

La importancia de los protocolos de intervención en depresión y duelo en áreas laborales

Nicolle Castro Urbano¹

Luisa Fernanda Cuadros²

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium
Facultad de Salud – Programa de Psicología

Resumen

La depresión y el duelo son factores que afectan al colaborador de forma directa, afectando su rendimiento físico y emocional, provocando bajo rendimiento dentro de la organización, ausentismo, entre otros. Se realizó una búsqueda exhaustiva en Scielo, LRC virtual, ERIC. ministerio de salud, ministerio de trabajos, junto con algunas resoluciones del estado colombiano. Se concluye que, tanto el protocolo de atención de depresión y el de duelo, logran brindar insumos para la elaboración de estrategias encaminadas a mitigar estas situaciones e incrementar la productividad dentro de las empresas.

palabras claves: Depresión laboral, duelo, protocolos de intervención en duelo, intervención.

Abstract

Depression and grief are factors that directly release the collaborator, damage their physical and emotional performance, causing poor performance within the organization, absenteeism, among others. An exhaustive search was carried out in Scielo, virtual LRC, ERIC. ministry of health, ministry of works, together with some resolutions of the Colombian state. It is concluded that both the depression and grief care protocols will be able to provide strategies to reduce these situations and increase productivity within companies.

¹ Estudiantes de noveno semestre. Este artículo de revisión teórica se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo del seminario de profundización: “El Quehacer del Psicólogo dese la Seguridad y Salud en el Trabajo” (Santiago de Cali,2022)

Contacto: luisa.cuadros01@unicatolica.edu.co

Keywords: Workplace depression, grief, grief intervention protocols, intervention.

Depresión y duelo en las empresas 2

Introducción

Dentro de las organizaciones, existe una constante exigencia laboral, manifestada en muchas horas de trabajo, por eso se han elaborado estrategias para el continuo mejoramiento, tanto de los colaboradores como de la empresa de forma integral. Esto es desarrollado con el objetivo de disponer unas condiciones de trabajo adecuadas y seguras, velando por la seguridad y salud física y mental de los que forman parte de la organización.

Todo tipo de trabajo lleva consigo un gran número de responsabilidades y cargas laborales lo que a veces impacta la esfera mental y/o emocional de los colaboradores, por lo que se necesita llevar a cabo un sistema de gestión humana adecuada; buscando la minimización de este tipo de afectaciones.

Según la Organización mundial de la salud en el 2021, la depresión fue enfermedad frecuente en todo el mundo, pues se estima que afecta a un 3,8% de la población, incluidos un 5% de los adultos y un 5,7% de los adultos de más de 60 años. Teniendo en cuenta estos datos, un colombiano promedio

inicia su vida laboral entre los 18 hasta los 70 años de edad. Se estima que los empleados que se encuentran comprendidos entre estas edades pasaron o están atravesando por una situación de esta magnitud, bajando su rendimiento laboral, su motivación, entre otras. También se tiene en cuenta el proceso de adaptación de un empleado cuando pasa por un proceso de duelo, “pudiendo afectar a la percepción de las características del trabajo y alterando el progreso seguro del mismo”

(Vicente et al., 2018, p. 17). La salud mental del colaborador cumple un papel fundamental para su óptimo desarrollo. En Colombia existe una resolución que la respalda como una enfermedad laboral (Resolución 2404 de 2019), donde posibilita un abordaje de manera directa del duelo. En otro orden de ideas, se recomienda a las organizaciones, el uso de programas que logren concientizar y velar por este tipo de problemáticas en los funcionarios, para que de ese modo se logre el reconocimiento y abordaje de la depresión y el duelo en los sitios de trabajo de una manera integral. Además, este tipo de protocolos logra

identificar los factores que inciden en los procesos mencionados anteriormente; teniendo así una claridad de los procesos a los cuales se les realizará intervención y seguimiento. De esta forma, se expondrá una detallada reseña de los más recientes estudios, relacionados con el tema de duelo y depresión en el ámbito laboral.

A partir de la revisión bibliográfica se encontraron una serie de antecedentes que nos permitieron abordar de una forma más amplia nuestro tema, los cuales fueron los siguientes, el primero “Asociación entre depresión y estrés laboral en profesionales de enfermería de nivel medio” elaborado por Gherardi-Donato et al.,(2015) nos comentan que realizaron un abordaje a trescientos diez técnicos en enfermería, “El desenlace analizado ha sido la historia

de depresión y su relación con los altos niveles de estrés laboral, medidos por la Job Stress Scale” (Gherardi-Donato et al., 2015, p. 1) se encontraron dentro de los resultados, que la gran mayoría de colaboradores sufría de depresión y estrés. Según Gherardi-Donato et al., (2015) La relación entre depresión y estrés laboral está significativamente relacionada con las condiciones de trabajo de los profesionales de nivel medio en enfermería. El trabajo realizado por estos profesionales se caracteriza por un bajo control de las actividades realizadas, sobrecarga de trabajo, repetición de tareas, alta competitividad y bajos salarios. (p.6). Ante

esta situación se llegó a la conclusión de mejorar la reestructuración en las estrategias de prevención, mayor implementación de actividades para despejar la mente y crear así un mejor ambiente laboral. Del mismo

modo, el artículo “Capacitación en manejo del estrés basada en ACT (Terapia de Aceptación y Compromiso) para mejorar la salud mental de los trabajadores en una Unidad de Cuidados Intensivos: un estudio de métodos mixtos” realizada por Blanco et al., (2021) explica de qué forma los protocolos de intervención en áreas laborales se pueden implementar como un plan de acción. Este artículo tiene como objetivo identificar la reducción de los niveles de depresión, ansiedad y estrés, los colaboradores que hacen parte son un grupo de veintidós profesionales que hacen parte del área de salud, con respecto a la metodología propuesta se aplicó un estudio cuasi-experimental, Blanco et al., (2021). Los resultados que arrojó la investigación permitieron determinar que las personas del grupo cuasi experimental tuvieron una reducción en sus niveles de estrés y depresión, Sin embargo, aquellas personas que no hacían parte del grupo experimental, demostraron que sus resultados en la conducta no tuvieron cambio alguno. Llegando a la conclusión que este tipo de estrategias si reduce las afecciones mencionadas anteriormente. Por otra parte, el artículo “ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes covid-19” elaborado por Torrecilla, 2021,

comenta que en tiempo de pandemia los trabajadores en salud fueron personas vulnerables y muy expuestas al virus y a enfermedades de salud mental y patologías graves. Los objetivos de este artículo fueron explorar e indagar cuáles son o serían esos niveles de ansiedad y depresión del personal de enfermería que atiende a pacientes Covid-19 en terapia intensiva (Torrecilla et al, 2021), se realizó un estudio descriptivo y transversal con una muestra de 52 enfermeros, para la identificación de depresión y algún estrés percibido. Se encontraron altos niveles elevados de agotamiento mental 76,9%, a modo de discusión o conclusión se encontraron altos niveles de ansiedad y depresión, se identificaron cuáles fueron los indicadores de estrés relacionados, con el agotamiento físico- emocional, y la sobrecarga laboral, “se analizaron los datos preliminares sobre el malestar emocional del personal de enfermería en el contexto del COVID-19” (Torrecilla et al, 2021).

Para hablar de depresión en el contexto laboral, se aborda el tema con relación al artículo, “Depresión laboral y su manejo en las organizaciones en Colombia” Baquero et al; (2021) la presente investigación tiene como propósito saber cómo las organizaciones en Colombia manejan el tema antes mencionado con base de una revisión y análisis tanto a nivel nacional como e internacional. Con base a la búsqueda se realizó un comparativo sobre cómo se afronta la depresión en otros países, arrojando como resultado que el 60% de profesionales que

participaron como muestra, padecen de depresión y del síndrome de Burnout.

Con esta investigación se pretende dar a conocer la problemática la cual afecta a Colombia y hacer una comparación sobre el manejo de la depresión laboral en países como México, Brasil, Perú etc., y saber que se debe implementar o mejorar para que su ambiente laboral sea agradable y sano. Se afirma que a pesar de que existan investigaciones, en Colombia no se encuentra mucha información acerca de esto, pero si hay una normatividad la cual la respalda como enfermedad laboral, y como recomendación que se implementen programas de concientización en los colaboradores para conocer y tener un mejor manejo del duelo en el escenario laboral. Así mismo, como se comenta en “una mirada especial a la ansiedad y depresión en el adulto mayor institucionalizado, (Espinosa et al, 2020) este artículo tiene como objetivo, evaluar los niveles de ansiedad y depresión de adultos mayores, la metodología de este fue hacer un estudio descriptivo transversal. Donde se obtuvieron unos resultados los cuales fueron un 57,9 % de un estado de ansiedad en estas 19 personas y un 100% de predominio en depresión en estos 19 adultos mayores; A modo de conclusión lograron identificar y se dieron cuenta que hay unos niveles altos de ansiedad y depresión en estos adultos mayores, como recomendación colocaron que con una terapia llamada mindfulness se podría mejorar un poco su calidad de vida.

Frente al duelo, el artículo “Afectaciones del duelo en el desempeño laboral” realizado por Villa et al., (2020), comenta cuales son las afectaciones del duelo en el desempeño laboral (p. 6). El objetivo principal es describir y reconocer el tipo de afectaciones del duelo en el desempeño laboral de los socios del sindicato ADEM (Asociación De Empleados De Medellín). Se logra reconocer que, un asociado está atravesando por un acontecimiento de duelo se generan dificultades a la hora de poderse concentrar, lograr tener buena atención y memoria respecto a sus obligaciones. Por último, el artículo “Reflexividad sobre la intervención profesional en duelo con población afectada por el conflicto armado en Colombia” Escobar et al; (2020), con relación a este artículo realizaron, una reflexión acerca de la intervención de duelo que ejecutan los profesionales que atienden a la población afectada por el conflicto armado colombiano. La intervención del artículo no solo busca comprender sino también, dar respuesta o conocer cuáles son esas consecuencias que atraviesan y viven las personas afectadas por el conflicto armado. La metodología de este artículo fue cualitativa enmarcada en una epistemología lineal.

El principal aporte de esta investigación al campo de la psicología, es demostrar que a partir de los protocolos utilizados para el abordaje de la depresión y el duelo en

ámbitos laborales, se puede ejecutar una identificación de síntomas, junto con elementos relevantes para la prevención de la misma, de una forma más eficaz y de qué manera estas herramientas logran estabilizar a la persona y generarle un mejor desarrollo en el lugar de trabajo, logrando una motivación alta y estable.

En Colombia se ha visto un incremento a lo largo del tiempo de personas que padecen dentro de su área laboral síntomas de depresión y poco manejo del duelo; lo que provoca alteraciones en las condiciones de vida de los sujetos que la padecen. Esto genera un deterioro a nivel emocional en gran medida, provocando desinterés, poco control dentro de las demandas en el trabajo, exigencia laboral, carga mental, ocasionando bajo rendimiento en actividades establecidas, poca concentración, pérdida o riesgo de pérdida del empleo, continuo cambio de los puestos de trabajo y de las tareas, entre otras. Del mismo modo, el duelo genera en los colaboradores sensaciones de agotamiento, pérdida de peso, sensación de culpa, ausentismo, desmotivación, etc. De igual forma, cabe mencionar que el inicio de la pandemia muchas personas se vieron afectadas emocionalmente por el confinamiento, sufriendo de cuadros de ansiedad y depresión, al mismo tiempo se presentaron múltiples pérdidas a causa del virus, provocando pérdidas de todo tipo. Por otra parte, el rol que desempeñan los psicólogos es llevar a cabo la realización de los protocolos de intervención de manera pertinente, con el fin de identificar los

síntomas y procesos de depresión y duelo, para así no solo contribuir al bienestar de los trabajadores sino también para aportar en la prevención, no solo del riesgo psicosocial que se presenta en los colaboradores, sino también para futuras consecuencias dentro de las organizaciones. De la misma manera, ambos factores llevan consigo una repercusión de manera integral, donde se ha visto un aumento paulatino en los últimos años en Colombia de esta problemática. Es por eso que se busca garantizar la importancia del uso de los protocolos de intervención y promoción con relación a la salud mental dentro de las distintas organizaciones; creando un bienestar para cada uno de los integrantes. Esta investigación es importante porque permite visualizar el aporte de las herramientas de los protocolos de intervención en depresión y duelo; como es el manejo de la prevención y mejoramiento de enfermedades. Además, según las investigaciones revisadas, se encuentra que en las distintas profesiones los miembros o colaboradores que tienen o han tenido un acercamiento directo con la muerte o sucesos cercanos a ella, evidencian unas necesidades de apoyo y acompañamiento, buscando generar un soporte en el proceso de duelo. El objetivo de nuestro artículo es analizar los efectos que tiene la aplicación de protocolos de intervención de depresión y duelo en ambientes laborales, para el desarrollo del artículo de revisión, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué efectos tiene la aplicación de protocolos de intervención de depresión y duelo en ambientes laborales? La línea de investigación a la cual pertenece nuestra

revisión es Bienestar Ocupacional, seguridad y salud en el trabajo.

Lista de cotejo Aprendizaje esperado: Investigación y exposición sobre protocolo de duelo y depresión laboral.	Estado	observaciones
<ul style="list-style-type: none"> ● utilización de lenguaje formal. normativa de otros países. 	excluyente en la investigación	Se decide implementar, exclusivamente Leyes y resoluciones de Colombia.
<ul style="list-style-type: none"> ● Depresión Según CIE 10, Artículos e investigaciones de protocolos de intervención en inglés. 	En curso	Teniendo en cuenta algunos artículos encontrados, varias definiciones tenían el concepto de depresión y duelo patológico.
<ul style="list-style-type: none"> ● búsqueda de palabras claves, como: protocolos, depresión, duelo. ● Reglamento Colombiano, normativa. ● información con subtemas relacionados a la optimización del rendimiento dentro de las organizaciones. ● protocolos realizados en Colombia. 	incluyente en la investigación	Se estableció este tipo de documentación limitada, para generar una búsqueda, con resultados mucho más específicos.

laborales. Dentro de esta revisión, se limitó la búsqueda de documentos dentro de la localidad de Colombia. Por medio de la revisión y verificación de la lectura de los documentos, se logra un análisis de la información necesaria para la investigación.

Metodología

Para la metodología se realizó un exhaustivo arqueo de fuentes, lo que permitió tener una buena selección de material con base al tema central. Se utilizaron las siguientes fuentes de información: Google académico, Scielo, LRC virtual, ERIC. Teniendo en cuenta que los artículos, textos y libros están escritos desde el 2015 hasta la fecha 2022, Se considerara pertinente revisar las fuentes primarias u originales, junto con fuentes secundarias, se recolectó información primaria, de bases como leyes, jurisprudencias. Cabe aclarar que como estrategia para la búsqueda bibliográfica se utilizarán palabras claves como: duelo, depresión, intervención, revisiones, tratamientos eficaces, protocolos de intervención.

Del mismo modo se realizó una revisión detallada de los artículos, para descartar material poco útil y determinar la utilidad de lo encontrado, además la lista de cotejo permitió realizar comparaciones útiles entre los artículos académicos encontrados, logrando ampliar la información acerca del manejo de depresión y duelo en ámbitos

Figura 1.

lista de cotejo, para la revisión de artículos y citas.

Nota: Creación propia. (2022)

La tabla anterior, representa la forma excluyente e incluyente que se tuvo en cuenta, para la búsqueda bibliográfica del artículo.

Resultados

Teniendo en cuenta que la depresión es uno de los factores que se presenta con mayor frecuencia, dentro de las organizaciones; Estos surgen, tanto por factores internos como externos. En una entrevista realizada por la revista Semana, la psiquiatra Olga Albornoz, explicaba que en Colombia cinco de cada diez personas tienen un trastorno mental, y el que más se padece es la depresión (Entrevistado 2022).

Además, cuando se habla sobre el concepto de duelo, se puede determinar que es una pérdida, ya sea por alguien, o por algo, y que es natural relacionar este tipo de pérdidas al fallecimiento de una persona; Sin embargo,

también puede darse por la ausencia significativa de otros acontecimientos. Es un proceso donde confluyen aspectos propios de este individuo, de la sociedad y la cultura en la que vive, logrando incluso, afectar la salud de quien lo experimenta, demostrando que el constructo "duelo" es, por tanto, subjetivo, multidimensional y complejo. (García, 2012, citado por Hernández et al., 2021) .

Freud (1917), describe el duelo como un "afecto normal ante la pérdida de un objeto" (p.44).

En Colombia rige la ley 1751 del 2015 la cual consiste en garantizar el derecho a la salud, se encarga de regular los actores comprometidos con la atención en salud y establece mecanismos de protección del derecho a la salud, es la encargada de que se logre acceder a los servicios de salud de una manera eficaz y de calidad con el constante mejoramiento y promocionando la salud. La ley debe aplicarse para todos los que acceden a ya sea de una manera directa o indirecta al derecho esencial de la salud.

A partir de las búsquedas realizadas, se encontró que en Colombia, existe la Ley 1438 del. Art. 12. 19 de enero de 2011 (Colombia). Donde estipula la atención primaria en salud; buscando brindar siempre una atención integral y generando la promoción de la salud, la prevención de la

enfermedad, el diagnóstico, el tratamiento, la rehabilitación del paciente en todos los niveles de complejidad. Es importante recordar que en Colombia se estableció una ley en el año 2013.

De acuerdo, con la ley 1616 del 2013. Art.7. 21 de enero de 2013 (Colombia).

El Ministerio tendrá la responsabilidad de promover y concertar con los demás sectores aquellas políticas, planes, programas y proyectos necesarios para garantizar la satisfacción de los derechos fundamentales y el desarrollo y uso de las capacidades mentales para todos los ciudadanos.

Teniendo en cuenta la Ley mencionada anteriormente, Se encontró que el ministerio de trabajo de Colombia, en diciembre del 2016, junto con la Pontificia Universidad Javeriana, articularon dos protocolos de intervención para casos de depresión y duelo en áreas laborales; donde se establecen las herramientas pertinentes para el abordaje de estas situaciones; y donde al mismo tiempo se especifica hacia quienes van dirigidos y como debe de ejecutarse. Su alcance se encuentra orientado en tres ejes principales, los cuales son: La atención primaria; la cual tiene como propósito realizar actividades informativas acerca del tema y sus principales sintomatologías; En la atención secundaria se dispone a detectar y efectuar la respectiva valoración del colaborador. Y por último, dentro de la atención terciaria, se establece el acompañamiento directo hacia la

persona afectada. (Ministerio de trabajo, 2016).

Sánchez et al; (2015) Plantean que los protocolos de intervención del duelo resultan efectivos en la persona, mejorando su estado de ánimo, reduce regula los síntomas de tristeza, ansiedad, y en ocasiones de insomnio, siendo esto satisfactorio en el proceso de mejoría de la persona, es eficaz a la hora de disminución de la sintomatología a nivel de sentimientos de tristeza, pensamientos constantes de culpa, ansiedad, en sensaciones físicas como, dolor en el pecho, debilidad muscular, poca energía, en pensamientos como confusión y preocupación constante, y en la conducta en aislamiento con pares, en sueño y alimentación. Siendo protocolos que ayudan en el proceso de duelo de la persona logrando que se sienta un poco mejor frente a su sintomatología, en sus pensamientos y que estos no sean del todo negativos, siendo efectivos a la hora que el colaborador retome su puesto de trabajo que se sienta mucho mejor individualmente y pueda tener esa relación con pared de forma acertada, también que en sus labores logre desempeñarlas de la mejor manera y que sea un proceso integral tanto para el afectado como para los de su entorno.

De la misma manera, se ha encontrado un artículo investigativo, realizado por Hebert et al.,2000, donde exponen la importancia de ejecutar protocolos de intervención de duelo, en personas que se encuentren padeciendo de esta situación dentro de la empresa y el

realizarlos de forma inmediata, permite una mitigación de la aflicción y logra generar, factores protectores en los colaboradores.

La gestión del duelo en las organizaciones es de gran importancia, ya que en la mayoría de ocasiones el colaborador no experimenta los efectos de la partida de un familiar, amigo, conocido y en ocasiones el de su mascota, en los días recientes al suceso, el proceso de después de lo sucedido que experimenta cada persona puede afectar de manera poco positiva el desempeño laboral, un duelo mal procesado puede desencadenar en la persona depresión y estrés, por eso es de vital importancia el ser atendido por la organización porque puede traer efectos negativos en la persona como sensación de dolor, y trastornos del sueño, pérdida de apetito y peso. Las organizaciones que cuentan con programas de gestión del duelo realizan una serie de entrenamientos tanto para el empleador como para el colaborador, para saber que se puede implementar y como tratar de ayudar a la persona con su pérdida, estas personas cunetas con permisos para ausentarse en el horario laboral, y estando laborando teniendo espacios de descanso, el apoyo social tanto de su núcleo familiar como

laboral en el proceso de duelo de la persona es de gran apoyo y se brinda de diversas maneras como ser un poco más empático, tener espacios de diálogo, espacios de

actividad física permitiéndole gestionarlo un poco mejor. (Hernández, 2021).

El ministerio de trabajo en diciembre de 2015, junto con la Pontificia Universidad Javeriana Publican un protocolo de promoción, promoción e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral y el gran objetivo de este es guiar a los colaboradores, a las instituciones encargadas de la seguridad social y salud en el trabajo en la atención y detención de los factores psicosociales conjuntamente con factores de prevención de distintos efectos adversos que pueden llegar a ocurrir en la afectación de la salud del empleado, su alcance es la clasificación a la hora de promocionar e intervenir de la mejor manera identificando los factores de riesgo, es de gran importancia en la organización porque logra intervenir y detectar qué factores psicosociales son los que se están viendo afectados en el trabajador y buscar una solución a estos, para que el ambiente laboral sea mucho más satisfactorio, que el empleado tenga en cuenta que la empresa se interesa por su salud y bienestar para prevenir enfermedades y factores estresantes que en algunas ocasiones se convierten en aburrimiento o depresión en algunos casos. (Ministerio de trabajo, 2015).

Se ha demostrado que la implementación de estas herramientas, obtiene beneficios para los empleadores y los trabajadores, principalmente desde el punto de vista preventivo. (Ministerio de trabajo, 2016). El hacer uso de estos protocolos, les permite a las organizaciones mejorar su clima laboral,

velando siempre por el bienestar integral de sus colaboradores. Del mismo modo, según Leal et al.,(2016) Explica que su correcto abordaje repercutirá no solo en el bienestar emocional de los trabajadores sino también en la productividad de las empresas y la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud. Demostrando, que de esta manera la aplicación de ambos protocolos es de suma importancia para todo tipo de organización.

Cuando los protocolos, se realizan de una manera adecuada, permite que la empresa sea considerada como un factor protector, ya que el contar con este soporte genera en los colaboradores un apoyo psicosocial, demostrando mayor productividad y mayor bienestar psicológico. (Vera et al., 2018, p. 3). Se encontró un estudio hecho en Brasil, elaborado por Barrios y Paravi en el 2006. Donde exponen que contar con un entorno laboral saludable no solo se trata de mantener relaciones interpersonales; Sino también, darle la importancia de integrar a este entorno, la salud emocional desde una mirada de promoción, generando al mismo tiempo, una optimización hacia la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados de manera dinámica. (p.24). Cabe resaltar lo que fue planteado por (Vega et al.,2019). Y es que poder realizar este acompañamiento permite dar sentido a la labor profesional, facilitando la generación y entrega de un cuidado humanizado lo que puede llegar a ser una estrategia de autocuidado del profesional. Un estudio realizado en Estados Unidos por (Segrist Johannes, 2008) mostró que el implementar

este tipo de herramientas a los colaboradores que estaban atravesando por situaciones de duelo y depresión, lograron disminuir aquellos síntomas, y de qué de forma paulatina el rendimiento y la producción en la empresa fue aumentando.

Discusión

Como se exponía anteriormente, la depresión y el duelo en los colaboradores, son factores que afectan tanto al individuo como a la misma organización. Una variable que es de vital importancia, es acerca de la posible sintomatología que puedan presentar. Una persona que se encuentra actualmente padeciendo esta aflicción puede presentar no solo problemas emocionales, sino también físicos. Según Adán et al., 2009. Se determina que la depresión es un trastorno psicobiológico complejo, de etiología multifactorial que se explica por la interacción de varios factores de riesgo como los genéticos, neurobiológicos, socio-ambientales y otros propios del desarrollo de cada persona. Sin embargo, la gran mayoría de las empresas, pasa por alto el reconocimiento de esta problemática que es tan común.

Es pertinente destacar, que desde 1998, Colombia cuenta con una política de salud mental que se ha venido ajustando, según lo establecido en la Política de Atención Integral en Salud. (Ministerio de salud, 2016). Es entonces, donde se establece la promoción y prevención de la salud mental. Según la Resolución 2358 de 1996 [Ministerio de Salud] Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental del 18 de junio de 1998 se establecen las actividades y procedimientos para el desarrollo de las acciones y prevención en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

Es crucial el aporte que realiza el gobierno, frente a la problemática presentada; Las leyes que se nombran anteriormente, han hecho un peso significativo con relación a la disminución de casos de depresión y duelo dentro de las organizaciones; Además, dentro de la normativa se establece el uso de baterías de riesgo psicosocial, el cual tiene como objetivo elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, donde se puedan diseñar y elaborar planes y programas mejor focalizados. (Anónimo, 2021).

Así mismo, otra medida que ha implementado el gobierno para la detección temprana de estos factores, y como se explicaba anteriormente, es la implementación del uso de Baterías para

medir los riesgos psicosociales, que se puedan presentar en la empresa.

Esto ha permitido, que a lo largo de los años las organizaciones busquen el bienestar integral de sus colaboradores; generando un buen clima organizacional. Según Armenteros et al.,

(2015) comenta que, el clima organizacional es un conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. En otro orden de ideas,

es importante reconocer que un adecuado clima organizacional, es un factor que permite un aumento de la productividad dentro de la empresa.

Según Hidrobo et al; (2021) Comentan que el bienestar laboral es de vital importancia en las organizaciones y este debe ser de forma integral, generando estrategias que sean significativas desde un modelo preventivo en las empresas, logrando trabajar desde la salud y no desde el síntoma de riesgo ya existente, el lugar de trabajo debe ser un espacio donde se promueva la salud principalmente, ya que se le dedica mucho tiempo de nuestra vida al trabajo, es importante fortalecer las emociones a las que podamos enfrentarnos en el ambiente laboral generando una prevención de estas promocionando la salud que es de vital importancia, con el objetivo de mitigar los efectos que pueden aparecer, logrando prevenir enfermedades. Algunos factores protectores en el ambiente laboral

son espacios de escucha, terapia ocupacional, la motivación que es generada en ocasiones por la autoestima, con el fin de ser un factor protector en las organizaciones.

Existe el decreto único de trabajo, reglamentado por el sector trabajo el cual expone los siguientes objetivos, Decreto 1072 (2016):

Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. (párr. 15).

Como bien se sabe, el ministerio de Trabajo, ha proporcionado dos protocolos de prevención actuación ante situaciones de depresión y duelo dentro de áreas laborales, que han sido de gran utilidad, dentro de estas organizaciones. Del mismo modo, se debe de “resaltar la importancia de brindar atención al aburrimiento laboral por parte del área de

Recursos Humanos y de los líderes directos en las empresas, permite mitigar la aparición de la depresión entre los trabajadores” (Pasco, 2021, p. 23).

Otra estrategia que debe de ser articulada por los empleadores, es el uso de un sistema de vigilancia epidemiológica, donde se logra articular un plan de gestión óptimo, para conocer, direccionar y evaluar, de forma constante una condición de riesgo o de salud (Linares, s.f, p. 1).

El trabajo es esencial en la vida de las personas y al cual le dedicamos gran parte de nuestro tiempo, el trabajador puede presentar depresión en el ambiente laboral por diferentes causas y estas se logran identificar de diferentes maneras, principalmente por el ausentismo en el lugar de trabajo, cuando el colaborador no asiste a su lugar de trabajo, en algunos casos suele reportarlo y en otros solo busca excusas para justificar su ausencia, también se identifican problemas de concentración suelen sentirse desubicados, confundidos en la gran parte del tiempo, suelen ocurrirle síntomas de fatiga y falta de energía logrando sentirse cansados todo el tiempo, lo mencionado anteriormente siendo estos síntomas de depresión que se logran identificar en el colaborador, como se logra manejar estas situaciones o síntomas, lo principal es conociéndolo y luego cuestionarse que puede estar ocurriendo que

logre ese malestar o síntoma, buscar ayuda profesional en el cual sea un espacio seguro para expresar lo que está ocurriendo y sintiendo con el fin de buscar estrategias para mejorarlo, lograr tener tiempos de descanso realizar ejercicios cortos, estiramientos siendo estos espacios importantes en el horario laboral logrando una mejor concentración, y mejorando el estado anímico (Cigna, 2019).

Adentrándonos un poco sobre la prevención de duelo es importante tener presente e identificar algunos criterios de alarma que se pueden presentar, primero el criterio de estrés por la separación afectiva con quien lleva la muerte, en este aparecen pensamientos molestos de la persona fallecida, búsqueda de la persona fallecida, soledad siendo el resultado de la partida, el segundo es estrés por el trauma psíquico que supone la muerte y este se ve evidenciado por algunos síntomas, falta de metas respecto al futuro, dificultad para aceptar la partida, irritabilidad, enojo, tercer criterio es la duración de los síntomas, y por último un deterioro en la vida social, en el ámbito laboral y otras actividades significativas de la persona (Carrero et al; 2020). Criterios que en la organización se deben de tratar e identificar a la hora que un miembro de la organización esté en proceso de duelo.

En el campo laboral hay un factor común que hace presencia en algún momento en la vida

del trabajador y es el cambio en el lugar de trabajo, ya sea cambio de personal, supervisores, horarios, este cambio es natural en la vida laboral, cuando algunos de estos cambios es percibido por el colaborador como algo negativo, puede transitar por las fases de duelo en el entorno laboral, las cuales son, negación e ira, en esta fase el trabajador es incapaz de reconocer las situaciones y las mira como temporales, suele presentarse irritable con sus compañeros de trabajo, en la fase de negociación ya el trabajador idéntica la situación y busca como atravesarlas emocionalmente mostrándose más positivo, seguida la fase de depresión donde puede experimentar tristeza por la situación vivida, suele perderse el deseo de seguir adelante, en el trabajo suele verse desmotivado, en la fase de revisión es donde se cuestiona si verdaderamente quiere seguir en su trabajo, en ocasiones suelen buscar otras alternativas de trabajo, en la fase de deserción es cuando el colaborador toma la decisión definitiva de abandonar la organización y lo comunica es una forma de ir superando el duelo buscando nuevas oportunidades, y por ultimo esta la fase de aceptación y consiste en reconocer la situación y aceptarla asumiéndola de una manera positiva logrando superarla (Castillo, 2020).

El ministerio de salud (s.f.) afirma que es importante que en las organizaciones se implementen protocolos o acciones con el objetivo de prevenir problemas y trastornos mentales, esto lográndose con estrategias de comunicación que le permitan al colaborador

informarse acerca de la importancia de la salud mental, que se implementen en las organizaciones estrategias que le permitan al colaborador saber cómo reaccionar frente a situaciones de ansiedad, ira estando en su lugar de trabajo, que se fortalezca en los colaboradores y demás miembros de la empresa una comunicación asertiva logrando una mejor toma de decisiones, lograr hacer actividades que le permitan tanto a la empresa como al colaborador fortalecer y crear vínculos, redes de apoyo entre compañeros de trabajo, empleador y colaborador.

Es importante identificar y revisar los aspectos mencionados anteriormente dentro de las organizaciones, buscando alternativas de cambio y bienestar tanto para la empresa y el trabajador, con el fin de obtener un bienestar integral en las organizaciones, es importante identificar aspectos y comportamientos del colaborador que nos den alguna señal de alerta en caso de que esté atravesando por alguna situación que le llegue a generar depresión como empresa implementar protocolos de prevención y promociones para mitigar estos síntomas y que el colaborador logre sentirse mejor en su lugar de trabajo, los protocolos de intervención dentro de las organizaciones, tiene efectos significativos, logran generar un bienestar integral a sus colaboradores; lo cual, a su vez promueve un ambiente de armonía y un correcto clima dentro de la empresa, aumentando la productividad y el rendimiento de todos los integrantes de la organización.

El hallazgo principal fue que los protocolos de intervención de depresión y duelo dentro del ambiente laboral es de suma importancia y es necesario implementarlo, porque su efecto es positivo y genera dentro de la organización un ambiente laboral integral para todos los miembros de la empresa, hay aumento de productividad y un mejor rendimiento de los colaboradores dentro de su lugar de trabajo.

Conclusiones

Finalizamos respondiendo a nuestra pregunta de investigación la cual es ¿Qué efectos tiene la aplicación de protocolos de intervención de depresión y duelo en ambientes laborales? se puede determinar que el uso de los protocolos de intervención dentro de las organizaciones, tiene efectos verdaderamente significativos, ya que permite generar un bienestar integral a sus colaboradores; lo cual, a su vez promueve un ambiente de armonía y un correcto clima dentro de la empresa, aumentando la productividad y el rendimiento de todos los integrantes.

El contar con estas herramientas, nos permite tanto a los psicólogos como a los empleadores, insumos para generar estrategias de prevención y promoción de la salud mental, siendo este un requisito establecido por el ministerio de salud y trabajo.

Los protocolos de intervención logran mitigar las afecciones de depresión y duelo en áreas laborales, generando un bienestar integral.

El implementar estrategias para la rápida detención de estos factores, permite que la productividad y el rendimiento de todos los integrantes sea cada vez más óptima y eficaz, dentro de la empresa.

Reconocer la importancia de los protocolos, permite generar una mirada más amplia, con relación a la salud integral.

Respecto a las facilidades para la revisión del tema, se nos facilitó encontrar información en cuanto a temas como depresión y duelo encontrando artículos e información acerca de estos, los cuales nos ayudaron como antecedentes de nuestro trabajo, y a modo de dificultades en la revisión del tema fue

encontrar información de protocolos de depresión y duelo en las organizaciones ya que hay muy poca información, en cuanto a fechas encontrábamos artículos que hablaban sobre duelo pero de años muy anteriores los cuales por ser tan antiguos no nos servían, en la búsqueda artículos en otros idiomas sobre el tema de investigación fue bastante difícil encontrarlos, estas fueron como las principales dificultades que nos encontramos, en el momento de la elaboración del artículo a la hora de integrar tanta información que fuera clara y conectarla con la que ya teníamos.

Por último, a modo de recomendaciones tener en cuenta que es un tema bastante importante dentro de una organización, que en Colombia se logren implementar esta serie de protocolos

los cuales sus efectos en la gran mayoría son muy positivos tanto para el empleador como para el empleado, generando un mejor ambiente laboral mucho más integral, permitiéndole al colaborador tener un mejor rendimiento en sus labores que le corresponden, y como recomendación seguir investigando sobre los protocolos de depresión y duelo en ambientes laborales ya que no hay mucha información acerca de estos.

[0656/12486/5/TE.RLA_BaqueroYorlys-BejaranoYennifer-VillaresOreste_2021.pdf](https://doi.org/10.5093/clysa2021a12)

Blanco, L. Garcia, C. Gallardo, J. Pereira, G. Rodríguez, M. Rubio, J. y Garrosa, E. (2021). *Capacitación en manejo del estrés basada en ACT dirigida a mejorar la salud mental de los trabajadores en una unidad de cuidados intensivos: un estudio de métodos mixtos. Clínica y Salud.* <https://doi.org/10.5093/clysa2021a12>

Referencias

Albornoz, O. (2022, enero 16). “Colombia es el octavo país con más depresión en el mundo”. *SEMANA*.

<https://www.semana.com/nacion/articulo/colombia-es-el-octavo-pais-con-mas-depresion-en-el-mundo/202208/>

Armenteros, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Revista electrónica Medisur*. 13(3).http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en

Barrios, S. & Paravic, T. (2009). Promoção de saúde e o lugar de trabalho saudável. 14 (1). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&format=html>

Baquero, Y. Bejarano, Y. y Villares, O. (2021). La Depresión Laboral Y Su Manejo En Las Organizaciones En Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/1>

Botto, A. Acuña, J. y Jiménez, J. (2014). La depresión como un diagnóstico complejo. Implicancias para el desarrollo de recomendaciones clínicas. *Revista médica de Chile, volumen* (142). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872014001000010

Cantero-Téllez, Elizabeth Alicia, Ramírez-Páez, y José Antonio. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 47(6), 627-636 <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745517008.pdf>

Carrero, R. Sánchez, C. Fernández, S. Jiménez, L. Aparicio, M. González, A. Gotarredona, I. Rodríguez, F. Arenas, M. y López, L. (2020, Julio). *Guía Duelo Apoyos en procesos de Duelo. Guía para Organizaciones.* https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2020/08/GuiaDuelo_V7.pdf

Castellón, E. Ibern, P. Gili, M. Lahera, G. Sanz, J. y Saiz, J. (2016). El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo:

recomendaciones clave. *Psiquiatría Biológica*. 23 (3), 112-117. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134593416300562>

Castillo, C. (2020, 26 de Octubre). *Las seis fases del duelo en entornos organizacionales*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://blogs.uoc.edu/economia-empresa/es/las-6-fases-del-duelo-en-entornos-organizacionales/>

Cigna. (2019, Abril). Cómo manejar la depresión en el trabajo. <https://www.cigna.com/es-us/individuals-families/health-wellness/how-to-deal-with-depression-at-work>

Cué, M. Díaz, G. Díaz, A. y Valdés, M. (2008). El artículo de revisión. *Revista Cubana Salud Pública*. 34(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662008000400011#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20de%20revisi%C3%B3n%20es%20un%20estudio%20bibliogr%C3%A1fico%20en%20el,conocimientos%20reportados%20en%20la%20literatura.

Escobar, M. Charry, M. y Ramírez, N. (2020). Reflexividad sobre la intervención profesional en duelo con población afectada por el conflicto armado en Colombia. *Revista de trabajo social e intervención social*. 1 (30), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7964353>

Espinosa, Y. Díaz, Y. y Hernández, E. (2020). Una mirada especial a la ansiedad y

depresión en el adulto mayor institucionalizado. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 36 (4), 1-13. <http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1081/375>

García, A. Rodríguez, M. Brito, P. Fernández, D. Martínez, C. y Marrero, C. (2021). Duelo adaptativo, no adaptativo y continuidad de vínculos. *Revista De enfermería*. 15 (1). 1-15. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100001&lang=es

Herbert, R. & Landrigan, P. (2000). Work-Related Death: A Continuing Epidemic. 1-5. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446189/pdf/10754967.pdf>

Hernández, G. (2021). *El desafío de gestionar el duelo en el entorno laboral: Consejos y propuestas*. EL ECONOMISTA. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-desafio-de-gestionar-el-duelo-en-el-entorno-laboral-Consejos-y-propuestas-20211101-0097.html>

Hidrobo, M. Melo, D. y Montoya, A. (2021). *Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática* [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. Archivo digital. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela_2021_RevisiónBienestarLaboral.pdf

Instituto Colombiano Agropecuario. (S.F). *Vigilancia Epidemiológica*. <https://www.ica.gov.co/areas/pecuaria/servicio>

[ios/epidemiologia-veterinaria#:~:text=El%20Sistema%20de%20Vigilancia%20Epidemiol%C3%B3gica,o%20erradicaci%C3%B3n%20de%20las%20mismas.](#)

Ley 1438 de 2011. (2011, 19 de Enero). El Congreso de Colombia. Diario oficial No 47957

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=41355

Ley 1616 de 2013. (2013, 21 de Enero). El Congreso de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ley 1751 de 2015. (2006, 16 de febrero). El Congreso de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/Normatividad/Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf>

Mental punto de Apoyo. (s.f). *Depresión en Colombia es más alta que el promedio en el mundo.*

<https://www.javeriana.edu.co/mentalpuntodeapoyo/?p=281#:~:text=Seg%C3%BAn%20a%20OMS%2C%20este%20trastorno,llegar%20hasta%20los%2019%20puntos.>

Mingote, J. Gálvez, M. Cuadrado, P y Gutiérrez, M. (2009). El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo.* 55(214).

<https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0465-546X2009000100004>

Ministerio de Trabajo. (Abril 15, 2016). Decreto 1072 de 2016. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo. (s.f). *MinSalud invita a promover la salud mental y a prevenir los trastornos mentales en el entorno laboral.* <https://www.minsalud.gov.co/Regiones/Paginas/Prevenir-la-depresi3n-clave-para-una-mejor-salud-mental-en-los-trabajadores--.aspx>

Ministerio de Trabajo. (2019). *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público.* <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Ministerio de Trabajo. (2016). *Depresión, Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral.* https://campusvirtual.unicatolica.edu.co/eva/pluginfile.php/382039/mod_resource/content/1/11-Protocolo-prevencion-y-actuacion-depresion.pdf

Ministerio de Trabajo. (2016). *Situaciones de duelo, Protocolo de actuación en el entorno laboral.* https://campusvirtual.unicatolica.edu.co/eva/pluginfile.php/382040/mod_resource/content/1/14-Protocolo-actuacion-situaciones-de-duelo-1.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2016). *Política De Atención Integral En Salud*, “un sistema de salud al servicio de la gente”.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/modelo-pais-2016.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2015). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*.

<https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevención-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>

Ministerio de Salud (Junio 18, 1998). Resolución 2358 de 1996. *Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental*.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%202358%20DE%201998.pdf

SafetYA tiempo real, control real. (2021, 16 de noviembre). *Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización*. <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>

Sánchez, J. Sánchez, G. y Vara, F. (2015) *Eficacia de un protocolo de intervención psicológica en procesos de duelo patológico* [Tesis de doctorado, UNIVERSIDAD D SALAMANCA]. Archivo digital.
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128812/DPETP_S%E1nchezFuentesJM_E

[ficaciaprotocolointervenci%C3n.pdf;jsessionid=C5184C5907110387CB6CFC8294893128?sequence=1](https://www.scielo.org/pe/articulo/articulo?id=C5184C5907110387CB6CFC8294893128?sequence=1)

Siegrist, J.(2008). Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: evidence from prospective studies. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*. 258 (115).
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00406-008-5024-0#citeas>

Torrecilla, N. Victoria, M. y Richaud, M. (2021). Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con covid-19. *Revista Argentina de salud pública*. 13(1), 1-19.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025&lang=es

Vera, M. Y Vélez, C. A. Y Córdoba, M. F. (2018). Efectos de la Depresión en el Bienestar Laboral: El Rol Modulador del Apoyo Social en el Trabajo. *INVESTIGATIVO*, (10), 1 - 9.
<https://doi.org/10.31095/irr.v0i10.142>

Vega, P. González, R. López, M. Abarca, E. Carrasco, P. Rojo, L. y González, X. (2019), Percepción de apoyo en duelo por profesionales y técnicos de cuidados intensivos pediátricos de hospitales públicos. *Revista Chilena de Pediatría*. 90(4).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-41062019000400429&lang=e%20s

Vicente-Herrero MT (coord.) Ramírez Iñiguez de la Torre MV, Capdevila García L, Terradillos García MJ, Aguilar Jiménez E, Vicente-Herrero MT. Ruiz-Flores Bistuer M. (2018) Guía-Protocolo para el manejo del paciente con depresión en el mundo del trabajo . Grupo de Trabajo Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT); 2018.

<http://www.aeemt.com/web/wp-content/uploads/2018/05/GUI%CC%81A-PROTOCOLO-TRABAJADOR-CON-DEPRESIO%CC%81N-EN-SALUD-LABORAL-Grupo-de-Trabajo-AEEMT.pdf>

Villa, M. Cañas, M. y Agudelo, G. (2020) Afectaciones del duelo en el desempeño laboral, [tesis de grado, Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia Facultad de Educación y Ciencias Sociales Copacabana, Antioquia, Colombia] <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1371/Informe%20Afectaciones%20duelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>