



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



**Guía del
facilitador**



Programa de Prevención y Manejo de
la Ansiedad y la Depresión

**Positivamente
más**



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Guía del Facilitador

Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

Dirección Técnica
Luana Betsy Polo Cortés
Ps. Profesional Especializada
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Guía del Facilitador-Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión. Positiva Compañía de Seguros S.A.
“https://psicobox.positiva.gov.co/documentos-programa-de-prevencion-manejo-de-ansiedad-y-de-presion_priv”

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A.
Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización.
Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

Objetivo General	8
Objetivos Específicos	9
Componente Organizacional Programa Prevención Y Manejo De La Ansiedad Y La depresión	9
Componente Humano Programa Prevención Y Manejo De La Ansiedad Y La Depresión	10
Coordinación Visita de Entendimiento	11
Instrumento de Madurez en la Gestión del Riesgo Psicosocial	11
Programas	12
Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión	14
Metodología del Programa de Prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión	15
Fase I. Población Programa Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión	16
Fase 2: Prediagnóstico:	18
Fase 3. Generación De Hipótesis De Negocio	22
Competencias humanas	22
Competencias organizacionales	24
Fase 4: Evaluación Inicial	30

Fase 5: Caracterización de la Población	31
Fase 6: Acciones de Intervención	33
Ejes Temáticos Para la Empresa	33
Ejes Temáticos Para el Trabajador	34
Fortalecimiento Competencias Organizacionales	34
Fortalecimiento de Competencias Humanas	45
Fase 7: Indicadores de Medida y Evaluación final	47
Fase 8: Entrega de Resultados y Retroalimentación Corporativa	49
Fase 9. Inicio de nuevo ciclo con nuevos trabajadores	51
Apéndices	52
Apéndice I. modelo de política de vida saludable	52
Apéndice II. Política de Rotación de Tareas	54
Apéndice III. política de desconexión laboral	56
Apéndice IV: Estructura Boletín de prevención de la ansiedad y la depresión nombre del boletín #_	56
Apéndice V. Desarrollo metodológico de los microciclos	60

Microciclo 1 Taller Mitos Y Realidades	60
Microciclo 2 Taller Estilos De Afrontamiento	75
Microciclo 3. Mindfulness y relajación	83
Apéndice VI: Ficha Técnica-Nivel Del Desempeño Psicosocial	92
Apéndice VII. Matriz Participantes Evaluación De Madurez Gestión Psicosocial	93
Apéndice VIII. Matriz Participantes Programas De Intervención	93

Esta guía contiene información para proporcionar acompañamiento a las empresas en torno al tema de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión. Está diseñada para aportar herramientas valiosas para lograr la implementación del Programa de Prevención y Manejo de la ansiedad y la depresión de manera exitosa. Para llevar a cabo la implementación del programa es importante que conocer y comprender los objetivos tanto del componente de competencias organizacionales, como el componente de competencias humanas.





Objetivo General



Entregar los contenidos y herramientas para implementar el Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión en las empresas, permitiendo de manera fácil y organizada aportar acciones y metodologías para el acompañamiento de la alta dirección como de las poblaciones trabajadoras.

¡BIENVENIDOS a POSITIVAMENTE MÁS!

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos se definen a partir del componente organizacional y el componente humano. A continuación, se exponen los objetivos propuestos para cada componente.

Componente Organizacional Programa Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

- Orientar a la empresa para lograr identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional. Con el fin de identificar las acciones prioritarias en el plan de trabajo en curso o a proyectar para la siguiente vigencia.
- Disponer la herramienta de evaluación de desempeño psicosocial para que la empresa pueda aplicarla tanto al equipo coordinador o responsable del SG-SST, como a una muestra aleatoria pequeña de trabajadores para hacer una validación de las percepciones identificadas por el equipo coordinador.
- Definir en escenarios ejecutivos, objetivos corporativos que orienten acciones materializables en torno a la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión, a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales.
- Proporcionar estrategias y metodologías para implementar las mesas ejecutivas de trabajo con la alta dirección de las empresas,

que se materialicen en compromisos organizacionales en una ruta de tiempo.

- Gestionar la metodología de trabajo a partir de los microciclos facilitando el desarrollo de las intervenciones a realizar con la alta dirección y con los trabajadores.
- Acompañar la construcción de los indicadores de gestión para medir la efectividad de la implementación del programa, los logros obtenidos, coberturas esperadas y demás cálculos que sean necesarios para evaluar y orientar los procesos de mejora continua.
- Socializar el instruccional de manejo, ruta de acceso e interpretación de la herramienta de evaluación previa y final, disponible en la plataforma de Psicobox.

Componente Humano Programa Prevención Y Manejo De La Ansiedad Y La Depresión

- Orientar a las empresas para seleccionar los participantes de acuerdo con los criterios planteados para el programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión.
- Realizar seguimiento y gestionar con la empresa las formas de comunicación y agendamiento de las poblaciones, así como comunicar las fechas de las jornadas a realizar.
- Implementar el programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión en la organización.

Coordinación Visita de Entendimiento

En esta visita el facilitador explicará a la empresa la estrategia Positivamente Más, haciendo énfasis las líneas de trabajo que se abordarán. (Apéndice VI. Ficha técnica)

Instrumento de Madurez en la Gestión del Riesgo Psicosocial:

Se debe explicar a la empresa que la ARL Positiva Compañía De Seguros busca optimizar el desempeño psicosocial y para ello ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, diseñado para la medición de la madurez en la gestión del riesgo psicosocial adelantado por las empresas.

Esta herramienta permitirá conocer la percepción de los trabajadores y del empleador respecto a las acciones implementadas a nivel organizacional para la intervención en los factores de riesgo psicosocial, así como conocer el nivel de impacto alcanzado. El propósito es articular las estrategias con las necesidades y la realidad empresarial, realizando los ajustes necesarios para garantizar la disposición asertiva de los recursos y procesos adelantados al interior de la empresa. La herramienta cuenta con un componente específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de promoción y prevención de la salud psicosocial.

El facilitador debe explicar con detalle que la herramienta estará disponible en el Psicobox y que su forma de aplicación está determinada por la evaluación de dos componentes:



Empleador

La aplicación de la evaluación se realizará con los líderes de SST, gerente y/o representante de talento humano, para identificar las variables sensibles que permitan orientar tanto no solo el aporte al tema de promoción y prevención de la salud psicosocial, sino a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.

El facilitador debe explicar que los resultados del nivel de Evaluación de la madurez de la gestión organizacional en riesgo psicosocial van a permitir a la empresa vincular las estrategias con las necesidades y la realidad empresarial según el programa que se vaya a implementar. En este momento, contamos con 7 programas.

Responsabilidades del facilitador

La labor del facilitador es solicitar a la empresa la base de datos en Excel (Apéndice VII) donde se relacionen los datos de las personas que van a participar, empleados y empleadores, indicando: nombre, apellido, cargo y correo electrónico. Para que desde la ARL Positiva Compañía de Seguros se pueda generar el enlace de evaluación.



Trabajadores

La aplicación se realizará con un grupo de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente y pertenecientes a los diferentes niveles de la organización. Incluyendo personal administrativo y operativo.

Programas a socializar por parte del facilitador

- **Programa de Prevención de la violencia laboral, sexual y de género** (por grupos entre 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de Equidad, Igualdad con enfoque de Género en el SG-SST** (por grupos entre 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión** (por grupos entre 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el Fortalecimiento del Liderazgo Consciente** (por grupos entre 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Turnicidad, Sueño y Fatiga** (por grupos entre 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención de la Ideación Suicida** (por grupos entre 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional** “Fortaleciendo tu ser para un mejor hacer” (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

El programa cuenta con una evaluación previa. Esta es una herramienta crucial para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas para cultivar una cultura de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión sólida y eficaz, que impulse estrategias de autocuidado de la salud mental en los empleados y en general en la organización. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las acciones del programa y abordar así los problemas identificados durante la evaluación previa. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

Intervención

El proceso de intervención requiere dos horas por parte del empleador y seis horas en jornadas distribuidas en tres momentos de intervención con un grupo de 25 a 50 trabajadores.

Estas jornadas están diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología de microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos para la reflexión y ejercicios de prácticas saludables, en entre otros.

Responsabilidades del facilitador

Para que desde la ARL Positiva Compañía de Seguros se pueda generar el enlace de Evaluación Previa el facilitador debe solicitar a la empresa la remisión de un archivo de Excel que relacione los datos de las 25 a 50 personas que van a participar en el proceso

de formación (Apéndice VIII Matriz de participantes). El facilitador además debe gestionar y asegurar que se agenden oportunamente las fechas para las fases de intervención con los trabajadores y con la organización.



Fase 1

Población Programa Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Para asegurar el éxito y la efectividad en la implementación del programa es necesario la participación de un grupo de 25 a 50 trabajadores. Dado que este programa está destinado a proporcionar herramientas para prevenir y manejar la ansiedad y la depresión se recomienda incluir a diversos grupos de trabajadores. Cada programa cuenta con unos criterios específicos que inicialmente se deben tener en cuenta para lograr la cobertura y participación de los trabajadores objetivo. Para este programa se recomienda contar con la participación de los siguientes grupos:

Departamentos con alto estrés laboral: Equipos o departamentos que enfrentan altas demandas, plazos ajustados o situaciones estresante, dado que pueden ser especialmente propensos a la ansiedad y la depresión. Implementar el programa en estos entornos puede ayudar a identificar y abordar las causas específicas de estrés laboral.

Trabajadores que presentan alto o muy alto riesgo psicosocial: Trabajadores o grupos de trabajo que según la Bateria para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo asumen, intra o extra laboralmente, situaciones de riesgo psicosocial.

Trabajadores con evaluación médica ocupacional: Aquellas personas que cuentan con una evaluación médica ocupacional periódica con valoración de varios síntomas de ansiedad.

Trabajadores identificados en el Programa de vigilancia epidemiológica: Aquellas personas que hacen parte del control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas con síntomas sugestivos de ansiedad relacionadas en el programa de vigilancia epidemiológica.

Trabajadores con evaluación médica en los servicios de salud: Aquellas personas que cuenta con impresión diagnóstica de ansiedad o depresión por la importancia de los síntomas, o con diagnóstico de trastorno de ansiedad o depresión, en cualquiera de sus modalidades.

Trabajadores reportados con síntomas: Aquellas personas que han sido reportadas por jefes, compañeros de trabajo, encargados de actividades en salud y seguridad, o de bienestar, o reportadas por ellas mismas con síntomas de ansiedad y depresión.

Trabajadores con diagnóstico médico: Aquellas personas que cuentan con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentren con adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Trabajadores con diagnóstico médico: Aquellas personas que cuentan con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentren sin adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Trabajadores sin diagnóstico médico con síntomas: Aquellas personas que no cuentan con diagnóstico médico pero que presenten síntomas asociados con ansiedad y depresión o que han experimentado, episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias.

Trabajadores que enfrentan cambios significativos: Aquellos que experimentan cambios importantes en el trabajo, como reestructuraciones, cambios de roles o responsabilidades, pueden presentar ansiedad asociada con la incertidumbre y el cambio.

Todos los empleados: La ansiedad y la depresión pueden afectar a cualquier persona en la empresa independientemente de su posición o función. Incluir a todos los empleados en el programa ayuda a crear conciencia y eliminar estigmas frente a estas condiciones, promoviendo un entorno de apoyo y comprensión.

Responsabilidades del facilitador:

De acuerdo con los anteriores criterios es labor del facilitador orientar a la empresa según sus necesidades y su realidad a seleccionar a los trabajadores que participarán en el programa.

Fase 2

Prediagnóstico

Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de información que tiene como objetivo revisar procesos y estrategias implementadas por la organización y el uso de herramientas para la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa o indirecta.

La documentación que se requiere de acuerdo con el Programa de prevención de la ansiedad y la depresión es un insumo para hacer un acompañamiento y acercamiento significativo a la realidad organizacional. Dentro de la información que se requiere revisar están los elementos que se mencionan a continuación:

- **Batería riesgo psicosocial de los dos últimos años:** Resultados con niveles de riesgo en áreas críticas de acuerdo con sus dominios y dimensiones.
- **Resultado de las evaluaciones realizadas en clima y cultura organizacional:** Variables que afectan la percepción que los trabajadores tienen en su ambiente de trabajo, pueden incluirse temas de salud mental para los trabajadores.
- **Seguimiento ausentismo e incapacidades:** Registro de trabajadores que en el último año se han ausentado por diagnósticos asociados a riesgo psicosocial.
- **Perfil sociodemográfico:** Información de las características principales de la población trabajadora con el fin de poder enfocar acciones adecuadas y oportunas para el control de los riesgos laborales.
- **Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial:** Registros que evidencien la existencia de un sistema de vigilancia epidemiológico, con las actividades, la población objetivo, los diagnósticos asociados a factores de riesgo psicosocial y si existen trabajadores en procesos de calificación o calificados por la ARL con una enfermedad laboral de origen psicosocial.

- **Perfiles de cargo:** Identificar si los perfiles de cargo se encuentran diseñados según las competencias técnicas, profesionales y formativas para el puesto de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, es labor del facilitador apoyar a la empresa en la revisión de todas las fuentes de información que se tengan a la mano para identificar variables mínimas diferenciales de los peligros y riesgos relacionados con exigencias emocionales. Dentro de la información revisada se podría revisar los elementos que se mencionan a continuación:

- **Exposición a demandas emocionales:** Los trabajadores que tienen situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
- **Exposición a demandas emocionales:** Los trabajadores que se exponen a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.
- **Relaciones sociales:** Trabajadores que tienen una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
- **Relaciones sociales:** Trabajadores inmersos en un ambiente de trabajo en el que se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.

- **Exigencias cuantitativas y de carga mental:** Las exigencias del puesto de trabajo y las propias del cargo, pueden aumentar la posibilidad de sufrir los efectos nocivos de la ansiedad y la depresión.
- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.
- **Equilibrio trabajo-vida personal:** Los perfiles sociodemográficos permiten evidenciar características de la personalidad que indican mayor o menor necesidad de entrenar al trabajador en habilidades para encontrar equilibrio entre las exigencias del trabajo y la vida personal.

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador apoyar y acompañar a la empresa en la revisión de las fuentes de información con el propósito de conocer y comprender la cultura organizacional propia de la empresa y tener criterios para direccionar la toma de decisiones.

Fase 3

Generación De Hipótesis De Negocio

Todos los programas cuentan con acciones dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y competencias humanas. A continuación, se presenta una definición conceptual de cada una de ellas.

Competencias humanas

Son aquellas habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos específicos que poseen los individuos y que les permiten desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Estas competencias hacen referencia a las capacidades de los empleados para llevar a cabo sus funciones y contribuir al éxito de la organización. Estas son algunas de las competencias humanas que se fortalecen con el programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión.

Psicoeducación: Brindar asesoría técnica sobre los mitos y verdades en torno a la ansiedad y la depresión, brindando datos estadísticos y aclarando las características de estas enfermedades.

Estilos de afrontamiento: Identificar y comprender los diferentes estilos de afrontamiento y proyectar cambios en función del crecimiento personal y la conservación de la salud emocional.

Afrontamiento: Incorporar prácticas que promuevan el bienestar psicológico y la efectividad en el afrontamiento del conflicto y la crisis.

Autocuidado: Desarrollar la capacidad de reconocer las señales de alarma asociadas con la ansiedad y la depresión e implementar medidas de control autogestionadas.

Adopción de estilos de vida saludable: Brindar herramientas técnicas para identificar los diferentes hábitos que inciden en el bienestar y la salud mental. Brindar técnicas para incorporar hábitos saludables en la cotidianidad del trabajador.

Manejo de estrés: Brindar herramientas técnicas para fortalecer y cultivar habilidades para fomentar el autocontrol, la toma de decisiones responsables, la gestión emocional, la planeación y el manejo del estrés.

Resiliencia: Reconocer la resiliencia y sus posibilidades para superar crisis, además identificar los momentos en que se ha desarrollado resiliencia.

Autoconsciencia: Fomentar en los trabajadores la autoconsciencia de los beneficios que trae practicar el pensamiento creativo y así mismo brindar estrategias para promover el desarrollo y entrenamiento del pensamiento creativo.

Estas competencias son fundamentales para crear una cultura organizacional más enfocada en la salud positiva con la promoción como eje central, y fortalecerlas a través de programas de desarrollo y sensibilización puede ser fundamental para el éxito de la iniciativa de prevención de la ansiedad y la depresión en una empresa.

Competencias organizacionales

Las competencias organizacionales son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una organización requiere para lograr sus objetivos estratégicos y operativos. Estas competencias están relacionadas con la forma en que la organización opera, se adapta, innova y compite en su entorno.

Para el fortalecimiento de competencias organizacionales se deben identificar las hipótesis de negocio. Es decir, aquellos supuestos fundamentales que se formulan sobre ciertas acciones o intervenciones que podrían aportar a la mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Estas hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa. Es importante orientar a la empresa para que logre identificar los indicadores de negocio que apalancan el mejoramiento de las condiciones psicosociales del programa implementado.

A continuación, se sugiere una metodología llamada Model Canvas que involucra escenarios reflexivos que facilitan la generación de hipótesis de negocio frente al tema de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión. Utilizar el Business Model Canvas en este contexto implica considerar aspectos específicos relacionados con este tema. Aquí hay una adaptación de cómo se podría aplicar el Canvas para llegar a una hipótesis de negocio centrada la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión:

• Segmentos poblacionales:

Identificar los diferentes grupos dentro de la empresa que podrían estar involucrados o ser impactados por el programa de prevención de ansiedad y depresión. Pueden incluir empleados, líderes, recursos humanos y cualquier otro personal relacionado.

• Problemas y necesidades

Detallar los problemas y necesidades específicas relacionadas con la ansiedad y la depresión que podrían estar presentes en estos segmentos de poblacionales. ¿Cuáles son los factores estresantes en el ambiente laboral? ¿Qué desencadena la ansiedad y la depresión en estos individuos?

• Propuesta de valor

Definir aquello que ofrecerá el programa de prevención de ansiedad y depresión para abordar estas necesidades. ¿Cómo se diferenciará este programa de otros? ¿Qué estrategias específicas se implementarán para promover la salud mental en el entorno laboral?

• Canales

Identificar los canales de comunicación y distribución para implementar el programa. ¿Cómo se transmitirán las estrategias de prevención y las herramientas para manejar la ansiedad y la depresión?

• Relaciones con trabajadores

Establecer la forma en que se va a interactuar con los diferentes segmentos poblacionales para implementar el programa. ¿Qué

tipo de relación se necesita construir con los empleados y líderes para asegurar el éxito del programa?

• Fuentes de ingresos

En este caso, podría no aplicarse directamente, pero podrías considerar los recursos necesarios para implementar el programa (presupuesto, tiempo de empleados, recursos tecnológicos, etc.).

• Recursos clave

¿Qué recursos serán necesarios para ejecutar este programa? Esto podría incluir materiales educativos, apoyo profesional (psicólogos, consejeros), herramientas tecnológicas (aplicaciones de bienestar mental), etc.

• Actividades clave

Enumera las actividades específicas que se realizarán para implementar el programa. Esto podría incluir talleres de manejo del estrés, sesiones de mindfulness, capacitaciones sobre salud mental, entre otros.

• Alianzas clave

¿Existen socios externos o internos que podrían apoyar o fortalecer este programa? Podrían ser profesionales de la salud mental, organizaciones especializadas en bienestar, proveedores de tecnología para el bienestar, entre otros.

• Estructura de costos

Identificar los costos asociados con la implementación y mantenimiento del programa. Esto puede incluir honorarios profesionales, costos de capacitación, recursos tecnológicos, entre otros.

Además, es importante establecer una serie de preguntas de trans-

formación que se relacionen con los indicadores corporativos. A continuación, se hacen algunas sugerencias de preguntas que podrían ayudar a construir las hipótesis de negocio:

- ¿Cómo percibe la gerencia el impacto de la ansiedad y la depresión en el desempeño laboral y el bienestar de los empleados?
- ¿Ha identificado la gerencia signos o tendencias de ansiedad y depresión entre los empleados?
- ¿Cómo se han abordado hasta ahora estas problemáticas?
- ¿Por qué considera la gerencia que es importante abordar la ansiedad y la depresión dentro del entorno laboral?
- ¿Qué nivel de compromiso y apoyo está dispuesta la gerencia a proporcionar para la implementación de un programa integral de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión?
- ¿Qué recursos (financieros, de personal, capacitación, etc.) estaría dispuesta la empresa a asignar para este programa?
- ¿Cuáles son las expectativas de la gerencia en términos de los beneficios que el programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión podría traer a la empresa y a sus empleados?
- ¿Cómo planea la gerencia medir el éxito o impacto del programa? ¿Qué indicadores consideraría relevantes para evaluar su efectividad?
- ¿Qué papel cree la gerencia que deben desempeñar los líderes y gerentes en la promoción y apoyo a la salud mental en el lugar de trabajo?

- ¿Cómo cree la gerencia que este programa podría influir en la cultura organizacional y la percepción de la empresa como un empleador comprometido con el bienestar de sus empleados?
- ¿Está la gerencia dispuesta a adoptar este programa como una iniciativa a largo plazo, reconociendo que la salud mental es un aspecto continuo que requiere atención constante?

Estas son algunas de las hipótesis de negocio sugeridas que deben quedar definidas en conjunto con la empresa:



• Implementar un programa que brinde apoyo y recursos para la salud mental reducirá el ausentismo relacionado con la ansiedad y la depresión en un porcentaje específico en un período determinado.



• Proporcionar herramientas y apoyo para gestionar la ansiedad y la depresión permitirá un aumento en la productividad y el rendimiento de los empleados en un porcentaje determinado.



• Ofrecer programas de gestión del estrés, apoyo emocional y técnicas de afrontamiento reducirá los niveles de estrés y se mejorará el bienestar mental de los empleados en un porcentaje específico en un plazo establecido.



• Promover activamente la participación en programas de bienestar mental y educación sobre salud mental incrementará la participación de los empleados en estos programas en un porcentaje determinado.



• Proporcionar apoyo y recursos para la salud mental aumentará la satisfacción laboral y, como resultado, se generará una mayor retención de empleados en la empresa.

Responsabilidades del facilitador

Tu labor como facilitador es realizar el acompañamiento y sugerir algunas de las hipótesis que podrían apuntar a la estrategia del negocio, acompañando la reflexión sobre las herramientas conceptuales, las preguntas y las hipótesis. Esto es importante porque las hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa. Para ello, es vital realizar el acompañamiento a la empresa y en conjunto establecer las preguntas de transformación y reflexión que se relacionen más con los indicadores corporativos.

Fase 4

Evaluación inicial

En esta fase se aplicará a todos los trabajadores participantes una evaluación previa a través del enlace socializado luego de haber cargado la información de los trabajadores en el psicobox. Para asegurar el éxito de la implementación del programa se requiere lograr la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de esta.

Esta evaluación tiene como objetivo recopilar información sobre la situación actual en la empresa con relación a la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión. Esto es, información sobre las acciones, programas o proyectos organizacionales orientados al cuidado de la salud mental, en el marco de los procesos de formación y prevención del riesgo psicosocial.

Las respuestas recopiladas en la evaluación previa ayudarán a identificar áreas problemáticas o de riesgo dentro de la empresa, así como a comprender las necesidades y preocupaciones específicas de los trabajadores en términos de su bienestar emocional en el trabajo. Al utilizar esta información como punto de partida, se enfocarán estrategias y acciones para abordar los problemas identificados durante la evaluación previa. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

Responsabilidades del Facilitador

Es labor del facilitador contar con las bases de datos de los participantes y socializar la forma de cargar la información en el psicobox asegurando que cada trabajador pueda ingresar a la plataforma para diligenciar la evaluación. El facilitador debe además socializar previamente el enlace para que los trabajadores puedan ingresar a participar.

A continuación, se dejará el enlace de la plataforma www.psicoboxpositiva.com. El facilitador debe recordar que en la caja de herramienta del Psicobox quedará disponible un instruccional para ingresar a la herramienta.

Fase 5

Caracterización de la población

La caracterización de la población en cualquier programa de intervención del riesgo psicosocial es fundamental para entender las particularidades y necesidades específicas de los trabajadores en relación con los factores psicosociales en su entorno laboral. En esta caracterización se debe tener en cuenta los aspectos que se mencionan a continuación:

- **Análisis cuantitativo de datos:** Examinar los resultados numéricos del instrumento utilizado, identificando las tendencias generales con relación al diagnóstico de ansiedad y depresión. Esto puede incluir estadísticas sobre ausentismo, cuadros de estrés y diagnósticos confirmados de ansiedad y depresión.

- **Identificación de grupos de riesgo:** Identificar grupos de trabajadores que podrían estar más expuestos a ciertos factores de riesgo psicosocial.
- **Adaptar estrategias:** Conocer las características específicas de la población para adaptar las estrategias y programas de intervención y abordar los problemas identificados de manera más efectiva y precisa.
- **Priorizar acciones:** Priorizar acciones y recursos en áreas donde se identifiquen mayores niveles de riesgo o necesidades específicas, maximizando así el impacto de las intervenciones.
- **Personalizar intervenciones:** Diseñar intervenciones personalizadas y dirigidas a grupos específicos de trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades y contextos laborales.
- **Evaluar impacto:** Evaluar el impacto de las intervenciones comparando datos previos y finales de la intervención en grupos específicos de empleados, para medir la efectividad de las estrategias implementadas.

Responsabilidades del facilitador

De acuerdo con la información disponible: resultados de evaluación previa, hipótesis de negocio, preguntas de transformación y reflexión que más se relacionaron con los indicadores corporativos, resultados de la evaluación de madurez de la gestión psicosocial en la dimensión correspondiente a la prevención y promoción de la salud psicosocial, fuentes de información y matriz de riesgos, peligros y controles, entre otros, el facilitador orientará a la empresa frente a las diferentes acciones, tanto en el fortalecimiento de competencias organizacionales, como en competencias humanas, para implementar.

Fase 6

Acciones de Intervención

Con el objetivo de realizar una implementación exitosa de los programas ofrecidos por la ARL Positiva Compañía de Seguros, se han diseñado una serie de acciones que contribuyen a fortalecer tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas. A nivel general estos son los ejes temáticos que se plantearon para las dos estrategias:



Ejes temáticos para la empresa

- Acompañamiento en la estructuración y/o actualización de la política de desconexión laboral.
 - Mesas ejecutivas de trabajo.
- Acompañamiento en la estructuración y/o actualización de la política de rotación de tareas.
 - Asesoría técnica en la definición de controles administrativos.
 - Asesoría técnica en la definición de componentes participativos y criterios de inclusión de trabajadores al programa
 - Asesoría técnica en estrategias de seguimiento a los casos identificados.
- Gestión del Boletín modelo prevención de la ansiedad y la depresión



Ejes temáticos para el trabajador

MICROCICLO DE GESTION 1.

Actividad: Mitos Y Realidades

- Casos de éxito
- Phillip 6x6 mitos y realidades
- Características de la ansiedad y la depresión
- Práctica dirigida: El autorretrato

MICROCICLO DE GESTION 2:

Actividad: Estilos de Afrontamiento

- Estilos de afrontamiento
- Práctica de regulación emocional, el ecualizador.
 - Modelo ABCDE
 - Cierre en plenaria

MICROCICLO DE GESTION 3:

Actividad: Mindfulness Y Relajación

- Video educativo: Estrés
- Técnicas de relajación
 - Método Buteyko
- Relajación de Jacobson
- Cierre en plenaria

Fortalecimiento de Competencias Organizacionales

Mesas Ejecutivas de Trabajo

El desarrollo de mesas ejecutivas requiere una metodología clara para su establecimiento, funcionamiento y logro de objetivos. A continuación, algunos aspectos que se deben tener en cuenta:

Definición de objetivos y alcance: Identificar el propósito y los objetivos de la mesa ejecutiva. ¿Qué se busca lograr con esta mesa?

Identificación de brechas: Analizar y reconocer las brechas presentes en la empresa en términos de contratación, promoción, remuneración y acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Desarrollo de políticas de desconexión laboral: Contribuir a la creación, revisión o mejora de políticas de recursos humanos que fomenten la desconexión laboral y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Promoción de hábitos efectivos de descanso: Impulsar programas y acciones que fomenten el autocuidado y la gestión individual de rutinas de descanso.

Capacitación y sensibilización: Desarrollar programas de capacitación y sensibilización para concientizar a los empleados sobre la importancia de la salud mental, la prevención del estrés, las consecuencias de la falta de entrenamiento emocional y la importancia de practicar una adecuada técnica de relajación.

Establecimiento de metas y seguimiento: Establecer metas concretas para mejorar las medidas preventivas en torno a la ansiedad y la depresión en la empresa y realizar un seguimiento de los avances a través de indicadores específicos.

Establece las áreas temáticas: Definir estrategias de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión a partir del desarrollo, implementación y seguimiento de temáticas que promuevan hábitos individuales y el manejo emocional.

Desarrollo de Políticas: Revisar y crear políticas que aborden la prevención de efectos nocivos en el entorno extralaboral como la desconexión laboral, la rotación de tareas y la salud mental.

Rotación de tareas: Garantizar mediante un estructurado programa de rotación de tareas, que los trabajadores expuestos a demandas emocionales tengan tiempos y espacios para un adecuado descanso emocional.

Gestión de exigencias de trabajo: Analizar factores de riesgo asociados a demandas emocionales, relaciones sociales en el trabajo y carga mental para establecer medidas según jerarquía de controles en los cargos y puestos de trabajo.

Cultura Organizacional: Crear una cultura empresarial que tenga como pilar la salud mental y fomente el autocuidado, la salud positiva y la prevención desde la organización del trabajo hasta el componente humano.

Selección de participantes: Identificar a los miembros que formarán parte de la mesa ejecutiva, asegurando la representación de las áreas relevantes de la empresa. Considerar perfiles diversos que aporten diferentes perspectivas y habilidades.

Estructura y organización: Definir la estructura de la mesa ejecutiva, estableciendo frecuencia de reuniones, roles, responsabilidades y líderes. Igualmente, establecer reglas claras de funcionamiento, tiempos de intervención, toma de decisiones y mecanismos para resolver conflictos.

Planificación estratégica: Desarrollar un plan estratégico o de trabajo que detalle los objetivos, metas, acciones y plazos a seguir. Revisar perfiles de cargo, manuales de funciones, cumplimiento de competencias, puestos de trabajo, políticas, reglamento interno y procesos disciplinarios definidos por la empresa.

Comunicación y difusión: Comunicar de manera efectiva los avances, logros y decisiones tomadas por la mesa ejecutiva a toda la organización. Fomentando la transparencia y la retroalimentación entre los miembros y otros interesados.

Cultura de aprendizaje y mejora continua: Promover un ambiente que fomente la innovación, el aprendizaje y la adaptación a cambios. Incentivando la retroalimentación y la capacidad de mejora constante.

Responsabilidades del facilitador

Es función de facilitador acompañar y orientar a la empresa con esta acción para guiar a la empresa en la ejecución de las mesas de trabajo. Como parte de las competencias organizacionales, las mesas ejecutivas son reuniones realizadas con los directivos y áreas de interés de la empresa, en la cuales se toman decisiones; durante éstas se amplía la información sobre los factores de riesgo prioritarios a intervenir teniendo en cuenta el trabajo que se realiza en los diferentes programas y a partir de allí definir acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual equivale a realizar control en la fuente.

Controles Administrativos

Los controles administrativos son un conjunto de acciones orientadas a la gestión de factores de riesgo psicosocial para afrontar situaciones que puedan exacerbar síntomas de ansiedad y depresión. Están definidas por la empresa y tiene como fin garantizar

el bienestar de los trabajadores y aportar a la prevención del riesgo psicosocial. A continuación, se enuncian algunas acciones que pueden hacer parte de los controles administrativos:

- Realizar encuestas periódicas de bienestar emocional y mental para monitorear el estado general de la salud mental de los empleados.
- Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para identificar factores que podrían contribuir a la ansiedad y la depresión.
- Registrar la participación y utilización de los recursos del programa tales como, sesiones de terapia, grupos de apoyo, líneas de ayuda, etc.
- Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa en la salud mental de los empleados. En aspectos como reducción de casos reportados, aumento en la búsqueda de ayuda o cambio en la percepción del entorno laboral.
- Revisar y ajustar regularmente las políticas y procedimientos relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo, considerando la retroalimentación de los empleados y los resultados de las evaluaciones.
- Proporcionar capacitación y formación regular al personal de recursos humanos, líderes y empleados en la identificación de señales de ansiedad y depresión y en la manera de acceder a recursos y brindar apoyo en situaciones de crisis.

- Propiciar que el programa cumpla con las regulaciones y leyes laborales relacionadas con la salud mental y la privacidad de la información.
- Ofrecer formación y supervisión a los líderes y gerentes para que logren apoyar adecuadamente a sus equipos, reconociendo signos de estrés y acudiendo a recursos de apoyo.
- Definir una política de rotación de tareas especialmente, en cargos con altas demandas emocionales, con el fin de diversificar las funciones y dar lugar a tiempos para la recuperación emocional.
- Construir y gestionar una Política de vida saludable (Apéndice I)
- Configurar una Política de cumplimiento de horarios, acompañada de estudios de exigencias en cada puesto de trabajo.
- Conocer los perfiles sociodemográficos extendidos, considerando las competencias, formación, capacitación y entrenamiento de quienes ocupan los diferentes cargos y puestos de trabajo.
- Fomentar de cultura organizacional que reconozca los vínculos familiares como dimensión integral de los trabajadores.

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador acompañar y asesorar a la empresa en la definición de los controles administrativos a implementar de acuerdo con las fuentes de información recopiladas y la realidad de la organización. Para ello, es necesario resolver dudas y propiciar los espacios de encuentro y reflexión que sean necesarios.

Boletín prevención de la ansiedad y depresión

Esta estrategia es una herramienta de comunicación y divulgación de información que propicia la participación de los trabajadores y de la empresa a través de la publicación periódica de un boletín centrado en la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión. Para ello, es preciso definir una periodicidad definida que permita el acopio, elaboración y edición de este.

El boletín es un espacio informativo que permite la participación de todas las áreas de la organización a partir de la divulgación publicación de información y conocimientos pertinentes para el bienestar psicosocial de la empresa. Por tanto, el boletín incentiva la participación y permite la divulgación masiva y fortalecimiento de cultura organizacional.

Para el éxito en la construcción de los boletines para la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión se recomienda tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Artículos informativos: Información sobre qué es la ansiedad y la depresión, sus síntomas y su impacto en la salud mental.

Consejos de autocuidado: Estrategias y consejos prácticos para manejar la ansiedad y la depresión, incluyendo técnicas de reducción del estrés, ejercicios de relajación, prácticas de mindfulness, etc.

Recursos disponibles: Información sobre los recursos disponibles en la empresa, como programas de apoyo, servicios de asesoramiento, líneas telefónicas de ayuda, etc.

Historias inspiradoras o testimonios: Experiencias personales de superación de la ansiedad y la depresión, testimonios de empleados que hayan buscado ayuda y hayan mejorado su bienestar.

Datos estadísticos relevantes: Estadísticas relacionadas con la prevalencia de la ansiedad y la depresión en el entorno laboral, datos sobre ausentismo, productividad, etc.

Entrevistas o colaboraciones con expertos: Entrevistas con psicólogos, terapeutas u otros expertos en salud mental que puedan ofrecer consejos y estrategias específicas.

Eventos o programas futuros: Anuncios sobre eventos próximos relacionados con la salud mental como talleres, charlas, grupos de apoyo, etc.

Enlaces o referencias externas: Recomendaciones de libros, sitios web, aplicaciones móviles u otras fuentes externas confiables para obtener más información sobre la ansiedad y la depresión.

Mensaje del líder o de Recursos Humanos: Un mensaje de apoyo y aliento de parte de la dirección o el departamento de recursos humanos que destaque la importancia del bienestar mental en la empresa.

Responsabilidad del facilitador

Es labor del facilitador asesorar a la empresa en la creación y gestión del boletín para la prevención y el manejo de la ansiedad.

Para ello, debe informar sobre los objetivos de este, haciendo énfasis en la importancia de ofrecer información valiosa, promover el conocimiento y el autocuidado y alentar a los empleados a buscar ayuda si lo necesitan. Si bien, el diseño puede variar según los intereses y necesidades específicas de la empresa en el apéndice IV se presenta un modelo que puede ser útil para la elaboración del boletín.

Componentes Participativos

El programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión está constituido por componentes participativos que se desarrollan de manera presencial y virtual.

Proceso presencial: El proceso de psico-educación como medida de prevención primaria busca garantizar espacios para el acompañamiento a través de microciclos de formación que involucran actividades grupales para fortalecer las estrategias de afrontamiento en los trabajadores que tengan diagnósticos confirmados de ansiedad o depresión. Para ello, se debe disponerse, al menos, de un mes para las sesiones de intervención que están distribuidas en tres sesiones cada una de dos horas.

Proceso virtual: El acompañamiento individual será realizado por el Sistema de Vigilancia de la ARL para los casos críticos que requieren seguimiento dentro del Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial. La asesoría virtual será individual y tendrá el objetivo de brindar atención interdisciplinar a los trabajadores incluidos en

el programa, para garantizar que estén recibiendo tratamiento y que esté mostrando adherencia a este. Durante este espacio se indagará por el avance en la adquisición de habilidades para prevenir y controlar síntomas asociados con la ansiedad y la depresión y se revisarán datos relacionados con ausentismo del trabajador y percepción de su estado. Para este caso se propone la creación de un canal de WhatsApp atendido por profesionales de la salud conocedores del programa y familiarizados con los trabajadores. De esta manera, se ampliará la cobertura y se ofrecerá una respuesta rápida a las diferentes consultas.

En suma, los grupos participativos presenciales son espacios sincrónicos que se dan en un tiempo y lugar previamente definidos, en los que entregarán herramientas a los trabajadores para asegurar el avance en la adquisición de conductas preventivas y de autocuidado. Estos grupos participativos aportarán a los trabajadores miembros del programa habilidades para prevenir y controlar situaciones personales de crisis. En estos espacios participan todos los grupos de inclusión del programa (I, II y III), por lo que es muy probable que aparezcan dudas vinculadas con la experiencia individual. En ese sentido, es importante animar al trabajador a tener presente los espacios de seguimiento de la línea de apoyo que tiene contemplada la ARL dentro del área del Sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial que desarrollarán una atención personalizada.

Aplicando los criterios de inclusión al programa se garantiza que los trabajadores activos que presentan síntomas de ansiedad y depresión que afectan su calidad de vida y el adecuado desarrollo de sus funciones laborales, reciban atención oportuna acorde con el grupo de inclusión. Los grupos de inclusión pueden ser:

Grupo I: Trabajadores con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre con adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Grupo II: Trabajadores con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre sin adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Grupos III: Trabajadores sin diagnóstico médico que presenten síntomas asociados con ansiedad y depresión o que tengan episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias.

Además, aquellos trabajadores que obtengan niveles de riesgo alto en la escala de tamizaje de ansiedad y depresión dispuesta en la plataforma psicobox.

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador acompañar a la empresa en la gestión de los espacios de participación presenciales y virtuales resolviendo dudas y apoyando la construcción de estos. Así mismo, el facilitador podrá asesorar a la empresa en la construcción de una ruta de atención para prevenir y controlar situaciones de crisis en los

trabajadores y, en la gestión de canales de atención. Se contempla también el cargue al Psicobox por parte de la empresa de los trabajadores que hacen parte del Sistema de vigilancia epidemiológico para el respectivo seguimiento por parte de la ARL.

Fortalecimiento de Competencias Humanas

Con el fin de fortalecer competencias humanas, a continuación, se presenta una serie de actividades para ser abordadas en el proyecto educativo empresarial para la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión, tanto para líderes, como para la población trabajadora en general. Como se evidencia a continuación las actividades están distribuidas en tres microciclos cada uno con una sesión de dos horas.

Microciclo de Gestión I

Actividad: Mitos Y Realidades

- Casos de éxito
- Phillip 6x6 mitos y realidades
- Características de la ansiedad y la depresión
- Práctica dirigida: el autorretrato

Microciclo De Gestión II

Actividad: Estilos de Afrontamiento

- Estilos de afrontamiento
- Práctica regulación emocional, el ecualizador
- Modelo ABCDE
- Cierre en plenaria

Microciclo De Gestión III

Actividad: Mindfulness Y Relajación

- Video educativo estrés
- Técnicas de relajación
- Método Buteyko
- Relajación de Jacobson
- Cierre en plenaria

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador ejecutar los microciclos. Para ello, se ha puesto a disposición el desarrollo detallado de cada uno de los microciclos que puede consultarse en el apéndice V. Es responsabilidad de facilitador leer y comprender con detalle el desarrollo metodológico de los microciclos para asegurar la claridad en las actividades que se van a implementar. De igual forma en este apartado se encuentran los anexos con las herramientas que se requieren para las actividades mencionadas en los microciclos de intervención.

Fase 7

Indicadores de Medida y Evaluación final

Con el objetivo de medir y evaluar el impacto de las acciones de intervención de los programas implementados se sugiere aplicar un post-test, seis meses después de aplicada la evaluación previa. Se entiende este paso como una evaluación posterior a la implementación de intervenciones o medidas diseñadas para abordar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de acuerdo con los objetivos planteados en este programa. A continuación, se presentan algunas posibilidades para los indicadores de medida:

Absentismo y Presentismo: Monitorear la cantidad de días de ausencia por enfermedad mental y el presentismo (estar presente físicamente, pero con baja productividad debido a problemas de salud mental) para conocer el impacto del programa en la salud mental de los empleados.

Retroalimentación y Evaluaciones: Obtener comentarios directos de los empleados sobre la utilidad del programa. Preguntar si han encontrado útiles las estrategias aprendidas, si se sienten más capacitados para manejar el estrés, etc.

Reducción de Incidentes Relacionados: Seguir el número de incidentes laborales relacionados con la ansiedad o la depresión tales como: conflictos interpersonales, quejas de acoso, etc. Una disminución podría sugerir un ambiente laboral más saludable.

Promoción de Hábitos Saludables: Observar si el programa ha llevado a cambios positivos en los hábitos de vida de los empleados, como una mayor participación en actividades físicas, mejor gestión del tiempo y mayor atención al equilibrio entre trabajo y vida personal.

Desarrollo Profesional: Medir si el programa ha influido en el desarrollo profesional y la satisfacción laboral de los empleados, como la participación en oportunidades de aprendizaje y el progreso en la carrera.

Análisis comparativo: comparar la evaluación inicial y la final.

Percepción subjetiva: Realizar entrevistas a los trabajadores.

Número de procesos organizacionales ajustados como parte de la estrategia organizacional.

Número de trabajadores participantes vs Número de trabajadores convocados

Número de casos de ansiedad y depresión reportados vs número de casos gestionados

Número de boletines generados desde el programa de prevención de la ansiedad y depresión.

Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas

Número de casos atendidos / Número de casos reportados

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador tener claridad sobre la realidad organizacional para orientar de manera pertinente a la empresa en el diseño de los indicadores que van a medir el impacto de las acciones im-

pleados a mostrar los resultados, esto puede aumentar la participación y el compromiso de los empleados con futuras iniciativas.

Fase 8

Entrega de Resultados y Retroalimentación Corporativa

La entrega de resultados tras la implementación del programa es crucial tanto para evaluar la efectividad de este, como para tomar medidas correctivas o continuar con aquellas estrategias que han sido exitosas. Estos resultados se entregan con el objetivo de:

Evaluar el impacto del Programa: Medir el bienestar de los empleados y evaluar la percepción de estos sobre el ambiente laboral, estrés, satisfacción, equilibrio trabajo-vida personal, entre otros aspectos.

Identificar Mejoras: Detectar áreas donde el programa ha tenido éxito y áreas que aún necesitan atención o mejora.

Demostrar el Retorno de la Inversión (ROI): Establecer la efectividad del Gasto y evidenciar si la inversión en el programa se traduce en mejoras medibles en el bienestar y la productividad de los empleados.

Reducción de Costos: Evidenciar si el programa ha contribuido a reducir costos relacionados con ausentismo, rotación de personal o atención médica.

Facilitar la toma de decisiones: Los resultados pueden ofrecer orientación para ajustar el programa actual o desarrollar nuevas estrategias para abordar áreas específicas.

Apoyo para Políticas Empresariales: Proporcionar datos para respaldar cambios en políticas internas relacionadas con el bienestar y la prevención de riesgos psicosociales.

Cumplimiento Legal y Normativo: Demostrar cumplimiento de las normativas y regulaciones relacionadas con la salud mental y el bienestar de los empleados.

Fomentar la Participación y la Comunicación: Motivar a los empleados a mostrar los resultados puede aumentar la participación y el compromiso de los empleados con futuras iniciativas.

Comunicar los Éxitos: Celebrar los logros y mejoras obtenidas gracias al programa puede ayudar a fortalecer la cultura empresarial y motivar a los equipos.

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador realizar la elaboración y entrega de resultados en un informe detallado teniendo en cuenta la recopilación de las fuentes de información y el reporte de las actividades de intervención realizadas en cada una de las fases. Estos resultados ayudarán a la empresa a seguir avanzando hacia un entorno laboral más saludable y productivo.

Fase 9

Inicio de nuevo ciclo con nuevos trabajadores

Los programas de intervención Positivamente Más tienen como objetivo prevenir, identificar y abordar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas en entornos laborales. Por tanto, es de vital importancia propiciar una cobertura amplia para que un importante porcentaje de trabajadores participe en los programas seleccionados por la empresa. Lo anterior, teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su posición jerárquica, cargo o función laboral.

Se considera que incluir a un gran porcentaje amplio de trabajadores en los programas de riesgo psicosocial permite una prevención más efectiva. Dado que, al tener una visión completa de la empresa y sus empleados, es más probable detectar y abordar tempranamente posibles problemas de salud mental.

La amplia cobertura y el inicio de nuevos ciclos permite fomentar una cultura de apoyo en la que el bienestar mental es valorado y apoyado por toda la organización, desde la alta dirección, hasta los empleados con menor jerarquía. Cuando los empleados se sienten apoyados en su bienestar, tienden a estar más comprometidos con su trabajo y la empresa. Además, lo anterior puede contribuir a una mayor retención de talentos, ya que se sienten valorados y respaldados.

En resumen, la inclusión de todos los trabajadores en los programas de riesgo psicosocial, en este caso el Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión, es crucial para abordar de manera efectiva los riesgos y promover un ambiente laboral saludable y productivo para todos. Por ello, se sugiere continuar con el ciclo de intervención con un nuevo grupo de trabajadores.

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador informar a la empresa sobre las posibilidades de realizar el inicio de un nuevo ciclo con nuevos trabajadores y realizar el proceso de acuerdo con las fases mencionadas en el desarrollo de esta guía.

Apéndices

Apéndice I. Modelo de política de vida saludable

Política De Vida Saludable

En [Nombre de la Empresa], creemos que el bienestar de nuestros empleados es fundamental. Nuestra política de vida saludable tiene como objetivo promover un entorno de trabajo que fomente la salud física, mental y emocional de todos nuestros colaboradores.

Principios Fundamentales

Promoción de Actividad Física: Fomentamos la actividad física proporcionando incentivos para la participación en clases de ejercicio, actividades deportivas o acceso a instalaciones deportivas cercanas.

Apoyo a una Nutrición Equilibrada: Ofrecemos opciones saludables en los comedores y promovemos la educación nutricional a través de charlas, talleres o recursos informativos.

Mentalidad de Bienestar Mental: Proporcionamos recursos y acceso a programas de apoyo emocional, como asesoramiento, sesiones de mindfulness o actividades de reducción de estrés.

Equilibrio Trabajo-Vida Personal: Fomentamos la flexibilidad laboral para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus vidas personales y familiares.

Promoción de Hábitos Saludables: Realizamos campañas de concientización sobre la importancia de hábitos saludables, como dejar de fumar, reducir el consumo de alcohol y mantener un peso saludable.

Implementación de políticas. Designaremos un comité de bienestar que supervisará e implementará estas políticas.

Proporcionar recursos: Definir áreas designadas para actividades físicas y acceso a expertos en salud que promuevan el bienestar colectivo.

Realizar encuestas: Promover evaluaciones regulares que permitan medir el impacto de las políticas y ajustarlas según las necesidades y comentarios de los empleados.

Responsabilidad: Todos los niveles de la empresa son responsables de promover y apoyar esta política. Se alienta a los líderes a ser ejemplos de hábitos saludables y a apoyar a sus equipos en la adopción de un estilo de vida saludable.

En [Nombre de la Empresa], nos comprometemos a cultivar un entorno que fomente la salud y el bienestar de todos nuestros empleados.

Firma: Representante Legal

Apéndice II. Política de Rotación de Tareas

Objetivo: La política de rotación de tareas tiene como objetivo principal fomentar el desarrollo profesional, la adquisición de habilidades múltiples y el fortalecimiento del conocimiento interno de la organización entre los empleados.

Principios

Equidad y Transparencia: La rotación de tareas se llevará a cabo de manera equitativa y transparente, considerando los intereses profesionales y las habilidades de los empleados.

Desarrollo Profesional: La rotación de tareas será utilizada como una herramienta para el crecimiento y desarrollo de los empleados, permitiendo a todos los empleados adquirir experiencia en diferentes áreas funcionales de la empresa.

Beneficio Mutuo: La rotación de tareas beneficiará tanto a los empleados, como a la empresa al promover la versatilidad, el compromiso y la colaboración interdepartamental.

Procedimiento

Identificación de Oportunidades: El departamento de Recursos Humanos y los gerentes de cada unidad identificarán oportunidades de rotación de tareas basadas en las necesidades del negocio y las preferencias profesionales de los empleados.

Planificación Individual: Se elaborará un plan de rotación de tareas individualizado para cada empleado seleccionado para la rotación. Este plan incluirá la duración estimada de la rotación, las funciones específicas a desempeñar y los objetivos de aprendizaje.

Capacitación y Apoyo: Antes de la rotación, se proporcionará capacitación y orientación adecuadas al empleado para asegurar una transición sin problemas y un desempeño efectivo en el nuevo rol.

Evaluación y Retroalimentación: Se llevará a cabo una evaluación periódica, durante y al final, de la rotación para evaluar el desempeño del empleado, con la intención de identificar áreas de mejora y recopilar retroalimentación para futuras rotaciones.

Responsabilidades

El departamento de Recursos Humanos supervisará y coordinará el proceso de rotación de tareas. Los gerentes y supervisores serán responsables de identificar oportunidades de rotación y proporcionarán apoyo a los empleados durante el proceso. Los empleados seleccionados para rotación deberán comprometerse activamente en aprender y desempeñar eficazmente las tareas asignadas.

Esta política puede ser adaptada según las necesidades y la estructura de cada empresa, pero proporciona un marco general para implementar la rotación de tareas de manera organizada y beneficiosa tanto para los empleados, como para la empresa.

Apéndice III. Política de desconexión laboral

Dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la empresa xxxx ha definido la Política de Desconexión Laboral. Esta en armonía con el compromiso empresarial propicia el equilibrio entre los escenarios laborales y la vida familiar de todos los trabajadores.

Objetivo:

Esta política tiene como objetivo garantizar el bienestar de los empleados promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, reduciendo así el estrés relacionado con el trabajo fuera del horario laboral.

Principios:

Derecho a la Desconexión: Todos los empleados tienen derecho a desconectar del trabajo fuera de su horario laboral, sin presiones ni expectativas de responder correos electrónicos, llamadas o mensajes relacionados con el trabajo.

Promoción de la Cultura de Respeto al Tiempo Personal: Se fomentará una cultura que valore el tiempo personal de los empleados, reconociendo que el descanso y la desconexión son fundamentales para el rendimiento laboral.

Comunicación Clara: Se establecerán canales de comunicación claros para que los empleados entiendan la forma de gestionar las situaciones urgentes fuera del horario laboral y a sepan a quién contactar en caso de emergencia.

Procedimiento:

Horario de Trabajo Definido: Se establecerán claramente los horarios laborales y se definirán los límites claros entre el tiempo laboral y el tiempo personal.

Formación y Sensibilización: Se proporcionará formación a los empleados y a los gerentes sobre la importancia de la desconexión laboral y las formas para respetar los tiempos personales de cada individuo.

Normas de Comunicación: Se establecerán normas sobre el uso de correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera del horario laboral. Se animará a los empleados a no enviar, ni responder a comunicaciones laborales fuera del horario establecido, a menos que sea estrictamente necesario.

Procedimientos en Caso de Emergencia: Se definirán los procedimientos claros y las personas de contacto en caso de situaciones urgentes que requieran la atención del personal fuera del horario laboral.

Responsabilidades

El departamento de Recursos Humanos será responsable de implementar y comunicar esta política a todos los empleados. Los gerentes y supervisores serán responsables de fomentar y hacer cumplir esta política en sus equipos. Los empleados tienen la responsabilidad de respetar los límites de desconexión y comunicar cualquier situación que requiera atención fuera del horario laboral según los procedimientos establecidos.

Esta política busca establecer pautas claras para fomentar una cultura de respeto al tiempo personal de los empleados, reduciendo la presión y el estrés relacionados con el trabajo fuera de las horas laborales y promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Apéndice IV: Estructura Boletín de prevención de la ansiedad y la depresión

Nombre Del Boletín #_

Una Empresa Comprometida con la salud mental
Mes de publicación y año

Mensaje de bienvenida del boletín: Saludo para los lectores y breve introducción al tema del mes.

Artículo Principal: Artículo detallado sobre un tema relacionado con la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

Recursos Destacados: Enlaces a libros, artículos, investigaciones, sitios web u otros recursos relevantes que los lectores pueden encontrar útiles para aprender más sobre la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

Historias Inspiradoras: Perfiles de personas o iniciativas con un impacto positivo en la prevención y manejo de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

Eventos y Actividades: Información sobre próximos eventos, conferencias, talleres u otras actividades relacionadas con la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

Datos y Estadísticas: Presentación de datos y estadísticas actualizadas sobre la prevención de síntomas asociados con ansiedad y depresión.

Entrevista del Mes: Entrevista a un experto o activista en el campo de la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

Recomendaciones de Lectura: Sugerencias de libros, artículos o recursos adicionales para que los lectores profundicen en el tema de la prevención y manejo de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión.

Participación y Acción: Información sobre la forma en que los lectores pueden involucrarse y contribuir a la prevención de síntomas asociados con la ansiedad y la depresión en su comunidad.

Elementos Gráficos: Fotos, imágenes, videos, formas gráficas que den vida al boletín y hagan alusión a la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión.



Apéndice V. Desarrollo metodológico de los microciclos

Programa	Prevención del manejo de la ansiedad y la depresión
MICROCICLO	I
Título	Mitos y realidades
Objetivo	Brindar asesoría técnica sobre los mitos y verdades en torno a la ansiedad y la depresión, brindando datos estadísticos y aclarando las características de estas enfermedades.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 1		
Presentación		
Presentación e introducción de la actividad	El facilitador se presenta, brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos.	10´
Parte 2		
Datos y casos de éxito		
Contexto	El facilitador brinda información sobre la incidencia y prevalencia de la ansiedad y la depresión a nivel mundial. Realiza la presentación de algunos casos representativos donde se haya superado estas enfermedades.	20´
Parte 3		
Participación		
Phillip 6x6	Los participantes se reúnen en grupos de 6 personas y trabajan en las siguientes cuestiones: ¿Crees que las personas con ansiedad y/o depresión son débiles? ¿Crees que las personas con ansiedad y depresión no pueden superar la enfermedad?	30´

Actividad	Descripción	Tiempo
Phillip 6x6	¿Cómo se ve físicamente una persona con ansiedad y depresión? ¿cuáles son sus gestos, su postura corporal, su forma de caminar? Cada grupo presenta ante los demás sus reflexiones y conclusiones.	30´

Parte 4 Concepto

Características de la ansiedad y la depresión.	El facilitador recoge las conclusiones de la parte 3 y brinda retroalimentación. Aclara desde su conocimiento técnico las características de las enfermedades tratadas y la expectativa que tienen las personas que las padecen.	15´
------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Parte 5 Autoconocimiento

El autorretrato	Los participantes dibujan un rostro humano y le asignan características que los identifican a ellos mismos, emociones, comportamientos etc. Cuando terminan de dibujar los autorretratos, el facilitador los intercambia para que los demás traten de identificar a quién corresponde cada autorretrato	30´
------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 6	Cierre	15´
Plenaria y cierre	Se piden comentarios finales, el facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido.	

Microciclo 1 Taller Mitos Y Realidades

Actividad: introducción

El facilitador se debe presentar y brindar una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos los asistentes. El objetivo de taller es brindar asesoría técnica sobre los mitos y verdades en torno a la ansiedad y la depresión, brindando datos estadísticos y aclarando las características de estas enfermedades de la mente.

Para la actividad e introducción el facilitador debe asegurarse de hacer una presentación detallada de su perfil y experiencia para lograr vincularse con los asistentes. Además, presentará el objetivo central del programa y los objetivos del taller. Se sugiere que invite a algunos asistentes a presentarse y a participar comentando sobre las expectativas que tiene con el programa en general y en particular con el taller a desarrollar.

Actividad: Lectura datos y casos de éxito

El facilitador brindará información sobre la incidencia y prevalencia de la ansiedad y la depresión a nivel mundial, presentando casos representativos que hayan logrado superar estas enfermedades. Para esta actividad se recomienda al facilitador apoyarse en la lectura siguiente que se presenta a continuación. Para motivar la participación de los asistentes se recomienda realizar preguntas previas a la lectura y posterior a la esta. Para ello, el facilitador debe haber leído y comprendido cabalmente el texto con anterioridad.

Lectura

Juanes se sincera sobre su depresión: “La salud mental es indispensable para todos”

El artista colombiano revela que padece depresión “desde hace muchísimos años”

Es uno de los artistas más importantes de todos los tiempos, y poco le queda a Juanes por conseguir en el mundo de la música que no haya conseguido ya. Aún con todo su éxito, el colombiano ha querido llamar la atención sobre una importante realidad: los trastornos de salud mental, como la depresión, no discriminan.

El compositor sorprendió a sus seguidores al sincerarse y reconocer que “desde hace muchísimos años” padece una depresión, una enfermedad que le costó mucho trabajo asumir y reconocer que necesitaba ayuda. Sin embargo, ya en tratamiento, ha hecho suya la misión de compartir su testimonio para que otras personas en su misma situación se apoyen en otros, lo antes posible.

“Han pasado muchos años para poder escribir esto”, escribe el compositor a través de su cuenta de Instagram, donde ha abierto su corazón a sus seguidores. “Nunca es tarde para entender que la salud mental es algo indispensable para todos”.

“Sentirme vulnerable me hace más fuerte. Poder hablar de mis problemas y mis inseguridades abiertamente no me hace un cobarde ni un débil”, comienza escribiendo el músico, asegurando que abrirse de esta manera le está ayudando a “sanar desde el alma” y “ser más humano”.

Siempre pensé que podría, que sería capaz. Por favor, era Juanes. Claro que podía Juanes confiesa que padece depresión desde hace años y ha descubierto que es una enfermedad muy común. Por suerte, en los últimos años se ha hablado más de salud mental, lo cual ha dado pie a visibilizar este tipo de enfermedad y ver lo común que son.

En su caso, todo comenzó con “uno de los golpes más duros” de su vida, hace más de una década. Sin embargo, en aquel momento, nadie le tomó en serio. “Por dentro estaba destruido, desilusionado y cansado. Algunas personas de mi entorno me hacían pensar que estaba loco. Había dejado a un lado mi cuidado personal por dar gusto al resto del mundo”, revela.

El cantante llegó a un punto casi de no retorno, en el que estaba tan agotado a todos los niveles que recurrió al alcohol para “anestesiarse y poder seguir”, lo cual hizo que empeorara su estado. “Afortunadamente, nunca es demasiado tarde para hablar con alguien sobre un problema”, insiste el artista, quien primero se refugió en su madre y hermanos, que enseguida le brindaron su cariño, apoyo y le facilitaron la tarea de su recuperación. “Todo esto sucedió cuando no era normal que se hablara de depresión, mucho menos si eras un artista exitoso. El éxito no permitía la depresión ni la tristeza. Tu vida tenía que ser perfecta”, expresa el artista.

Sin embargo, los años han hecho que el compositor colombiano no solo esté luchando por su total recuperación -el artista revela que no ha vencido la enfermedad, pero “la manejo mucho mejor-, sino

que anime a otros y haya hecho suya la misión de dar visibilidad a esta terrible enfermedad que continúa siendo tabú para muchos. “Todos podemos sufrir depresión, y hablar de ello es una buena manera de empezar a combatir una enfermedad silenciosa y poderosa que puede acabar con vidas”, reitera. “No dudes en buscar ayuda si la necesitas. Tú también puedes. ¡Ánimo!”.

Actividad: Phillip 6x6 mitos y realidades

A continuación, el facilitador realizará una dinámica de grupos basada en la organización grupal para elaborar e intercambiar información. En este caso, se intercambiará información con otros participantes son del tema de la ansiedad y la depresión.

Esta es una actividad de construcción colectiva de significados, en la que los participantes intercambian ideas en torno al tema de la depresión. Lo primero, es explicar la dinámica de la actividad que consiste en conformar grupos de seis integrantes, para después intercambiar ideas al respecto de las preguntas que se encuentran a continuación. Cada grupo debe seleccionar un vocero para presentar las ideas del grupo al finalizar el tiempo de construcción colectiva. Se puede asignar un tiempo de 10 minutos para el diálogo y posteriormente cada grupo presentará las ideas que han construido. A continuación, se presentan las preguntas sugeridas:

- ¿Crees que las personas con ansiedad y/o depresión son débiles?
- ¿Crees que las personas con ansiedad y depresión no pueden superar la enfermedad?
- ¿Cómo se ve físicamente una persona con ansiedad y depresión, cuáles son sus gestos, su postura corporal, su forma de caminar?

Del informe de todos los grupos se extrae después la conclusión general.

Actividad: Conceptualización

El facilitador recoge las conclusiones sobre las ideas previas en torno a la ansiedad y la depresión y brinda la retroalimentación pertinente. Aclarando desde su conocimiento técnico, las características de las enfermedades tratadas y la expectativa que tienen las personas que las padecen.

Para explicar las características de la depresión, se sugiere realizar la lectura que se presenta a continuación. El facilitador debe asegurarse de leer y entender el texto para explicarlo de forma dinámica y con términos adecuados ajustados a la población participante. Si quieres ampliar información sobre el tema, puedes usar el DSMV en el apartado de Depresión.

Trastornos depresivos

Los trastornos depresivos son el trastorno de desregulación disruptiva del estado de ánimo, el trastorno de depresión mayor (incluye el episodio depresivo mayor), el trastorno depresivo persistente (distimia), el trastorno disfórico premenstrual, el trastorno depresivo inducido por una sustancia/medicamento, el trastorno depresivo debido a otra afección médica, otro trastorno depresivo especificado y otro trastorno depresivo no especificado. Al contrario que en el DSM-IV, este capítulo de “Trastornos depresivos” se ha separado del capítulo anterior “Trastorno bipolar y trastornos relacionados”. El rasgo común de todos estos trastornos es la presencia de un ánimo triste, vacío o irritable, acompañado de cambios somáticos y cognitivos que afectan significativamente a la capacidad funcional

del individuo. Lo que los diferencia es la duración, la presentación temporal o la supuesta etiología.

Para abordar las dudas sobre la posibilidad de que el trastorno bipolar se diagnostique y trate excesivamente en los niños, se ha añadido un nuevo diagnóstico, el trastorno de desregulación disruptiva del estado de ánimo, que se refiere a la presentación de irritabilidad persistente y episodios frecuentes de descontrol conductual extremo en los niños de hasta 12 años. Su localización en este capítulo refleja el hallazgo de que los niños con este patrón sintomático desarrollan trastornos depresivos unipolares o trastornos de ansiedad, más que trastornos bipolares, al pasar a la adolescencia y la edad adulta.

El trastorno depresivo mayor representa el trastorno clásico de este grupo. Se caracteriza por episodios determinados de al menos dos semanas de duración (aunque la mayoría de los episodios duran bastante más) que implican cambios claros en el afecto, la cognición y las funciones neurovegetativas, y remisiones interepisódicas. Se puede realizar un diagnóstico basado en un solo episodio, aunque en la mayoría de los casos el trastorno suele ser recurrente. Se debe considerar especialmente la diferencia entre la tristeza normal y la tristeza del episodio depresivo mayor. El duelo suele conllevar un gran sufrimiento, pero no induce normalmente un episodio depresivo mayor. Cuando ocurren a la vez, los síntomas depresivos y el deterioro funcional tienden a ser más graves y el pronóstico es peor que el del duelo que no se acompaña de trastorno depresivo mayor. La depresión relacionada con el duelo tiende a ocurrir en las personas vulnerables a los trastornos depresivos

y se puede facilitar la recuperación mediante el tratamiento anti-depresivo. Se puede diagnosticar una forma más crónica de depresión, el trastorno depresivo persistente (distimia), cuando las alteraciones del estado de ánimo duran al menos dos años en los adultos o un año en los niños. Este diagnóstico, nuevo en el DSM-5, incluye las categorías del DSM-IV de depresión mayor crónica y de distimia. Tras una revisión a fondo de los datos científicos disponibles, se ha trasladado el trastorno disfórico premenstrual de un apéndice del DSM-IV (“Conjunto de criterios y de ejes para un estudio posterior”) a la Sección II del DSM-5. Casi 20 años de investigación sobre esta afección han confirmado una forma de trastorno depresivo que responde al tratamiento, que comienza poco después de la ovulación y que remite pocos días después de la menstruación, y que tiene un impacto funcional importante.

Con los fenómenos depresivos se pueden asociar un gran número de sustancias de abuso, algunos medicamentos de prescripción y varias afecciones médicas. Este hecho se reconoce en el diagnóstico del trastorno depresivo debido a otra afección médica.

Trastorno de depresión mayor

Criterios diagnósticos

A. Cinco (o más) de los síntomas siguientes han estado presentes durante el mismo período de dos semanas y representan un cambio del funcionamiento previo; al menos uno de los síntomas es (1) estado de ánimo deprimido o (2) pérdida de interés o de placer.

Nota: No incluir síntomas que se pueden atribuir claramente a otra afección médica.

- 1.** Estado de ánimo deprimido la mayor parte del día, casi todos los días, según se desprende de la información subjetiva (p. ej., se siente triste, vacío, sin esperanza) o de la observación por parte de otras personas (p. ej., se le ve lloroso). (Nota: En niños y adolescentes, el estado de ánimo puede ser irritable.)
- 2.** Disminución importante del interés o el placer por todas o casi todas las actividades la mayor parte del día, casi todos los días (como se desprende de la información subjetiva o de la observación).
- 3.** Pérdida importante de peso sin hacer dieta o aumento de peso (p. ej., modificación de más de un 5% del peso corporal en un mes) o disminución o aumento del apetito casi todos los días. (Nota: En los niños, considerar el fracaso para el aumento de peso esperado.)
- 4.** Insomnio o hipersomnia casi todos los días.
- 5.** Agitación o retraso psicomotor casi todos los días (observable por parte de otros, no simplemente la sensación subjetiva de inquietud o de enlentecimiento).
- 6.** Fatiga o pérdida de energía casi todos los días.
- 7.** Sentimiento de inutilidad o culpabilidad excesiva o inapropiada (que puede ser delirante) casi todos los días (no simplemente el autorreproche o culpa por estar enfermo).
- 8.** Disminución de la capacidad para pensar o concentrarse, o para tomar decisiones, casi todos los días (a partir de la información subjetiva o de la observación por parte de otras personas).

9. Pensamientos de muerte recurrentes (no sólo miedo a morir), ideas suicidas recurrentes sin un plan determinado, intento de suicidio o un plan específico para llevarlo a cabo.

B. Los síntomas causan malestar clínicamente significativo o deterioro en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento.

C. El episodio no se puede atribuir a los efectos fisiológicos de una sustancia o de otra afección médica.

Nota: Los Criterios A—C constituyen un episodio de depresión mayor.

Nota: Las respuestas a una pérdida significativa (p. ej., duelo, ruina económica, pérdidas debidas a una catástrofe natural, una enfermedad o discapacidad grave) pueden incluir el sentimiento de tristeza intensa, rumiación acerca de la pérdida, insomnio, pérdida del apetito y pérdida de peso que figuran en el Criterio A, y pueden simular un episodio depresivo. Aunque estos síntomas pueden ser comprensibles o considerarse apropiados a la pérdida, también se debería pensar atentamente en la presencia de un episodio de depresión mayor además de la respuesta normal a una pérdida significativa. Esta decisión requiere inevitablemente el criterio clínico

basado en la historia del individuo y en las normas culturales para la expresión del malestar en el contexto de la pérdida.

D. El episodio de depresión mayor no se explica mejor por un trastorno esquizoafectivo, esquizofrenia, un trastorno esquizofreniforme, un trastorno delirante, u otro trastorno especificado o no especificado del espectro de la esquizofrenia y otros trastornos psicóticos.

E. Nunca ha habido un episodio maníaco o hipomaníaco.

Nota: Esta exclusión no se aplica si todos los episodios de tipo maníaco o hipomaníaco son inducidos por sustancias o se pueden atribuir a los efectos fisiológicos de otra afección médica.

Actividad: Autorretrato

Esta es una actividad práctica en la que los participantes deben tener una hoja en blanco y lápiz. Cada participante de forma individual realizará un autorretrato siguiendo las indicaciones que se encuentran a continuación. El facilitador debe estar atento a resolver las dudas que puedan surgir. Para iniciar, el facilitador indicará claramente el tiempo del que disponen, una vez realizado los dibujos se ubicarán todos los autorretratos sobre la mesa. El facilitador distribuirá los autorretratos de forma aleatoria entre los participantes. En este punto los participantes intentarán adivinar de quien es el autorretrato que les correspondió en la distribución aleatoria.

Para realizar esta actividad los participantes tomarán una hoja en blanco y dibujarán en ella un dibujo de su persona que ocupe gran parte de la hoja. De manera individual, realizarán el siguiente trabajo:



- 1) Frente a la cabeza escribir dos ideas que no se dejarían quitar por ningún motivo (algo importante que quieran realizar).
- 2) Frente a la oreja izquierda, la peor noticia que le han dado.
- 3) Frente a la oreja derecha, lo más bonito que le hayan expresado.
- 4) Frente a uno de los ojos, la persona que más le ha llamado la atención o impresionado (no debe ser ningún artista, cantante, etc.)
- 5) Frente a la nariz, el olor que más le agrada.
- 6) Frente al cuello, la persona que le ha apoyado y está en las buenas y en las malas.
- 7) Frente a la boca, escribir una expresión de la que has tenido que arrepentirte en su vida.
- 8) Frente al corazón, los tres amores, tesoros más importantes que nadie le arrancararía.
- 9) Frente a las manos, una acción buena e imborrable que has realizado en su vida.
- 10) Frente al pie derecho, ¿cuál ha sido la peor “metida de pata” o error que ha cometido?
- 11) Frente al pie izquierdo, ¿qué va a hacer de ahora en adelante para ser una mejor persona?
- 12) Por último dibujar una nube saliendo de la boca como en las “tirillas cómicas” y dentro de esta expresa algo positivo que se dices a sí mismo.

Programa	Prevención del manejo de la ansiedad y la depresión
MICROCICLO	II
Título	Estilos de afrontamiento
Objetivo	Identificar y comprender los diferentes estilos de afrontamiento y en esa misma línea, proyectar cambios en función del crecimiento personal y la conservación de la salud emocional. Incorporar prácticas nuevas que promuevan en el trabajador el bienestar psicológico y habilidades para afrontar el conflicto y la crisis
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 1		
Presentación		
Presentación e introducción de la actividad	El facilitador se presenta y brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos.	10´
Parte 2		
Conceptualización		
Estilos de afrontamiento	El facilitador aclara desde su conocimiento técnico, las características de estilo de afrontamiento y las acciones que favorecen la conservación de la salud mental y emocional. Así mismo brinda pautas para la modificación de conductas y adquisición de herramientas más efectivas para afrontar el conflicto y la crisis.	25´
Parte 3		
Práctica		
Regulación emocional	El facilitador explica a los participantes el concepto de regulación emocional. A continuación, pide a los participantes que dibujen las cinco emociones	20´

Actividad	Descripción	Tiempo
Regulación emocional	básicas y puntúen en una escala de 1 a 10 la frecuencia con que experimentan cada emoción. Después el facilitador pide a los participantes que contesten de forma individual las siguientes preguntas: ¿Qué cosas o situaciones producen cada emoción? ¿Cuáles son las conductas y respuestas fisiológicas cuando experimentan cada emoción?	20´
Parte 4		
Transferencia		
Reestructuración	Los participantes deben diligenciar el cuadro ABCDE con al menos una situación que quieran modificar en cuanto al estilo de afrontamiento.	30´
Parte 5		
Cierre		
Plenaria	Se piden comentarios finales, el facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido	20´



Actividad: introducción

El facilitador se presenta y brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos. El objetivo del taller es identificar y comprender los diferentes estilos de afrontamiento y en esa misma línea, proyectar cambios en función del crecimiento personal y la conservación de la salud emocional. Finalmente, facilitar nuevas prácticas que promuevan en el trabajador el bienestar psicológico y mayor efectividad en el afrontamiento del conflicto y la crisis.

Microciclo 2 Taller Estilos De Afrontamiento

Actividad: conceptualización

Es labor del facilitador leer de manera juiciosa el texto sobre estilos de afrontamiento de Nohora Elena Londoño que se encuentra a continuación y asegurarse de presentar el tema de forma dinámica y con términos apropiados para la población participante.

Estilos De Afrontamiento

Factor 1. Denominado solución de problemas: esta estrategia puede describirse como la secuencia de acciones orientadas a solucionar el problema, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo. Algunos autores han identificado esta estrategia como Planificación o Resolver el problema, en la que se movilizan estrategias cognitivas analíticas y racionales para alterar la situación y solucionar el problema (Fernández-Abascal & Palermo, 1999). Esta estrategia ha sido empleada además como una de las técnicas de intervención en las terapias cognitivo-conductuales, con los enfoques de solución de problemas basados en general en el modelo de D'Zurilla y Golfried (1971).

Factor 2. Denominado apoyo social: esta estrategia refiere el apoyo proporcionado por el grupo de amigos, familiares u otros, centrado en la disposición del afecto, recibir apoyo emocional e información para tolerar o enfrentar la situación problema o las emociones generadas ante el estrés. Hallarse integrado en una estructura social es esencial para que el individuo pueda sentirse bien con respecto a sí mismo y a su vida (Bowlby, 1980; Lazarus & Folkman,

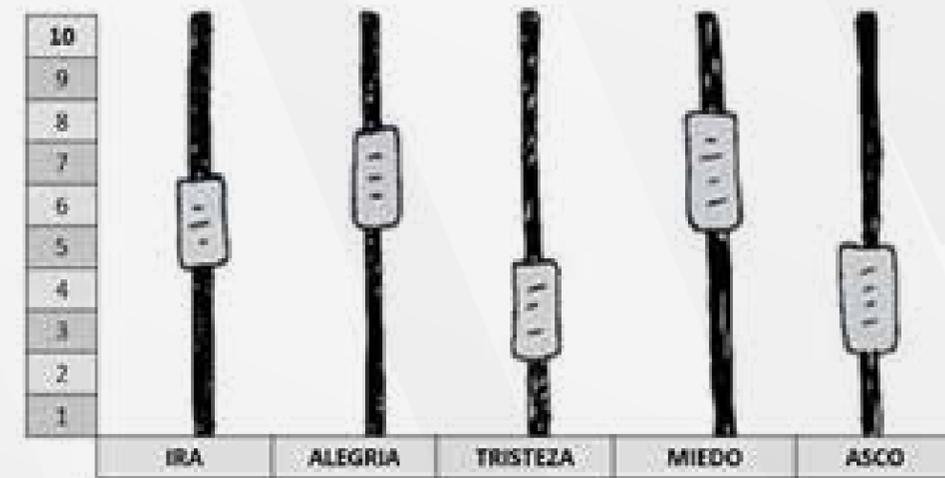
1987). Además, el apoyo social actúa como freno inmediato del estrés y de sus consecuencias somáticas destructivas. El apoyo social puede ser útil para prevenir el estrés al hacer que las experiencias dañinas o amenazantes lo parezcan menos, o bien proporcionan recursos valiosos para su afrontamiento una vez que el estrés ha aparecido (Lazarus & Folkman, 1987), eliminando o reduciendo el propio estresor, ayudando al sujeto a afrontar la situación estresora y/o atenuando la experiencia de estrés si ésta ya se ha producido. La integración en redes sociales puede aportar beneficios directos relativos a la autoestima, experiencias de control, experiencias de afecto, desarrollo personal, empleo del sistema sanitario, y, en definitiva, mejorar la salud física y mental (Buendía, 1993).

Factor 3. Denominado espera: esta estrategia se define como una estrategia cognitivo-comportamental dado que se procede acorde con la creencia de que la situación se resolverá por sí sola con el pasar del tiempo. El componente se caracteriza por considerar que los problemas se solucionan positivamente con el tiempo, hace referencia a una espera pasiva que contempla una expectativa positiva de la solución del problema. Este componente se adicionó a la Escala de Estrategias de Coping, EEC-R de Charot y Sandín (1993). Es una de las tres estrategias que se adicionaron al cuestionario después de las entrevistas semiestructuradas con estudiantes universitarios. Esta estrategia no se encuentra referida en la literatura, ni se aproxima a la definición de las que refieren FernándezAbascal y Palmero (1999).

Factor 4. Denominado religión: el rezo y la oración se consideran como estrategias para tolerar el problema o para generar soluciones ante el mismo. La creencia en un Dios paternalista permite la

evaluación de su intervención por parte del individuo en prácticamente todas las situaciones estresantes, puede influir sobre la actividad de afrontamiento, tanto en dirección como en intensidad (Lazarus & Folkman, 1987).

Actividad: Regulación Emocional



Es labor del facilitador apoyarse en la imagen anterior para pedir a los participantes que realicen en una hoja en blanco un ecualizador emocional, similar al de la imagen anterior. Cada participante de forma individual asignará un valor entre 1 y 10 a cada una de las emociones que aparecen en el ecualizador. Los participantes irán dibujando y asignando valores a sus emociones, simultáneamente se solicita que recuerden las situaciones que han suscitado esas emociones.

Actividad: Re-Estructuración ABCDE

El ejercicio de reestructuración cognitiva basado en modelo ABC-DE de Ellis, requiere que el facilitador comparta con los participantes el siguiente cuadro que se presenta abajo. Es labor del facilitador explicar a los participantes que deben pensar en situaciones o acontecimientos que activen emociones de forma repentina; invitarlos a registrar situaciones relacionadas con el miedo, la tristeza y

la ira principalmente, esto para garantizar un impacto significativo con la actividad.

Después que hayan registrado esas situaciones o acontecimientos, deben diligenciar la columna B del cuadro, registrando los pensamientos o creencias que tiene con respecto a esas situaciones. Finalmente, el facilitador asesorara a los participantes para diligenciar la columna C, indicándoles que registren allí las respuestas a nivel emocional y conductual que se producen a causa de las creencias y pensamientos que tiene sobre una situación.

A ACONTECIMIENTOS ACTIVADORES	B PENSAMIENTOS Y CREENCIAS SOBRE A	C CONSECUENCIAS EMOCIONALES Y CONDUCTAS

Programa	Prevención del manejo de la ansiedad y la depresión
MICROCICLO	III
Título	Mindfulness y relajación
Objetivo	Fortalecer estrategias de afrontamiento para prevenir y aliviar los síntomas de ciertos trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 1	Presentación	
Presentación e introducción de la actividad	El facilitador se presenta y brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos.	10´
Parte 2	Consciencia	
Video componentes del estrés	El facilitador comparte el video que muestra los componentes del estrés, así mismo pide la participación de los trabajadores para identificar los componentes ambientales, físicos, cognitivos y conductuales del estrés y sus consecuencias para la salud.	30´
Parte 3	Motivación	
Técnica de relajación	El facilitador presenta a los participantes una situación estresante y trata de inducir ese estado de forma transitoria, pidiendo la retroalimentación de los participantes para saber cómo se sienten en ese momento. Posteriormente, aplica la técnica de relajación de Jacobson o relajación	40´

Actividad	Tiempo
Parte 3	Motivación
Técnica de relajación	progresiva. El facilitador recoge sensaciones de los participantes para saber las emociones que han experimentado después del ejercicio de relajación. Práctica
Parte 4	
Método Buteyko y técnicas de enraizamiento	El facilitador explica a los participantes el método de respiración de Buteyko y presenta las técnicas de enraizamiento.
	40´
Parte 5	Cierre
Estilos de afrontamiento	Se piden comentarios finales. El facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido y experimentado en el taller.
	15´

Actividad: Introducción

El facilitador se presenta, brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos. El objetivo del taller es brindar técnicas para fortalecer y cultivar habilidades mentales de cara a fomentar el autocontrol, la toma de decisiones responsables, la gestión emocional, la planeación y el manejo del estrés.

Actividad: video sobre el estrés

En esta actividad el facilitador compartirá el video que muestra los componentes del estrés, así mismo pedirá la participación de los trabajadores para identificar los componentes ambientales, físicos, cognitivos y conductuales del estrés y sus consecuencias para la salud. Para ello, debe revisar previamente el video e identificar los apartados que facilitan el objetivo de la actividad.

En el siguiente enlace se encuentra disponible el video. Se recomienda registrar los apartados del video que sean útiles para abordar el concepto del estrés y sus principales características.

<https://posipedia.com.co/portfolio/patologias-derivadas-del-estres/>Actividad: método Buteyko

Para que desarrolles esta actividad con éxito el facilitador debe leer previamente el siguiente texto referente al método Buteyko. En este se explican las características del método y además podrá conocer la forma de aplicarlo para realizar la práctica con los participantes. Recuerde tener en cuenta el tiempo disponible para la actividad.

El método Buteyko

El método Buteyko o técnica Buteyko de respiración, es una forma de medicina alternativa o terapia física que propone el uso de ejercicios respiratorios como tratamiento para el asma y otras enfermedades. El método recibe su nombre del doctor ucraniano Konstantin Buteyko (en ucraniano: Бутейко) (1923-2003) que empezó a formular sus principios en la década de los cincuenta. Se basa en la suposición de que numerosas enfermedades, incluida el asma, están causadas por una hiperventilación crónica. Este método trata de reeducar la frecuencia respiratoria para corregir la hiperventilación y reducir la cantidad de aire inhalado. Además, se centra en la respiración nasal, la relajación y la reeducación respiratoria, al introducir y alargar las llamadas “pausas de control” antes de la inhalación. Esta teoría es apoyada por una parte de la comunidad médica debido a las evidencias, tanto en su teoría como en sus aspectos prácticos.

Las investigaciones sobre el uso del método Buteyko se han centrado casi exclusivamente en el tratamiento del asma, habiendo tenido algunos problemas metodológicos. No se han hallado mediciones objetivas que fundamenten la mejora de las funciones pulmonares a partir del uso del método, aunque hay aspectos subjetivos que pueden mostrar un alivio de los síntomas, así como mejora en la calidad de vida. Tampoco hay estudios que confirmen la curación de otras enfermedades mediante el uso del método Buteyko.

¿Cómo se lleva a cabo?

El paso a paso del método Buteyko

Tome usted la postura correcta en un lugar cómodo y con la espalda erguida.

Después de expulsar la primera respiración, tape usted su nariz con los dedos.

Active un temporizador y contenga su respiración hasta que sienta el primer impulso de respirar.

No debe esforzarse para contener la respiración, sólo déjese llevar. En cuanto sienta el impulso de volver a aspirar, destape la nariz y siga respirando.

La profundidad de esta primera respiración tiene que ser igual a la de antes de contenerla y así en repetidas ocasiones.

Actividad: Relajación Progresiva

Para desarrollar esta actividad con éxito el facilitador debe leer previamente el siguiente texto referente a la relajación progresiva de Jacobson. En él se explican las características del método, esto será útil para realizar la práctica con los participantes. Recuerde tener en cuenta el tiempo que tienes disponible para esta actividad.

La Técnica de Relajación Progresiva de Jacobson

La Técnica de Relajación Progresiva de Jacobson nació en 1929. Hoy en día sigue siendo una de las técnicas más utilizadas para reducir la ansiedad y el estrés en el mundo. Se basa en la relación entre tensión muscular y los estados psicológicos de nerviosismo o alta actividad mental. Reduciendo al máximo el tono muscular, desactivando así los músculos, se puede conseguir desactivar también el sistema nervioso, lo que conlleva una posterior sensación de calma y tranquilidad. Se entrenan tres habilidades básicas que alternan la tensión con la relajación muscular, a saber:

Percibir y distinguir la presencia de tensión en cada uno de los músculos del cuerpo.

Reducir al máximo la tensión presente en los músculos.

Relajar diferencialmente los músculos mientras se realizan tareas cotidianas.

Originalmente la técnica de relajación que propuso Jacobson se componía de 71 ejercicios de diversos grupos musculares, pero en la actualidad se aplican modificaciones más sencillas y breves. El objetivo sigue siendo el mismo: percibir la presencia de tensiones innecesarias y reducirlas, manteniendo normales los niveles de tensión del resto de músculos.

Los Grupos Musculares son 4:

Mano, antebrazo y bíceps.

Cabeza, cara y cuello. Frente, nariz, ojos, mandíbula, labio y lengua.

Tórax, estómago y región lumbar.

Muslos, nalgas, pantorrillas y pies

Cómo realizar una sesión de Relajación Progresiva

En posición sentado o estirado, cierra los ojos. Centra la atención en las secuencias de tensión y relajación muscular, mantén la tensión durante 5 segundos (inspira) y después relaja la zona durante 10 segundos (expira). Practica el ejercicio durante 10-20 minutos. Cuando todos los grupos musculares estén relajados, centra la atención en un pensamiento agradable. Vuelve gradualmente a tu estado de alerta, conservando la sensación de relajación.

Brazos

Estira el brazo derecho y ténsalo tanto como puedas manteniendo el puño cerrado. Ejerce tensión sobre todo el brazo, desde la mano hasta el hombro. Nota la tensión en el bíceps, el antebrazo, la muñeca y los dedos. Gradualmente, relaja y baja el brazo hasta donde lo apoyes. Céntrate, después, en la sensación de relajación, respira normal y deja los músculos de los brazos flojos, relajados, sin tensión. Nota la diferencia entre tensión y relajación. Repite la secuencia con el brazo izquierdo.

Pecho

Tensa el pecho y contén el aire. Intenta hacerlo como si quisieras reducir los pulmones. Nota dónde sientes la tensión, hacia la mitad del tórax y a cada una de las mamas. Relájate gradualmente al expulsar el aire. Céntrate después en la sensación de relajación, respira normal y deja los músculos del pecho flojos, relajados y sin tensión. Nota la diferencia entre tensión y relajación.

Piernas

Tensa la pierna derecha y arquea el pie derecho hacia detrás en dirección a la rodilla. Ejerce la máxima tensión (glúteos, muslo, rodilla, gemelos, pie). Relaja lentamente y vuelve a la posición inicial. Céntrate, después, en la sensación de relajación, respira normal y deja los músculos de la pierna flojos y relajados. Nota la diferencia entre tensión y relajación. Repite la misma secuencia con la pierna izquierda.

Cara

Cierra los ojos haciendo mucha fuerza. Tienes que sentir la tensión en la zona alrededor de los ojos. Pon especial atención en las zonas más tensas. Relaja los músculos de los ojos lentamente y vuelve a la posición inicial. Céntrate, después, en la sensación de relajación, deja los músculos de los ojos flojos, relajados y sin tensión.

Hombros

Inclina el cuerpo hacia adelante. Levanta los brazos, pon los codos hacia atrás y hacia arriba hasta llegar a la espalda, y arquea la espalda hacia adelante. Comprueba dónde notas la tensión, desde los hombros hasta la mitad de la espalda. Relaja gradualmente los músculos, tira el cuerpo hacia atrás y busca la posición inicial. Céntrate, después, en la sensación de relajación, deja los músculos de los hombros y la espalda flojos, relajados, sin tensión. Nota la diferencia entre tensión y relajación.

Apéndice VI: Ficha Técnica

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Nivel de desempeño Psicosocial

Empleador: la aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y o representante de talento humano.

Participantes

Trabajadores: Corresponde a una muestra de 10 a 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente pertenecientes a los diferentes niveles de la organización, incluyendo el personal administrativo y operativo.

Tiempo Requerido De 1 a 2 horas máximo

Enlace Plataforma Psicobox psicobox.positiva.gov.co

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Evaluación de ansiedad y depresión

Participantes 100% de la población

Empresa: 2 HORAS (Fase contextualización y diagnóstico organizacional y Fase retroalimentación y resultados)

Tiempo Requerido

Trabajadores: 3 jornadas de dos horas con un grupo de 25 a 50 empleados.

Apéndice VII. Matriz Participantes Evaluación De Madurez Gestión Psicosocial

DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LA MEDICIÓN DE MADUREZ DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Nombre Empresa:

Nit:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico

Apéndice VIII. Matriz Participantes Programas De Intervención

DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN “NUEVO MODELO DE ABORDAJE PSICOSOCIAL”

Nombre Empresa:

Nit:

Nombre del programa a participar:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

Guía del facilitador



Programa de
Prevención y Manejo
de la Ansiedad y la
Depresión

Positivamente 
más 



Positiva Prevención

