Médica-sanitaria (Médicos)

Esto incluye tanto los servicios públicos pero propios de la organización (ISSS), como también aquellos de carácter especializado que se contraten de forma directa por la compañía quien ayuda a realizar intervenciones sobre la prevención y ejecución sobre la vigilancia de la salud dentro de la empresa. La participación de ellos generalmente se vuelve muy valiosa, ya que descubren necesidades, carencias o diversos problemas que presentan los trabajadores en las diversas áreas de su salud.

- Conducto para recibir información sobre las necesidades de salud de los trabajadores, que dirigirá la planificación hacia actividades específicas
- Proporcionar cifras y pautas médico-sanitarias para contrarrestar casos de estrés y ansiedad, además de aportar su experiencia profesional en todas las etapas donde participe.
- Recopilación de datos para el posterior análisis de la condición inicial de la organización, así como contribuir en el posterior análisis y contraste.
- Intervención en el establecimiento de los objetivos preliminares y específicos
- Evaluación de plan, proporcionará datos y asesoría sobre criterios médicos-sanitarias que permitan un mejor estudio de los resultados por las intervenciones de prevención y recuperación de la salud mental.

Gerencia General

La concientización del deber de la gerencia general es uno de los fundamentos más importantes para cualquier intervención en salud mental que se presente. La disposición proactiva del equipo directivo es decisiva para el éxito de la ejecución de la guía, por eso la persona asignada debe presentar una actitud potenciadora del mismo.

- Acoger el deber de la prevención y recuperación de la salud mental dentro de la organización, sobre todo en aspectos que tengan que ver con estrés y ansiedad; registrarlos de manera escrita en los objetivos de las políticas empresariales e involucrarse de forma positiva en el procedimiento de la guía.
- Toma de decisiones adecuadas, ordenando los objetivos preliminares de la guía con las estrategias de la empresa
- Concesión de recursos y medios necesarios para su utilización en la ejecución de la guía
- Motivador de las intervenciones, aumentando la participación pero también involucrándose de forma activa
- Acoger las resoluciones que se originen de la evaluación de los resultados de la guía, evaluando las diversas propuestas de mejora y simplificar las nuevas acciones.

Área de prevención y seguridad

Esta área es otro fundamento importante en la ejecución de la guía de prevención y curación de la salud mental. Las diversas decisiones que surjan referentes a este deben ser tratadas y consensuadas con los miembros integrantes del equipo de esta área, su comportamiento debe motivar las acciones para realizar con éxito y buen recibimiento por parte de los colaboradores de la empresa. Los integrantes de esta área pueden ser internos o externos, disponiendo de información fidedigna sobre la gestión preventiva de la organización ya que conocen las debilidades y las fortalezas de la misma. De esta forma su contribución es fundamental por el amplio conocimiento de las condiciones actuales de la empresa y esto ayuda en la determinación de los objetivos específicos y la planificación de actividades.

- Colaborar y respaldar las decisiones de la organización, además de proporcionar sugerencias e ideas para el mejoramiento de la guía.
- Impulsar resoluciones sobre la prevención y recuperación de la salud mental con respecto al estrés y la ansiedad dentro de las discusiones colectivas de la empresa.
- Ser un canal de recepción de necesidades y sugerencias sobre la salud mental que los integrantes de la empresa proporcionen.
- Provocar espacios de participación con todos los colaboradores de la empresa en las que se promueva la planificación para la prevención y recuperación de la salud mental.
- Participación proactiva en la evaluación y análisis de los resultados de la guía, proporcionando información y opciones de mejora.
- Proporcionan información para la realización de las condiciones iniciales de la organización, así como para su posterior estudio y contraste.
- Colaborar en la determinación de los objetivos específicos y la planificación de actividades.
- Proveer información y métodos preventivos, así como su experiencia profesional en cada una de las etapas que participen.
- Impulsar a la participación en las actividades planificadas.

Producción, servicio u organización

En esta área se incluyen a todos aquellos responsables o mandos que tengan que ver con la producción, servicio u organización, en otras palabras, aquellas personas que tengan una participación importante porque colaborar directamente en la planificación de las actividades a partir de grupos de trabajadores. Es sumamente esencial conocer la organización del trabajo en la organización, la distribución de los recursos humanos y los materiales, además de la disponibilidad de los trabajadores, ya que la planificación de actividades debe adaptarse a las circunstancias productivas y organizativas particulares de cada empresa.

- Colaboración activa en la planificación de las actividades
- Proporcionar información y métodos de acuerdo al área, además de su experiencia en todas las etapas en las que participe.
- Fomentar un ambiente de participación activa de los trabajadores a su cargo

Colaboradores y sus representantes

La implicación de los trabajadores en cualquier intervención que la organización proponga realizar para la prevención y recuperación de la salud mental es fundamental e importante para su éxito.

- Ser beneficiarios directos de las intervenciones o actividades realizadas para la prevención y recuperación de la salud mental relacionadas con el estrés y la ansiedad, tanto a nivel personal o colectivo
- Informar cualquier tipo de datos o ideas que reciban durante el desarrollo de las actividades y transmitirlos al departamento de Recursos Humanos.
- Colaborar y apoyar las decisiones tomadas en la empresa, proporcionando opiniones y mejoras a la guía
- Proporcionar sugerencias e ideas sobre líneas de intervención propuestas por la organización, previamente consensuadas.

(Guía Promoción de Salud en el Trabajo. Una Oportunidad Empresarial, Mutua Navarra)

Manual y Guía para la ejecución de la guía PRECURSAL (Prevención y Curación de problemas de Salud Mental para trabajadores de Empresas Salvadoreñas) referentes al estrés y la ansiedad

INTRODUCCION

La diferencia más significativa entre ansiedad y estrés es que una depende de la otra. Para usos prácticos de esta guía en la aplicación de la guía PRECURSAL entenderemos que estrés es el desequilibrio que una persona puede presentar frente a un entorno o una situación amenazante con relación a una evaluación de habilidades precarias para poder superar dichas circunstancias. Se debe recordar que no todo el estrés es perjudicial pero cuando los factores externos se determinan como más amenazantes que las facultades y los recursos para solventar alguna problemática si se convierte en un estrés perjudicial para la salud del individuo. Mientras que la ansiedad es una manifestación generalmente afectiva, que se puede catalogar como una emoción ya que viene dictaminado por alguna experiencia interior o un estado subjetivo que si es de una forma saludable ayuda al ser humano a su adaptación al medio o a superar ciertas exigencias de la vida cotidiana.

Tanto el estrés como la ansiedad en una proporción adecuada son saludables, pero debido a diversos factores estresores dentro de los diferentes entornos donde las personas se desarrollan hay desequilibrios y que vuelven al estrés y la ansiedad en perjudiciales para la salud.

Con la siguiente guía que está basada en la recopilación de diversas técnicas de varios autores, manuales, guías y libros se busca proporcionar a los encargados de recursos humanos en las diversas empresas herramientas y actividades prácticas que les ayuden a prevenir y recuperar la salud mental de sus trabajadores.

OBJETIVO

Brindar la información básica de actividades para prevenir y recuperar la salud mental de las personas que estén siendo afectadas por estrés y ansiedad, detallando los recursos y materiales a utilizar para el cumplimiento de estas.

ACTIVIDADES

- **Actividad N°1** *Definición y concientización del estrés y la ansiedad a los trabajadores*

Materiales: Retroproyector y diapositivas

Recurso Humano: Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización y mandos medios de producción, servicio u organización quienes recibirán el mini taller.

Desarrollo: Lo primero que se debe realizar antes de entrar en las dinámicas o en el aprendizaje de las técnicas para el adecuado manejo del estrés y la ansiedad; es proporcionar un conocimiento sencillo y básico pero a la vez profundo sobre qué es

lo que se pretende erradicar con el uso periódico de dichos procedimientos y las definiciones sencillas de qué es estrés y ansiedad, qué lo provoca, a quienes afecta, cómo identificarlo, Formas adecuadas de manejo.

El encargado de la guía PRECURSAL, será quien presentará la guía tanto a los mandos medios y luego al colectivo de trabajadores para contar con una coordinación adecuada, canales de comunicación efectivos y que los esfuerzos alcancen los resultados de los objetivos planteados por la gerencia general.

- **Actividad N°2 Reconociendo el estrés y evaluando cuanto estrés tengo**
Materiales: copia de guías, lapiceros, proyector y guía en diapositiva
Recurso Humano: Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización y mandos medios de producción, servicio u organización quienes recibirán el mini taller.

Escala de tu nivel de estrés

En la siguiente tabla se encontraran diversas situaciones que se pueden presentar en la cotidianidad, cada una de ellas representa cambios en la vida y esto puede producir estrés. Señala encerrando en un círculo el número correspondiente de cada una que recuerdes hayas experimentado en el transcurso de tu último año de vida. Luego suma todos los números que hayas encerrado en un círculo.

ESTRÉS	VALOR DEL EVENTO
1. FALLECIMIENTO DE LA PAREJA	100
2. RUPTURA MATRIMONIAL O DIVORCIO	60
3. CLIMATERIO	60
4. RUPTURA DE LA PAREJA CON QUIÉN VIVÍAS	60
5. PRIVACION DE LIBERTAD POR ENCARCELAMIENTO	60
6. FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR CERCANO	60
7. DESGASTE GRAVE POR ENFERMEDAD PERSONAL	45
8. DECISION DE ACOMPAÑARSE CON LA PAREJA	45
9. CESE DE TRABAJO POR DESPIDO	45
10. ARREGLO DE PAREJA O DE CASADOS	40
11. RETIRO O PENSIÓN DEL TRABAJO	40
12. DETERIORO DE SALUD DE UN FAMILIAR CERCANO	40
13. JORNADA LABORAL DE MÁS DE 40 HRS.	35
14. PROVOCAR EMBARAZO O ESTAR EN ESTADO DE EMBARAZO	35

15. INCONVENIENTES DE TIPO O EN EL AREA SEXUAL	35
16. AUMENTAR LA FAMILIA CON UN MIEMBRO	35
17. TRASLADO DE FUNCIONES O PUESTO EN EL TRABAJO	35
18. VARIACION EN LA SITUACION FINANCIERA	35
19. FALLECIMIENTO DE UN AMIGO CERCANO	30
20. AUMENTO EN LA CANTIDAD DE DISCUSIONES CON TU PAREJA	30
21. PRESTAMO, HIPOTECA O COMPROMISO FINANCIERO GRANDE	25
22. INCAPACIDAD PARA LA ADQUISICION DE UN PRESTAMO, ARRENDAMIENTO O HIPOTECA	25
23. DORMIR MENOS DE 8 HORAS POR LA NOCHE	25
24. DENTRO DEL TRABAJO CAMBIAR SUS RESPONSABILIDADES	25
25. PROBLEMAS CON HIJOS O FAMILIARES POLITICOS	25
26. CUMPLIR UNA META PERSONAL DE FORMA EXITOSA	25
27. LA PAREJA INICIA O ABANDONA SU TRABAJO	20
28. INICIAR O FINALIZAR UN PERIODO DE EDUCACIÓN	20
29. VARIACION EN LA MANERA DE VIVIR (compañeros de cuarto, visitantes, remodelaciones, entre otros)	20
30. DIFERENCIAS EN LOS HÁBITOS PERSONALES (comidas, beber, fumar, ejercicios, etc.)	20
31. ALERGÍAS CRÓNICAS	20
32. DIFICULTADES CON EL JEFE	20
33. VARIACIONES EN LAS CONDICIONES LABORALES	15
34. MUDARSE DE DOMICILIO	15
35. TIEMPO DE PERIODO PREMESTRUAL	15
36. MOVERSE DE ESCUELA O DE CENTRO EDUCATIVO	15
37. MODIFICACIONES EN ACTIVIDADES RELIGIOSAS	15
38. MODIFICACIONES EN GRUPOS SOCIALES	15
39. ADQUISICION DE PRESTAMO FINANCIERO PEQUEÑO	10

40. DISMINUCION DE REUNIONES FAMILIARES	10
41. VACACIONES	10
42. ACTIVIDADES EN LA EPOCA DE INVIERNO	10
43. TRANSGRESION DE LA LEY PEQUEÑA	5

CUENTA TOTAL: _____

¿Qué tan vulnerable eres al estrés? -- factores que afectan el estrés

(Recopilado de Social Readjustment Rating Scale por Tomas Holmes Richard Rahe. Esta escala se publicó por primera vez en el Journal of Psychosomatic Research, Privilegio 1967, vol.II pág.214. Derechos reservados de Pergamon Press Ltd.)

Fragilidad ante el estrés

Todas las personas afrontan cierta cantidad de estrés a diario que no se puede impedir, pero hay formas adecuadas de manejarlo para poder disminuirlo. Existen muchas investigaciones que han determinado las circunstancias que provocan fragilidad en las personas al exponerse al estrés, en las que se puede mencionar los hábitos alimenticios, ingesta de bebidas embriagantes y cafeína, hábitos de sueño y la manera en la que se expresan las emociones. El siguiente cuestionario se diseñó para ayudar a descubrir la fragilidad y de esa forma identificar los puntos difíciles.

Encierra en un círculo un número del 1 (siempre) al 5 (nunca), de acuerdo a los hábitos que prácticas. Corroborar señalar un número en cada punto y contestar lo más sincero posible

	Siempre		A veces		Nunca	
1. Mis comidas están calientes y son saludables por lo menos una vez diaria.	1	2	3	4	5	
2. Las horas que dedico a dormir rondan de 7 a 8 hrs. Mínimo 4 días de la semana.		1	2	3	4	5
3. Proporciono y obtengo muestras de cariño.		1	2	3	4	5
4. Cuento por lo menos con un(a) familiar que vive a 60 minutos de mi casa, con el cual me siento apoyado.	1	2	3	4	5	
5. Hago una rutina de ejercicios de 30 min. por lo menos 2 veces a la semana.		1	2	3	4	5

6. Fumo 10 cigarrillos al día		1	2	3	4	5
7. Bebo menos de 6 bebidas de embriagantes en la semana.	1	2	3	4	5	
8. Mi peso es adecuado conforme a mi altura	1	2	3	4	5	
9. Mis gastos son menores a mi ingreso	1	2	3	4	5	
10. Mis creencias y prácticas religiosas me proveen fortaleza personal	1	2	3	4	5	
11. Normalmente me reúno en diversos lugares para compartir con conocidos y amigos.	1	2	3	4	5	
12. Cuento por lo menos con un grupo de amigos o conocidos.	1	2	3	4	5	
13. Tengo uno o más amigos de confianza que puedo contarles cualquier cosa.	1	2	3	4	5	
14. Mi condición física es óptima (tomo en cuenta oídos, ojos y dientes).	1	2	3	4	5	
15. Cuando me enojo o preocupo puedo hablar sobre mis emociones.	1	2	3	4	5	
16. Hablo fácilmente sobre problemas del hogar con las personas involucradas por ejemplo, dinero y tareas hogareñas.	1	2	3	4	5	
17. Realizo una actividad divertida para mí Por lo menos una vez a la semana	1	2	3	4	5	
18. El tiempo me alcanza para realizar todas mis actividades	1	2	3	4	5	
19. Bebo de 3 tazas de café o menos (o diversas bebidas con mucha cafeína) al día.	1	2	3	4	5	
20. Tengo un espacio de tranquilidad	1	2	3	4	5	

donde cuento con silencio para mí mismo(a) durante el día.

Al finalizar, suma todos los números que encerraste en un círculo y luego resta 20. Si tu resultado refleja un número menor de 10 señala una excelente resistencia al estrés. Si tu resultado es mayor a 30 indica alguna fragilidad al estrés; pero si tu puntaje es 50 o más estás seriamente frágil y expuesto al estrés. Para mejorar puedes identificar las áreas señaladas con un 3 o más e intentar cambiar dichos hábitos.

Nota: Se debe recordar que la gran parte de los ítems describen diferentes comportamientos y situaciones diarias que cada ser humano puede manejar. Se propone comenzar con aquellos sencillos de modificar, por ejemplo, beber una bebida fría y saludable al día, realizar una actividad divertida por lo menos una vez a la semana, todo esto antes de dar paso a pretender algo que requiere más dificultad, como, dejar el cigarrillo.

- **Actividad N°3 Técnicas para calmarse**

Materiales: copia de técnicas, lapiceros, proyector y técnicas en diapositivas

Recurso Humano: Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización y mandos medios de producción, servicio u organización quienes recibirán el mini taller.

Cada técnica se explicará y se aplicará por lo menos en tres ocasiones brindando oportunidad de espacio para preguntas, dudas y respuestas sobre las mismas.

TECNICA DE RESPIRACIÓN 4, 7, 8

En la vida diaria las personas se enfrentan con circunstancias donde el cuerpo y la mente se sobresaturan y pueden surgir funcionamientos inadecuados, cuando se algo de este tipo se presenta se recomienda realizar 5 ciclos de respiraciones, en donde se inspira aire durante 4 segundos, se sostiene ese aire en los pulmones durante 7 segundos para luego ir expirándolo en 8 segundos, esto se repetirá por lo menos en cinco ocasiones continuas cuando se presente alguna situación que altere el adecuado funcionamiento de las personas para que estas encuentren nuevamente el equilibrio. Además se recomienda concentrarse en la respiración poniendo un cuidado especial en la ruta del aire.

1 MINUTO PARA LA PAZ

Las personas donde se encuentren, ya sea de pie, sentadas o si gustan pueden buscar un lugar más tranquilo, (debido que solamente son 60 segundos) primero deben asegurarse de encontrarse cómodos, luego cerraran los ojos e iniciaran a respirar profunda y lentamente durante los primeros 10 seg. Máximo, de ahí visualizaran un lugar que para ellos les proporcione paz, por ejemplo, un atardecer en la playa, un camino lleno de vegetación y pájaros cantando, un campo lleno de flores, entre otros durante 20 a 30 seg.; luego la persona debe verse ubicada en ese lugar e interactuar con lo que ahí se observa 20 seg., para que en los próximos 10 seg. Ella pueda concentrarse nuevamente en su respiración y recordar el lugar en el que realmente se encuentra.

VACACIONES AL INSTANTE

Este ejercicio se parece mucho al anterior pero cuenta con una diferencia muy notable con respecto al tiempo, este se puede recomendar para personas que se les dificulta poder desconectarse del aquí y ahora, por lo tanto se prolongan mucho más los tiempos en cuanto a la respiración (1 min.), para seleccionar el lugar donde se desea vacacionar se da otro minuto evaluando las diversas opciones, luego de escoger el lugar se escoge la actividad que se quiere realizar en ese lugar (1 min), se permanece en dicho lugar un minuto y medio para utilizar los 30 segundos restantes para volver al aquí y ahora. Es muy importante recalcar el uso de la imaginación y recordar que no existe ningún límite en los lugares o actividades que se deseen realizar.

MI MASAJE

¿Cuántas veces hemos deseado que alguien nos brinde un masaje que nos relaje? en esta actividad se pondrá en práctica cómo cada persona puede darse la oportunidad de tener un momento de desestrés. Se inicia colocando las puntas de los dedos sobre la coronilla de su cabeza, para luego ir girándolos en pequeños círculos de forma muy lenta, sin separar los dedos de la cabeza y continuando con los mismos movimientos se empieza a bajar poco a poco hasta llegar al cuello, en esa parte del cuerpo cambia un poco la dinámica, se continúa haciendo círculos pequeños con los pulgares hasta llegar a los hombros mientras los otros dedos son apoyados en la cabeza, cuando se ha bajado a los hombros se presionan los pulgares con los otros dedos tomando antes un pequeño fragmento de músculo, y se continúa con dicho movimiento hasta llegar a las manos y hacer lo mismo con cada dedo.

CONOCIENDOME

Se debe realizar una lista con todas las cosas que en ese momento estén causando preocupaciones, presiones e inquietudes ya que estas saturan nuestra mente. Luego de eso se evaluará cada una de las situaciones reflejadas para determinar si se pueden solventar en ese momento, haciendo un abanico de soluciones para cada una. Si no se logra encontrar soluciones se buscará una persona de confianza para compartir la lista y que juntas puedan buscar opciones, luego de eso se romperá y de esa manera habremos evacuado nuestra mente.

- **Actividad N°4 Técnicas para motivarte**

Materiales: copia de técnicas, lapiceros, proyector y técnicas en diapositivas, equipo de sonido y música,

Recurso Humano: Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización y mandos medios de producción, servicio u organización quienes recibirán el mini taller.

ESTIRAMIENTO

De acuerdo a la accesibilidad que se tenga en el lugar se puede realizar parado o sentado, pero si la posición más utilizada es estar sentado se recomienda pararse, ya que con solo el hecho de cambiar de postura el cuerpo percibe cierto bienestar. Se inicia viendo sosteniendo la cabeza recta con la vista hacia el frente y moviendo ambos brazos hacia el lado derecho sosteniéndolos ahí 10 seg. Se realiza lo mismo hacia el otro lado, luego se levanta el brazo izquierdo y el derecho se mantiene en la cintura, se lleva el brazo izquierdo hacia la derecha siempre por 10 seg. Y luego se hace el mismo ejercicio con el otro brazo. Inclina desde la cintura hasta la cabeza hacia adelante y permanecemos ahí 10 seg. Y luego hacia atrás. Se mueve la cabeza de lado a lado y de atrás hacia delante también por 10 seg en cada posición. Levanta una pierna y abrázala con ambos brazos, mantén la postura por 10 seg y cambia de pierna. Suelta el cuerpo. Incorporate nuevamente a tus actividades.

REACTIVACIÓN

Este es un ejercicio de imaginación, para iniciar se debe cerrar los ojos y visualizar un lugar o una situación muy pero muy emocionante, por ejemplo, estar a la orilla de un precipicio listos para tirarse de un bungee, en un avión a punto de tirarse por un paracaídas, realizando una presentación de un proyecto frente a una gran multitud, ser parte de la barra del equipo campeón del torneo de fútbol el día de su gane, la entrega del título luego de años de estudio, dando a luz o mirando un parto, entre otros. Luego de pensar y visualizar dicha situación, permite que lo vívido de experiencia reactive tus ánimos.

ANIMATE

Busca palabras y frases positivas que te permitan tener una conversación contigo mismo, trayendo también a memoria momentos en los cuales haz alcanzado tus metas, si estas solo busca un espejo y dilas frente a ti, si tienes compañía repítelas con entusiasmo dentro de tu mente. Este ejercicio también es bastante efectivo si lo realizas con otra persona, si lo haces con un compañero de trabajo o amigo tienes la oportunidad de que te brinden cualidades y recuerdos que en ese momento no venían a tu memoria.

MÚSICA

Colocar en un dispositivo música vibrante que transmita vitalidad, cerrar los ojos y concentrarse en el ritmo y el compás para luego realizar ligeros movimientos al son de la música. Realizar cualquier tipo de movimiento que la melodía te invite a realizar, puedes bailar, saltar, moverte como quieras, cantar; permite que la música se interiorice y llene cada espacio de tu cuerpo.

GOLPECILLOS

Con tus manos propina ligeras pero rápidas y continuas palmadas por todo el cuerpo, de forma rítmica, esto lo debes hacer hasta que sientas como un hormigueo en tus músculos y que tu estés enérgico.

QUITANDO TENSION

Al igual que en los ejercicios de respiración anteriores se necesita que los participantes cierren sus ojos y empiecen a respirar lenta y profundamente. Luego de unos 30 segundos de estar respirando y enfocándose en el procedimiento de la misma, se dirigirá toda la atención hacia cada uno de los puntos del cuerpo en los que sienta presión o tensión, uno por uno. Al identificar el primero se concentrará la respiración en el y cuando se expulse el aire se indicará que la tensión se irá, esto se irá realizando así con cada punto hasta eliminarlos todos.

GIRANDO

De acuerdo a tus actividades o el espacio disponible que tengas, puedes pararte o quedarte sentado, estira tus brazo y empieza a girarlo haciendo pequeños círculos, luego hazlos más grandes hasta que ya no puedas más, luego haz lo mismo con tus piernas pero una primero y otra después. Si estás parado da cinco vueltas con todo tu cuerpo y tus brazos extendidos, para finalizar quédate quieto y respira hondo para sacudir tu cuerpo.

- **Actividad N°5 Rompiendo el estrés**

***Materiales:** copia de técnicas, lapiceros, proyector y técnicas en diapositivas,*

***Recurso Humano:** Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización y mandos medios de producción, servicio u organización quienes recibirán el mini taller.*

Se expone a los participantes, que los seres humanos llegan a tener estrés no saludable por un manejo inadecuado de las situaciones de la vida, además de explicarles que dentro de sus mentes hay ciertos patrones establecidos que lo refuerzan, en esta actividad se les brinda un listado de suposiciones que ayudan a fortalecer el estrés, para que ellos puedan identificarlos y empezar a trabajar en la disminución de ellos.

SUPOCISIONES

EXCELENCIA

¿Piensas que eres un fracasado cuando no logras algo y que la vida se te derrumbo?

¿Te haces fuertes cuestionamientos cuando alcanzas solo la mitad de tus metas?

¿Si has intentado algo en varias ocasiones continuas pensando que no hiciste lo suficiente?

¿Piensas que divertirse es perder el tiempo?

PODER

¿Todas las cosas y situaciones debes de manejarlas para que todo esté en su lugar y no haya sobresaltos o sorpresas?

¿La apariencia que reflejas ante los demás es de suma importancia para ti?

¿Cuándo hay un cambio de planes inevitables sientes que fallaste porque no se hicieron las cosas como se tenía estipulado?

¿Piensas que todo debes hacerlo tú si quieres que las cosas se hagan bien, porque los demás no son capaces?

LOS DEMÁS Y YO

¿La opinión de los demás es muy importante para sentirte seguro?

¿Dejas de realizar algunas actividades porque no te gusta que las personas se molesten contigo?

¿Te preocupas más por los demás que por ti?

¿Buscas siempre estar contento y tener actitud positiva para no confrontar con las demás personas?

CAPACIDAD

¿Crees que los demás hacen mejores tareas que tú?

¿Cuándo alguien te felicita porque realizaste un buen trabajo sientes que te están mintiendo?

¿Piensas que las personas cuando te elogian se refieren a alguien más?

Cada vez que las personas contestaron si a una de las preguntas muestra uno de los patrones de pensamiento que estas tienen para mantener un inadecuado manejo de estrés. Por lo tanto se les invitará a los participantes a que señalen cada una de las creencias con las que se identificaron. Que exprese como se siente ya sea escrito o de forma verbal. Se le indicará que tome uno por uno y que intente cada día cuando llegue ese pensamiento convertirlo en positivo. Por ejemplo, si siente la necesidad de controlar que haga una lista de las cosas que realmente son su responsabilidad y que reconozca que hay cosas que están fuera de su control. Y así continuamente con cada una hasta que logre modificar sus patrones de pensamiento. El hacerse consciente de esto permite tener un mejor manejo del estrés cotidiano.

Jennifer Reid Holman, proporciona una lista para poder combatir el estrés que se presenta a continuación:

Pensamientos que colaboran al mantenimiento del estrés y como contrarrestarlos

Colabora: Nunca voy a terminar este proyecto.

Contrarresta: Si me enfoco y avanzo paso a paso tendré un adelanto continuo.

Colabora Mi jefe inmediato no saluda. Lo más probable es que este enojado conmigo y me evalúe mal.

Contrarresta: Deduzco sin ninguna razón. A lo mejor mi jefe inmediato solo anda de mal humor. La mayoría de mis evaluaciones han sido positivas, por lo tanto solo si me dicen comentarios malos de algo específico, asumiré que mi jefe esta contento con mi trabajo.

Colabora: He arruinado el trabajo, cuando cometi el error de la página 53 y no puedo sacarlo de mi mente. Para todos soy una desilusión.

Contrarresta: Todas las personas cometemos errores. Me esforcé todo lo que pude. Estoy exagerando demasiado frente a un error porque todo lo demás está bien.

De la revista Better Homes and Gardens: del artículo It's a small (stressful) world: what every parent needs to know (Es un mundo pequeño y estresante: lo que cada madre/padre de familia necesita saber.) Autora: Jennifer Reid Holman

- **Actividad N°6** *Acabar con el estrés*

Materiales: copia de técnicas, lapiceros, proyector y técnicas en diapositivas,

Recurso Humano: Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización y mandos medios de producción, servicio u organización quienes recibirán el mini taller.

DIARIO DE ESTRES

El nombre parece bastante curioso, pero el llevar un registro de las actividades, situaciones o pensamientos que provocan estrés durante el día es de mucha utilidad para identificar y luego disminuir, tanto acciones, frases o como lo vimos en otro ejercicio pensamientos. Es muy importante tener en cuenta en que a medida que se modifiquen los pensamientos, se cambia la forma de hablar y las acciones de cada uno. Por lo tanto para realizar este diario solamente se requerirá de una pequeña libreta, lapicero y disciplina para anotar todos aquellos factores que nos provoquen estrés, además de describir lo que provoca estrés también se le debe dar un puntuación de la intensidad, siendo 1 poco estrés y 10 no soporto ya el estrés, además de la hora y las personas que se encuentran alrededor, si aplica. Luego de tener los primeros registros se podrá observar que el estrés es diferente en intensidad y situaciones, y se señalarán aquellos que saturan el pensamiento y provoquen reacciones en el cuerpo, cuando esto suceda se utilizarán una de las técnicas detalladas en la actividad N°3 además de registrar la disminución del nivel de estrés en el diario. Esto ayudará a tener de forma tangible resultados que permitan motivar y continuar con las actividades para disminuir el estrés.

Se debe aclarar y explicar que es muy significativo combatir pensamientos negativos y reemplazarlos con unos positivos y realistas. También para la disminución del estrés se requiere práctica y constancia, pero al final los resultados valen todo el esfuerzo.

- **Actividad N°7** *Instrumentos para evaluar la ansiedad en los miembros de la empresa*

Materiales: copia de cuestionario HAD, lapiceros, proyector y cuestionario en diapositivas,

Recurso Humano: Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización, área. Médica, prevención y seguridad. Ellos decidirán a que personas dentro de la organización se necesita aplicar este cuestionario

INSTRUMENTO 1

Had57: Hospital, ansiedad y depresión (autoadministrada)

Este instrumento fue diseñado para que el personal médico pueda utilizarlo, ya que ellos reconocen la influencia de los factores emocionales en las enfermedades. Por lo tanto este puede ser utilizado por personal de la clínica empresarial o por un psicólogo clínico.

Luego de leer cada pregunta subraye la respuesta que más se identifica con las situaciones que usted ha vivido durante la última semana. Es muy importante que subraye la primera respuesta que se le venga a su mente porque en este cuestionario las respuestas espontáneas tienen más valor que las que se piensan mucho.

A.1. Me siento nervioso/a o tenso/a:

3. La mayor parte el día
2. La tercera parte del día
1. A veces
0. Nunca

D.1. Disfruto de las cosas como siempre lo he hecho:

0. Siento lo mismo
1. Hoy menos que antes
2. Un poquito
3. No disfruto nada

A.2. Tengo como presentimientos de que algo malo pasará:

3. Muchas veces
2. Más o menos
1. A veces
0. nunca

D.2. Me rio y veo el lado bueno de las cosas:

0. casi siempre

1. mas o menos

2. a veces

3. nunca

A.3. Me preocupo por todo:

3. La mayor parte el día

2. La tercera parte del día

1. A veces

0. Nunca

D.3. siempre ando alegre:

3. jamás

2. A veces

1. casi siempre

0. todo el dia

A.4. Me siento, me relajo y paso tranquilo:

0. Todo el tiempo

1. Muy frecuentemente

2. En ocasiones

3. Jamás

D.4. Ando lenta y torpe:

3. Todo el tiempo

2. Muy frecuentemente

1. En ocasiones

0. Jamás

A.5. Siento hormigas y nervios en el estómago:

0. Jamás

1. En ocasiones

2. Muy frecuentemente

3. Todo el tiempo

D.5. Ando descuidada en mi aspecto personal:

3. Totalmente

2. Cuidarme no es tan importante para mi

1. Me falta un poco pero me cuido

0. Siempre ando arreglado

A.6. Me muevo constantemente, me cuesta estar quieta:

3. Demasiado

2. Mucho

1. un poco

0. Jamás

D.6. Me ilusiono al esperar cosas:

0. Si, lo hago como siempre

1. He disminuido un poco comparado con antes

2. Casi nada

3. Nada

A.7. De repente siento angustia o un gran miedo:

3. Muy seguido

2. Algunas veces

1. Casi nunca

0. Jamás

D.7. Disfruto leer un buen libro u observar un programa de televisión:

0. Generalmente

1. De vez en cuando

2. Casi nunca

3. Jamás

Puntuación: Si suma de entre 0 y 7 no existe caso, mientras que entre 8 y 10 hay un caso dudoso y las variaciones mayores a 11 muy probablemente, son casos en cada una de las subescalas.

(Biblioteca GPC, Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias, 2009, Anexo 2)

INSTRUMENTO 2

Eadg56: escala de ansiedad y depresión de Goldberg (heteroadministrada) (Versión adaptada al castellano por A. Lobo y cols.)

Es una escala bastante fácil y permite detectar los diferentes trastornos de depresión y/o ansiedad. Ayuda también a delimitar la severidad de dichos trastornos y se podría utilizar como una guía para entrevistar.

Indicaciones para la aplicación:

- Está dirigida a la población general.
- Se trata de un cuestionario heteroadministrado con dos subescalas:
 - Una para detección de la ansiedad, y la otra para la detección de la depresión.
 - Ambas escalas tienen 9 preguntas.
 - Las 5 últimas preguntas de cada escala sólo se formulan si hay respuestas positivas a las 4 primeras preguntas, que son obligatorias.
- Entre más respuestas positivas, mayor es la posibilidad de padecer un trastorno.
- Se debe tener en cuenta que los síntomas se deben presentar los 15 días antes de aplicar la escala.
- Cada ítem tiene el mismo valor para el puntaje.
- El orden está determinado por la gravedad.
- De acuerdo a lo dicho anteriormente los últimos ítems de cada escala solamente son visibles en pacientes con trastornos más severos.

Subescala de ansiedad:

- ¿Se ha notado muy nervioso, excitado, o demasiado tensionado?
- ¿Le ha estado preocupando mucho algo?
- ¿Ha estado muy irritable?
- ¿Le ha costado mucho relajarse?

(Si hay 3 o más respuestas afirmativas, continuar preguntando)

- ¿Le ha costado dormir o ha estado durmiendo mal?
- ¿Le ha dolido el cuello o la cabeza?
- ¿Ha presentado uno de estos síntomas: mareos, temblores, sudores, hormigueos, diarrea? (síntomas vegetativos).
- ¿Le preocupa su salud?
- ¿Le cuesta quedarse dormido?

Total ansiedad:

Subescala de depresión:

- ¿Se siente debil?
- ¿No le interesan las cosas?
- ¿Desconfía de su capacidad para realizar actividades?
- ¿Le falta esperanza?

(Si hay respuestas afirmativas a cualquiera de las preguntas anteriores, continuar)

- ¿Le ha costado concentrarse?
- ¿Ha disminuido de peso? (se le ha ido el apetito).
- ¿Se levanta demasiado temprano?
- ¿Ha disminuido la rapidez con que hacia las cosas?
- ¿Usted piensa que se siente peor por las mañanas?

Total depresión:

Criterios de valoración:

Subescala de ansiedad: 4 o más respuestas afirmativas.

Subescala de depresión: 2 o más respuestas afirmativas.

(Biblioteca GPC, Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias, 2009, Anexo 2)

- **Actividad N°8 Técnicas para disminuir la ansiedad**
Materiales: copia de técnicas, lapiceros, proyector y cuestionario en diapositivas,
Recurso Humano: Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización, área. Médica, prevención y seguridad. Ellos decidirán a que personas dentro de la organización se necesita aplicar este cuestionario

Técnica n.º 1: Respiración profunda

La utilización de la respiración profunda se lleva a cabo cuando el cuerpo reacciona de una forma bastante drástica a ciertas situaciones emocionalmente intensas. Es bastante sencilla y su funcionalidad aplica para todo el proceso de prevención, disminución o eliminación de ansiedad.

- Inhala aire profundamente durante 4 segundos.
- Retener el aire durante 4 segundos.
- Exhalar todo el contenido de los pulmones de forma lenta a tal grado que se tarde 8 segundos.
- Repetir todos los pasos anteriores hasta que la incomodidad corporal haya disminuido y permita el desarrollo de las actividades de forma adecuada.

Este ejercicio se enfoca en realizar una respiración adecuada, para buscar la adecuada oxigenación de nuestro organismo. Es importante verificar la calidad del ejercicio de manera que se utilizan ambas manos, una se coloca en el estómago y la otra en el pecho, si cuando se respira se mueven ambas manos esta incorrecto, pero si solamente se mueve la mano que está en el estómago el ejercicio se realiza de forma efectiva.

Técnica n.º 2: Detención del pensamiento

En las actividades anteriores se realizó el diario del estrés, si se ha llevado a cabo esa actividad de forma cotidiana se ha podido acostumbrar a que nuestra mente pueda identificar las situaciones que causan problemas, con la diferencia que ahora se identificarán aquellos que produzcan una reacción incomoda en nuestro cuerpo, por ejemplo, centrados en el fracaso, odio hacia los demás, culpa entre otros. De esa forma cuando los identifiquemos inmediatamente diremos: ALTO para nosotros mismos y luego los cambiaremos por pensamientos positivos o realistas de la situación. A continuación se presenta un listado de pensamientos negativos y luego los positivos por los que se pueden sustituir.

PENSAMIENTOS NEGATIVOS

Soy lo peor

Ya no resisto más

Me siento descontrolado

Todo saldrá mal

Que inútil soy

Me hace lo malo con premeditación

PENSAMIENTOS POSITIVOS

Siempre salgo adelante

De peores cosas he salido exitoso

Encontraré soluciones no más problemas

Siempre hay algo bueno

Claro que lo haré

Lo más probable es que ni se ha percatado que lo que hace me molesta

Técnica n.º 3: Relajación muscular

Al igual que la otra técnica se puede emplear en cualquier momento para disminuir la incomodidad en el cuerpo, pero a diferencia de otras se debe entrenar para su uso óptimo.

- La persona se debe sentar de la manera más cómoda posible y luego debe cerrar sus ojos.
- Empieza a respirar lenta y profundamente, concentrándose en el trayecto del aire dentro de su nariz, faringe, pulmones y como este sale de regreso, dicho proceso se repetirá hasta que el cuerpo empiecen a relajarse, luego poco a poco se enfocara en cada uno de sus músculos empezando por los dedos de los pies, se verificará si hay algún tipo de dolor, tensión, entre otros luego se debe enfocar en el malestar imaginar que lo toma con sus manos y lo lanza tan lejos que llega hasta el espacio, después de pasa a la siguiente parte del cuerpo que serían los tobillos y realiza la misma dinámica, y así con cada uno siguiendo el próximo orden, piernas, muslos, caderas, espalda baja, espalda alta, pecho, hombros, brazos, manos, cuello y cabeza. Al realizar con cada parte del cuerpo los pasos que se detallaron anteriormente el conjunto total del cuerpo habrá llegado a un reposo que permitirá disminuir en gran manera la ansiedad y el estrés que las personas puedan estar padeciendo.
- Cuando la persona esté relajada debe ubicarse a través de su imaginación en un lugar pacífico sin preocupaciones.

Es muy importante que se practique por lo menos una vez al día aproximadamente por 10 minutos, además hay que recordar que entre más se practique mejor serán los resultados.

Técnica n.º 4: Entrenamiento Previo

Para muchas personas es bastante difícil exponerse a un público y plantear sus ideas o nuevos proyectos en reuniones de trabajo, cada vez que debe participar en una de estas situaciones su cuerpo es sometido a emociones drásticas que pueden provocar reacciones no deseadas, por esas y otras razones esta técnica esta diseñada para producir tranquilidad en los seres humanos que tienen dificultades de este tipo.

Lo primero que se recomienda es que un por lo menos 15 minutos antes del evento pueda apartarse a un lugar donde se encuentre solo y empiece con ejercicios de respiración y relajamiento como los que se han detallado con anterioridad, dependiendo del tiempo con el que cuente cuando la persona ya este relajada se visualizará delante de las personas o el

público al cual se dirigirá y en su mente dirá todo el discurso o la actividad que debe realizar antes, además se imaginará que el público está llena de personas sonrientes con rostros bondadosos, esto se debe realizar una y otra vez hasta que la persona se sienta segura de si misma.

Actividad N°9 Respiración Diafragmática Lenta

Materiales: copia de técnicas, lapiceros, proyector y cuestionario en diapositivas,

Recurso Humano: Encargado de la guía PRECURSAL dentro de la organización, área. Médica, prevención y seguridad. Ellos decidirán a que personas dentro de la organización se necesita aplicar este cuestionario

Esta técnica es utilizada desde hace mucho tiempo, tiene diferentes formas de realizarla, pero cuenta con unos principios básicos para su buena ejecución, a grandes rasgos se puede decir que se trata de inhalar poco aire muy despacio para luego trasladarlo hasta la parte baja de los pulmones.

1° Respirar

- Primero se deben de utilizar ambas manos, una se coloca a la altura del pecho mientras la otra descansa sobre el abdomen, esto es necesario para verificar que el aire se está llevando hasta la parte baja de los pulmones.
- Luego de colocar las manos donde se indicó, se pasa a tomar un poco de aire muy despacio, sin mover el pecho sino solamente un poco el abdomen
- Se contiene la respiración, manteniendo el aire dentro de los pulmones
- Se exhala el aire de forma muy lenta, manteniendo el pecho sin movimiento y hundiendo un poco el abdomen.
- Se recomienda continuar lo más tranquilo posible, repitiendo todos los pasos anteriores.

2° Despacio

- La forma en la que se puede controlar el tiempo de la respiración y realizarla de forma lenta es inhalar al mismo tiempo que se cuenta de 1 hasta cinco, sostenerlo mientras se cuenta de 1 hasta tres
- Dejar ir el aire despacio, entretanto se cuenta de 1 hasta cinco

SUGERENCIAS

Inhalar poca cantidad de aire.

Respirar siempre por la nariz, pero si se presenta algún problema se puede utilizar la boca pero no tan abierta.

Repetir el procedimiento, mínimo dos veces al día durante diez minutos o más conforme al tiempo con el que se cuente, durante quince días.

