



Especialización en Psicología Laboral

TÍTULO: Avances de la intervención psicosocial respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental dentro del entorno laboral

CANDIDATO A ESPECIALISTA

Nombre Andrés Ramos Trávez

Correo andres.ramos.t00@hotmail.com

DIRECTORA

*Nombre: Isabel
Cárdenas*

*Correo:
icardenas.siral@gmail.
com*

*Fecha: 18 de
Septiembre 2021*

RESUMEN

El análisis sobre los trastornos mentales relacionados al trabajo representa un tema de discusión importante para la prevención y promoción de la salud mental. La visión sobre el bienestar del trabajador ha evolucionado, evidenciando la importancia de este factor que resulta intangible y complicado de visualizar a simple vista. Con esta aclaración, se puede plantear el objetivo principal de este artículo en una revisión del alcance que demuestre los avances, en lo psicosocial, sobre los distintos trastornos mentales que se presentan en el ámbito laboral. Este trabajo se ha basado en el acercamiento científico por medio de artículos clasificados y reconocidos desde la fundamentación investigativa. Se utilizará el método de revisión de alcance, con el proceso de selección de artículos denominado PECO. En la información recopilada se pudo denotar el impacto económico de los trastornos mentales en trabajadores dentro de las empresas. El estrés, la ansiedad y la depresión son relevantes en la intervención psicosocial a manera de tratamiento y prevención. La intervención psicosocial representa un factor importante dentro de la prevención de psicopatologías relacionadas al trabajo. Este tema refleja una gran importancia dentro de los países desarrollados. Latinoamérica se puede comprender como una región que se ha visto menos influenciada por la ola de crecimiento de la salud mental a nivel global. Este tema representa un campo necesario de considerar en las investigaciones a nivel regional, latinoamericano, para poder rescatar los resultados específicos de las empresas y empleados que representan esta región.

Palabras clave: Trastorno mental, ámbito laboral, revisión de alcance, intervención psicosocial.

ABSTRACT

The analysis of work-related mental disorders represents an important topic of discussion for the prevention and promotion of mental health. The vision of the worker's well-being has evolved, evidencing the importance of this factor, which is intangible and complicated to visualize at first sight. With this clarification, the main objective of this article can be stated as a review of the scope that demonstrates the advances, in the psychosocial field, on the different mental disorders that occur in the workplace. This work has been based on the scientific approach by means of classified and recognized articles from the research foundation. The scope review method will be used, with the article selection process called PECO. In the information gathered, the economic impact of mental disorders in workers within companies could be denoted. Stress, anxiety and depression are relevant in psychosocial intervention for treatment and prevention. Psychosocial intervention represents an important factor in the prevention of work-related psychopathologies. This topic reflects a great importance within developed countries. Latin America can be understood as a region that has been less influenced by the global mental health growth wave. This topic represents a necessary field to consider in research at the regional, Latin American level, in order to rescue the specific results of the companies and employees that represent this region.

Keywords: Mental disorder, workplace, scope review, psychosocial intervention.

Introducción

Las primeras directrices que se han emitido desde la Organización Mundial de la Salud (OMS), desde 1946, y en conjunción con lo plasmado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la constante vigilancia acerca de las condiciones laborales y la prevención en salud, representa un elemento necesario de ser tomado en cuenta dentro de cualquier naturaleza laboral (Boada-Grau & Ficapal-Fusí, 2012). El interés de velar por el bienestar del trabajador inicia a partir del reconocimiento notable sobre la relevancia que representan los trastornos mentales en la población, los cuales alcanzan cerca de 450 millones de persona, es decir 1 de cada 4 seres humanos (Enns, y otros, 2016). Considerando este dato, los trastornos mentales representan un tema necesario de abordar en cualquier sentido de la cotidianidad.

Compañías, empresas, y demás lugares que cuenten con una nómina de personal contratado, han llegado a renovarse sobre las nociones que poseen sobre el ámbito laboral, es decir, ya no representa una relación lineal entre trabajo-salario, sino que se ha extendido a una comprensión sistemática que incluye la salud física, mental, las relaciones sociales, las regulaciones sobre tiempo e instrumentos de trabajo, etc.

Para esto, Boada-Grau y Ficapal Fusí (2012) indican la conceptualización de vigilancia sobre la salud y la definen como control y seguimiento del estado de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños (Pág. 17).

Planteando todos estos elementos que tienen que ver con la intervención psicosocial en los trastornos mentales a nivel laboral, es necesario, desde una óptica analítica y rigurosa, observar o evidenciar aquellos procesos que garantizan este tipo de contemplaciones sobre el trabajador para la perpetuación de su bienestar. Es por esto por lo que la pregunta que se desea responder dentro del artículo científico es: ¿Cuáles son los avances más significativos en la intervención psicosocial frente al trastorno mental en el ámbito laboral?

Este artículo está sustentado por literatura encontrada en las plataformas Elsevier, Pubmed, Science Direct, SciELO y Scopus. Se ha demostrado la validez científica de las mismas al estar publicadas en revistas indexadas. La información relevante de cada uno de los contenidos que corresponden a cada artículo estará detallados en la sección de resultado.

Método

La metodología usada en esta investigación corresponde a una revisión de Alcance, “(...)una revisión que identifica rápidamente conceptos claves de un tema a través de una cobertura exhaustiva de la literatura. (...)” (Chambergo-Michilot, Diaz-Barrera, & Benites-Zapata, 2021, pág. 137). Los instrumentos para la recolección de información son las bases de datos de revistas indexadas.

La muestra de elementos a utilizar dentro de este trabajo de investigación se centrará en aquel conjunto de artículos que cumplan criterios de inclusión. Para facilitar este proceso de elección en artículos, se utiliza el método PECO, que describe los criterios de inclusión así:

P (Población): Población Trabajadora

E (Exposición): Exposición al trastorno mental

C (Comparación): Población trabajadora que refiere alteraciones mentales vs. Población trabajadora que no refiere trastornos mentales.

O (Outcome, salida): Trastorno mental

El tiempo estimado para considerar al material de investigación dentro de los criterios de inclusión corresponde a los últimos 10 años. Se debe comprender que, a partir de esta especificación, los factores de exclusión son aquellos que no se apeguen a lo planteado en el método PECO de selección de artículos.

La descripción de las variables, como se ha podido especificar en los criterios de inclusión, se centran en todo lo relacionado con la población trabajadora y los trastornos mentales. Por ende, los tipos de artículos que promueven el desarrollo de esta investigación se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Revisiones de literatura
- Estudios de corte trasversal
- Estudios de corte longitudinal
- Estudios descriptivos

Para facilitar el proceso de adquisición de información se realizará una tabla de datos que incluye el tipo, que tenga que ver con lo especificado anteriormente, de cada artículo incluido en la investigación, acompañado de su respectiva cita, idioma, país en que se realizó y objetivos. De la misma forma, se ha concebido la importancia de añadir un apartado en el que se especifique los principales hallazgos.

Es importante señalar que este estudio posee un bajo riesgo de impacto por ser una revisión documental, especificada como una revisión de alcance que se caracterizará por la utilización de recursos literarios, por tanto es un estudio sin riesgos éticos.

Una vez recopilada la información establecida sobre los criterios anteriormente especificados, se procederá a realizar una síntesis entre estos con el objetivo principal de establecer la relación entre los trastornos mentales y la población trabajadora. Este proceso será elaborado de una manera que facilite la lectura de quien esté interesado por los temas abordados dentro de este artículo y sea de fácil comprensión al momento de realizar la relación esperada entre ambos factores centrales dentro de la pregunta de investigación.

Resultados

En total se hallaron 25 estudios, de los cuales se seleccionaron 11 por cumplir con los criterios de selección. La información aportada explora aspectos relativos al entorno laboral y su relevancia en la salud, para luego avanzar hacia la comprensión de la intervención psicosocial en el trabajo, la relación de productividad y bienestar laboral y finalmente los avances de la intervención psicosocial dentro del ámbito laboral. La sección de resultados incluye también la tabla 1 en la que se presenta un resumen de los artículos consultados.

El entorno laboral y su relevancia en la salud

Existe una gama muy diversa acerca de los trastornos, físicos y mentales, que pueden generarse a partir de elementos o situaciones vinculadas a la manera en que los trabajadores enfrentan y las condiciones del trabajo se generan. Puede parecer un tema poco conocido, y claro que lo es, por la dificultad de poder comprender esto sin una característica tangible ni observable. Sin embargo, es importante entender que la ILO (Organización Internacional del Trabajo con siglas en inglés) ha rescatado la relevancia que posee el estrés en el ámbito laboral sobre la salud del trabajador, algo que ha llamado la atención, por su creciente apareamiento, a lo largo de las últimas dos décadas (Schreibauer, et al., 2020).

El apareamiento de los trastornos mentales es un factor que genera malestar a nivel individual y comunitario, es decir, el trabajador es el que sufre y su tratamiento o la atención sobre este es algo sumamente necesario por tener una naturaleza situacional y del entorno. A nivel organizacional, y económico, el apareamiento del malestar psíquico representa un aspecto relevante al momento de conocer, o entender, la relación entre bienestar mental y productividad. Se está hablando de un impacto de un trillón de euros cada año (más de un trillón de dólares) con respecto al rendimiento por trastornos mentales como son la depresión y la ansiedad (Hogg et al., 2021, pág. 379).

El análisis de estos datos representa una motivación para el establecimiento de intervenciones que se realicen a un nivel adecuado de la importancia que se requiere. Acotando con más datos estadísticos, la OMS puede compartir que sus datos que señalan a una de cada cuatro personas sufrirán de algún trastorno mental, y la cifra

de personas que poseen estos, actualmente, supera los 450 millones de personas, con una cifra de 1,5 y 2,5 de cada mil donde esta condición es grave (De Fuentes, 2017, pág. 205).

Estos datos indican que los trastornos mentales representan un tema de importancia para tomarlo en cuenta, y en consideración, para delimitar la magnitud con la que los trastornos mentales se presentan dentro de la cotidianidad.

El impacto de los trastornos mentales significa la aplicación de intervenciones pertinentes acerca de la población a la que esta se presenta; dentro de los artículos que se han revisado para poder generar una visión adecuada de los avances de esta temática, a lo largo de los últimos años, se enfocan hacia los trabajadores, previamente observado tanto el ambiente laboral como las condiciones socioculturales, económicas y psicosociales.

Se ha identificado una característica importante que establece el cuerpo de esta investigación. Entender que la salud mental es un derecho, de cada trabajador, para poder contar con un respaldo importante sobre el tratamiento respectivo, así como se presenta al momento de atender y sanar accidentes físicos ocasionados por cualquier situación dentro de su entorno laboral, y, sobre todo, basándose en la comprensión de la salud como un concepto integral, explicado por la OMS como bio-psico-social.

Cabe destacar que la salud mental se encuentra influenciada por diversos factores que van más allá de un simple diagnóstico o categoría que encasille a alguna persona dentro de algún trastorno mental. La importancia de reconocer los factores que significan una dignidad en la preocupación del bienestar va más allá del determinar la existencia o no de patología, sino también considerarse los sentimientos de satisfacción, tranquilidad y bienestar (Parra & Ojalvaro, 2018, pág. 3).

Los profesionales enfocados en la salud mental reconocen los conceptos emitidos por parte de la OMS acerca del derecho a la atención pertinente para promover el bienestar, mantener un equilibrio entre la salud física y emocional, y a la dignidad. Es por esta razón que la supervisión de una adecuada atención psíquica y psicológica va más allá de un rol monótono entre poder rehabilitar o atender únicamente al trabajador que se le ha diagnosticado alguna patología o trastorno. Este proceso de prevención significa el poder generar una consideración institucional, estructural y organizacional.

Enfoque de la intervención psicosocial en el trabajo

La visión de cualquier lugar de trabajo ha conservado un carácter de relevancia dentro de la producción de capital, de la manera en que los trabajadores generar y demostrar evidencias tangibles de su desempeño. Esta lógica ha significado el pasar desapercibido, o no prestar atención prudente, todas las categorías que conforman la integridad del ser humano. Se las podría especificar de la siguiente manera: Aspecto físico, donde la persona mantiene un bienestar fisiológico y orgánico; aspecto social, donde las relaciones interpersonales, ya sea familia, trabajo, compañeros, amigos, etc., representan una gran importancia en su bienestar; y psíquico, cualquier emoción o acontecimiento que pueda generar una respuesta en el pensamiento, realidad y mentalidad en el trabajador.

Una vez puntualizados los aspectos que representan la dignidad de la persona, se puede dar paso a centrarse dentro de lo que significa la intervención psicosocial. Encontramos, aquí en su planteamiento, una sinergia entre lo psíquico y lo social, lo interno y la armonía con lo externo que rodea al sujeto, su entorno, la sociedad en sí. La última década ha servido para poder traer hacia el ámbito profesional un concepto clave para cualquier proceso de prevención o intervención a nivel laboral y es el de riesgos psicosociales. Estos tienen que ver con factores estructurales de la institución que se relacionan con el trabajador. Algunos ejemplos serían la carga laboral, la falta de liderazgo o uno escueto, sin dirección, los horarios de trabajo, en fin, cualquier elemento que pueda deducirse en una patología o alteración en el bienestar del sujeto en su entorno laboral, en este caso (Moreno, 2011, pág. 7).

Una vez que se ha podido comprender el sentido que significa la relevancia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la profundidad de este tema podrá identificar, de mejor manera, la perspectiva del lector sobre este tema. Se ha señalado algunos factores de manera superficial, y es pertinente expandir estos para un entendimiento completo. Se los podría organizar de la siguiente manera:

- Contenido y tareas del trabajo, donde se hace hincapié en la autonomía del trabajador, lo completo de las directrices de las tareas asignadas y la demanda emocional constante.
- Organización del trabajo, con la capacidad para poder adecuar un tiempo prudente y demostrar los procesos de manera clara.
- Las relaciones sociales, donde se pueda entender las jerarquías dentro del trabajo, esto bajo un liderazgo pertinente y que se pueda percibir habilidades de gerencia adecuada.

- El ambiente laboral, que se incluye los espacios físicos donde el trabajador se desenvuelve y el equipamiento para sus tareas específicas.
- Las nuevas formas de trabajo, que incluye la movilidad temporal y espacial de los trabajadores.

(Schreibauer, et al., 2020)

Todos estos elementos son los que se han tomado en cuenta para poder especificar la relevancia y dignidad del trabajador dentro de su aspecto laboral. El monitoreo de estos factores son el resultado de investigaciones y experimentaciones observables que se han realizado durante muchos años, tomando en cuenta la influencia de las diferentes ideologías políticas y sociales que tuvieron su surgimiento y su amparo por el trabajador desde mediados del siglo XIX y se fortalecieron durante el desarrollo del siglo XX, hasta llegar a nuestra contemporaneidad y poder comprender a los factores de riesgo psicosocial como elementos necesarios de ser abordados e identificados en cualquier medio de trabajo (Moreno, 2011, pág. 6).

Productividad vs bienestar laboral

Esta relación ha sido una de las inquietudes más importantes para los profesionales de la salud que se presentan como colaboradores para mantener una salud mental adecuada en los trabajadores. Las creencias populares sobre mayores horas de trabajo, mayor carga laboral, acumulación de tareas sin un control adecuado, etc., dan como resultado más productividad han dado paso a que las situaciones que favorecen al crecimiento laboral se vean tergiversadas y reemplazadas por una mayor exigencia en el tiempo de trabajo, extensión de horarios y disminución de salarios para el mantenimiento de una economía organizacional pertinente.

Entonces, ¿Qué se entiende por productividad? El concepto más acertado giraría en torno a la relación entre una evidencia física, el volumen de lo generado, y los recursos que se utilizan para poder alcanzar una meta deseada. Esto correspondería a una adecuada división del trabajo para alcanzar lo propuesto como meta para garantizar una jornada laboral completa (Parra & Otalvaro, 2018, pág. 5).

Una vez planteado este concepto muy importante en el trabajo y en la institución, se puede analizar aquellos malentendidos que se mantiene en cualquier organización sobre la productividad. Los directores, gerentes o profesional que se encargue de la supervisión de productividad sobre determinada área de su trabajo crea un ambiente

de exigencia que demanda al trabajador el entregar parte de su tiempo libre, de su espacio para compartir con sus compañeros o familiares, de sus vacaciones, o demás elementos que no representen un tiempo de su horario o jornada laboral. Esto ha generado una idiosincrasia de un ambiente laboral en el que si el jefe, líder o coordinador no exige un trabajo exhaustivo, o una carga de trabajo bastante grande, esa figura de autoridad no es capaz de mantener la producción adecuada de una empresa, o no es capaz de dirigir un grupo determinado de personas. Se puede entender, ahora, que esos pensamientos son sumamente erróneos, y lo único que produce es conflictos o relaciones negativas entre trabajadores, colegas, o directores de empresas.

Avances de la intervención psicosocial dentro del ámbito laboral

Una vez explorado cada uno de los elementos que se relacionan con la salud mental y el ámbito laboral en el ser humano, se puede hacer énfasis en la búsqueda de aquellos elementos que han permitido, y han significado, un aspecto relevante a la hora de prevenir los trastornos mentales y promover la salud psíquica en las personas. Lo rescatado a partir de la revisión literaria de los artículos especificados al inicio de este documento significan una muestra de todos los procesos que implican la importancia de la constante observación por parte de funcionarios, obreros, gerentes y demás sujetos que se encuentran en lugares de trabajo.

La última década ha estado caracterizada por varios eventos que generaron preocupación dentro de la salud mental de los seres humanos. Se puede apreciar el apareamiento de crisis económicas que han obligado a la migración de grandes cantidades de población dentro de diferentes países. Así mismo, y como un evento reciente, se tiene el estado de emergencia sanitario que ha generado la pandemia del COVID-19 desde el año 2019. Esto ha obligado a las personas a limitar su relacionamiento social para prevenir el contagio de este virus.

En relación a este último evento, que ha sido uno de los más remarcados con respecto al entorno laboral, se ha producido la normalización del trabajo remoto y la exigencia por el uso de la tecnología, como computadoras e internet. Esto ha obligado a los trabajadores a invertir parte de su dinero para poder adecuar sus espacios de trabajo en casa y, también, acceder a una velocidad de internet adecuada para evitar el corte de las llamadas por esta vía. Pero, y sin dudar uno de los temas más preocupantes, ha sido la dificultad para la desconexión del trabajo, una situación de la que se estaba

haciendo varias investigaciones y concientizando en las empresas para cumplir con las horas establecidas en el contrato de cada empleado y, así, puedan estar asegurados sus espacios libres.

Una vez identificados los hechos que han generado un efecto notable sobre la salud mental, se puede rescatar la información sobre los avances que se han presentado en las intervenciones psicosociales. Se puede apreciar que, acerca de los enfoques que se han realizado en pequeñas y medianas empresas sobre la depresión y la ansiedad, estos factores pudieron ser identificados a través de diferentes artículos previos y evaluaciones realizadas hacia los empleados, sobre todo tomando en cuenta el entorno, los factores del medio ambiente, idiosincrasia y, sobre todo, el enfoque cultural del trabajo. Al momento de rescatar estos datos, se dispuso el repartimiento de escritos informativos, psicoeducación y, sobre todo, incluyendo programas de intervención donde los trabajadores puedan hacer conscientes aquellos síntomas de depresión y ansiedad que presentaban a la hora de demostrar su relación con el trabajo. (Hogg et al., 2021, pág. 379-382).

Otro elemento que genera malestar en los trabajadores representa una patología que ha generado mucho eco en la psicología y, sobre todo, en el ámbito laboral desde mediados del siglo anterior hasta fechas actuales. Aquí se evidencia al estrés como un elemento que ha generado diferentes impactos dentro de las empresas. El trabajador se enfrenta a situaciones distintas, como son las anteriores nombradas acerca de su entorno laboral.

La revisión de este factor representa el adentrarse hacia el aspecto patológico de los elementos negativos. Se lo entiende como una respuesta hacia el proceso de adaptación de cualquier persona, según las demandas que vengan desde su medio ambiente. De la misma forma, esta capacidad humana puede presentarse no únicamente en un sentido fisiológico, sino que puede extenderse a diversos campos como es el malestar psicológico y social (Osorio & Cárdenas, 2017, pág. 82).

Dentro del artículo en el que se aborda la manera de intervención para el estrés, se puede rescatar que la cifra de apareamiento dentro de los trabajadores representa un número alto. De la misma manera, se observa la influencia que genera la pandemia que vive el mundo acerca de las nuevas formas de trabajo, el trabajo remoto; esto significa que el trabajador debe adecuarse a un ambiente que le es totalmente ajeno a su ámbito laboral, y es la conjunción de su hogar y el trabajo remoto. Como una medida importante de intervención psicosocial, el estudio presente refleja la

importancia de la psicoeducación y la elaboración de material necesario para la comprensión de lo que significa el estrés laboral. El seguimiento de los empleados que han presentado números considerables sobre este factor es primordial para realizar una atención especializada, y así prevenir los síntomas que representan el apareamiento del estrés (Schreibauer, et al., 2020).

Los artículos que se han revisado para obtener una óptica adecuada sobre la intervención psicosocial sobre la patología mental relacionada con el trabajo concuerdan en el apareamiento de trastornos como la ansiedad, la depresión y el estrés. Su mayor interés gira entorno a la función de la institución, la corporación o el lugar de trabajo sobre sus trabajadores. Esto significa que la búsqueda por un bienestar mental y conjunción con la productividad de la empresa son objetivos los cuales buscan ser respondidos dentro de un crecimiento necesario sobre las consideraciones médicas, psicológicas, organizacionales y culturales acerca del lugar del trabajo dentro de la vida cotidiana del sujeto.

Sobre la situación global que se está viviendo en la actualidad, el papel de la intervención psicosocial gira en torno a la elaboración de programas como son la *Psychological crisis Intervention (PCI)*, y la *Psychological First Aid (PFA)*. El objetivo de estas herramientas se basa en la atención adecuada hacia cualquier individuo para generar una prevención en el apareamiento de trastornos mentales referente a las experiencias que ha vivenciado dentro de la pandemia de la COVID-19. Esto comprende un proyecto necesario como intervención psicosocial para cualquier población, desde los primeros años de la infancia hasta la tercera edad, haciendo especial énfasis en el ámbito laboral por ser población de productividad alta (Mukthar, 2020).

La tabla 1 presenta el resumen de los artículos consultados en la revisión de la literatura.

Autor	Año	Idioma	Título	Hallazgos
Blanco, A., & Rodríguez, J.	2007	Español	Intervención Psicosocial	Definición acerca de la intervención psicosocial. Historia y contextualización teórica dentro de la psicología. Esclarecimiento

				sobre limitaciones de la intervención psicosocial.
Boada-Grau, J., & Ficapal-Fusí, P.	2012	Español	Salud y Trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales	Conceptualización de la intervención psicosocial junto al ámbito laboral. Teorización sobre la importancia de los riesgos psicosociales y su relación directa con la salud mental del trabajador.
De Fuentes, C.	2017	Español	Vigilancia de la Salud y Trabajadores con Trastorno Mental Grave.	Prevención de los trastornos mentales en relación con los factores laborales. Importancia del acompañamiento de los trabajadores que han presentado patologías mentales para evitar su discriminación en la cultura organizacional.
Enns, J., Holmqvist, M., Wener, P., Halas, G., Rothney, J., Schultz, A., . . . Katz, A.	2016	Inglés	Mapping interventions that promote mental health in the general population: A scoping review of reviews.	Revisión acerca de las intervenciones psicosociales que han contemplado la promoción de la salud mental dentro de la población. Alcance de estas en las personas con una óptica centrada a la relevancia e importancia de la prevención de enfermedades mentales.
Hogg, B., Medina, J., Gardoki-Souto, I.,	2021	Inglés	Workplace interventions to reduce depression and anxiety in	Intervenciones laborales centradas en la detección de patologías como lo son la depresión y la ansiedad.

Serbanescu, I., Moreno-Alcázar A., Cerga-Pashoja A., ...Amann, B.			small and medium-sized enterprises: A systematic review	Propuestas para abordar esta temática centrada en la psicoeducación y regulación en el entorno laboral, carga laboral y demás factores de riesgo psicosocial.
Moreno, B.	2011	Español	Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.	Acercamiento hacia la conceptualización de los factores psicosociales respecto al momento histórico actual. Actualización de definiciones necesarias para la intervención psicosocial y prevención de riesgos psicosociales.
Mukthar, S.	2020	Inglés	Psychological health during the coronavirus disease 2019 pandemic outbreak.	Importancia de las intervenciones psicológica sobre los factores que han aparecido a partir de la pandemia de la COVID-19; propuesta de proyectos como la intervención psicológica de crisis y los primeros auxilios psicológicos.
Osorio, J., & Cárdenas, L.	2017	Español	Estrés Laboral: Estudio en revisión.	Estudio en desarrollo donde se permite comprender la definición del estrés laboral, haciendo énfasis en los síntomas del mismo y la influencia con respecto al ámbito laboral de cada

				sujeto.
Parra, S., & Otalvaro, A.	2018	Español	El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral.	Importancia sobre el abordaje psicológico en el ámbito laboral para la formación de una relación adecuada entre las demandas corporativas u organizacionales hacia la búsqueda de una productividad que no afecte aspectos externos al ámbito laboral en el trabajador.
Schreibauer, E. C., Hippler, M., Burgess, S., Rieger, M., & Rind, E.	2020	Inglés	Work-Related Psychosocial Stress in Small and Medium-Sized Enterprises: An Integrative Review	Enfoque de la intervención psicosocial referente a la evolución de las consideraciones teóricas y psicológicas sobre el estrés laboral. Importancia de la intervención para poder generar un adecuado proceso de prevención y promoción de la salud mental.
Vega, S.	2009	Español	Experiencias en intervención Psicosocial.	Conocimiento empírico acerca de la aplicación de la intervención psicosocial dentro de los ámbitos en la cotidianidad del ser humano. Relevancia de la intervención sobre la prevención del malestar psíquico en los seres humanos.

Tabla 1. Artículos seleccionados para la revisión de literatura

Discusión

El interés por la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo responde a dos importantes elementos que se han podido clarificar dentro de esta revisión literaria. El posicionamiento que ha representado la imagen del trabajador a nivel organizacional, retomando la influencia de ideologías del siglo pasado, se han plasmado en una necesidad, por parte de las organizaciones, de poder establecer un análisis adecuado sobre los llamados riesgos psicosociales que han tomado fuerza en la actualidad, sobre todo en estos últimos 10 años y con el apareamiento del COVID-19 (Mukthar, 2020).

El planteamiento de estrategias a escala empresarial dan a conocer que los síntomas y el mismo trastorno mental, como la ansiedad o el estrés sirven para poder mitigar, o prevenir, esos efectos negativos tanto a nivel personal, malestar individual, somatizaciones, dificultades a nivel familiar, social, etc., y empresarial, con las diferentes pérdidas tanto económicas como de asistencias al puesto de trabajo por parte de cada empleado (Schreibauer, et. al., 2020).

Aunque la intervención psicosocial surge como un término novedoso, sobre todo en países que manejan sistemas en el modelo de trabajo que se han modificado poco o no lo han hecho desde el siglo pasado, representa un paso importante para la relevancia de la salud mental dentro de las esferas de bienestar en el ser humano. Este carácter actual influye en la manera de organizarse dentro de cualquier empresa que maneje una nómina de empleados, ya sea pequeña, mediana o una gran empresa (Schreibauer, et. al., 2020).

Conclusiones

La intervención psicosocial representa un factor importante dentro de la prevención de psicopatologías relacionadas al trabajo; este tema refleja una gran importancia dentro de los países desarrollados. Latinoamérica se puede comprender como una región que se ha visto menos influenciada por la ola de crecimiento de la salud mental a nivel global. Existen resoluciones emitidas en Colombia, que se han centrado como

un primer momento para el inicio de proyectos de intervención que pueden generar resultados adecuados (Schreibauer, et al., 2020).

La intervención psicosocial significa el velar por los factores que puedan generar un efecto dirigido hacia la salud mental; sin embargo, resulta errónea la comprensión de que este tipo de proyectos o herramientas se centren únicamente en ese aspecto. La importancia de hacer un enfoque multidisciplinario y multifactorial es de gran relevancia, para poder generar o planificar intervenciones tomando en cuenta el entorno del trabajador, su ambiente laboral, su cultura, su ámbito social y demás cosmovisión cultural.

Referencias bibliográficas

- Blanco, A., & Rodríguez, J. (2007). *Intervención Psicosocial*. Madrid: Pearson Educación.
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Fusí, P. (2012). *Salud y Trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC.
- De Fuentes, C. (2017). Vigilancia de la Salud y Trabajadores con Trastorno Mental Grave. *Anuario Facultad de Derecho Universidad de Alcalá*, 203-229.
- Enns, J., Holmqvist, M., Wener, P., Halas, G., Rothney, J., Schultz, A., . . . Katz, A. (2016). Mapping interventions that promote mental health in the general population: A scoping review of reviews. *Preventive Medicine*, 70–80.
- Hogg, B., Medina, J., Gardoki-Souto, I., Serbanescu, I., Moreno-Alcázar A., Cerga-Pashoja A.,...Amann, B. (2021). Workplace interventions to reduce depression and anxiety in small and medium-sized enterprises: A systematic review. *Journal of affective disorders*, 378-386.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 4-19.
- Mukthar, S. (2020). Psychological health during the coronavirus disease 2019 pandemic outbreak. *U.S. National Library of Medicine*, 512-516.
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés Laboral: Estudio en revisión. *Divers. Perspectiva Psicológica*, 81-90.
- Parra, S., & Ojalvaro, A. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Psyconex*.

-
- Schreibauer, E. C., Hippler, M., Burgess, S., Rieger, M., & Rind, E. (13 de Octubre de 2020). *Work-Related Psychosocial Stress in Small and Medium-Sized Enterprises: An Integrative Review*. Obtenido de US National Library of Medicine: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7650689/>
- Vega, S. (2009). *Experiencias en intervención Psicosocial*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.