



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE SOPORTE EMOCIONAL Y DETECCIÓN DE SÍNTOMAS DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN TRABAJADORES MINEROS EN YAUYYOS DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

Línea de investigación:
Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Rodriguez Mendoza, Yaneth

Asesor

Hervias Guerra, Edmundo Magno

ORCID: 0000-0002-5395-1518

Jurado

Diaz Hamada, Luis

Vallejos Flores, Miguel

Ardiles Bellido, Edilberto

Lima - Perú

2025

PROGRAMA DE SOPORTE EMOCIONAL Y DETECCIÓN DE SÍNTOMAS DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN TRABAJADORES MINEROS DE YAUYOS DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

www.smv.gob.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.deusto.es

Fuente de Internet

<1%

6

cronica.diputados.gob.mx

Fuente de Internet

<1%

7

jesuslorda.es

Fuente de Internet

<1%

8

www.lacamara.pe

Fuente de Internet

<1%



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE SOPORTE EMOCIONAL Y DETECCIÓN DE SÍNTOMAS DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN TRABAJADORES MINEROS EN YAUYOS DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

Línea de Investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología
Organizacional.

Autora

Rodriguez Mendoza, Yaneth

Asesor

Hervias Guerra, Edmundo Magno

ORCID: 0000-0002-5395-1518

Jurado

Diaz Hamada, Luis

Vallejos Flores, Miguel

Ardiles Bellido, Edilberto

**Lima – Perú
2025**

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres y hermanos por brindarme su apoyo total, por ser mi soporte en los momentos más difíciles y por disfrutar los momentos de felicidad.

Agradecimiento

A mi asesor de Tesis, el Dr. Edmundo Hervias Guerra por su orientación, consejos, paciencia y dedicación para la realización de este trabajo de investigación.

Índice

Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción y formulación del problema	2
1.2. Antecedentes	9
1.3. Objetivos	10
1.3.1. Objetivo General	10
1.3.2. Objetivos Específicos	10
1.4. Justificación	11
1.5. Hipótesis	12
II. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	14
III. MÉTODO	31
3.1. Tipo de Investigación	31
3.2. Ámbito temporal y espacial	31
3.3. Variables	31
3.4. Población y muestra	32
3.5. Instrumentos	35
3.6. Procedimientos	36
3.7. Análisis de datos	38
3.8. Consideraciones éticas	38
IV. RESULTADOS	40

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
VIII. REFERENCIAS	51
IX. ANEXOS	54

Índice de Tablas

Tabla 1	Número de trabajadores por categoría durante el año 2021 en la U.M. Yauricocha.....	6
Tabla 2	Esquema de atención del Programa de Soporte Emocional durante la cuarenta preventiva.....	8
Tabla 3	Participantes que manifestaron poseer 1 o más preocupaciones al iniciar el acompañamiento.....	20
Tabla 4	Tipos de preocupaciones o situaciones que los participantes manifestaron estar afrontando en el momento de iniciar el programa.....	21
Tabla 5	Talleres virtuales efectuados durante el programa.....	23
Tabla 6	Listado de los principales conversatorios virtuales realizados durante el programa.....	26
Tabla 7	Calificación de parámetros de la prueba.....	31
Tabla 8	Distribución de participantes por rango de edad.....	33
Tabla 9	Número de hijos de los participantes.....	34
Tabla 10	Participantes por área de trabajo.....	34
Tabla 11	Distribución de participantes según empresa.....	35
Tabla 12	Esquema de Trabajo durante el acompañamiento.....	37
Tabla 13	Número de personas con indicadores de ansiedad y depresión en el pre test y post test del programa de soporte emocional.....	40
Tabla 14	Prueba de McNemar para el resultado de la administración del programa de soporte emocional.....	40
Tabla 15	Prueba de hipótesis y decisión sugerida para la prueba de McNemar.....	41

Tabla 16	Cantidad de participantes que expresaron satisfacción hacia la manera como el psicólogo ha abordado las sesiones.....	42
Tabla 17	Cantidad de participantes que expresaron satisfacción hacia el material brindado por el psicólogo.....	43
Tabla 18	Cantidad de participantes que expresaron cómo se han sentido con el abordaje psicológico y orientación recibida.....	44
Tabla 19	Cantidad de participantes que recomendarían el abordaje a un compañero de trabajo.....	45

Índice de Figuras

Figura 1	Porcentaje de participantes que manifestaron poseer 1 o más preocupaciones al iniciar el acompañamiento	20
Figura 2	Distribución según de participantes según género	32
Figura 3	Participantes según grado de instrucción	33
Figura 4	Comparación del número de personas con indicadores de ansiedad pre y post test al programa de soporte emocional	41
Figura 5	Satisfacción hacia la manera como el psicólogo ha abordado las sesiones	42
Figura 6	Nivel de satisfacción hacia el material brindado por el psicólogo: ¿Con respecto al material brindado por el psicólogo/a (Infografía y/o video)	43
Figura 7	Satisfacción hacia cómo se ha sentido el participante con el abordaje psicológico y orientación recibida	44
Figura 8	Porcentaje de personas que recomendarían el abordaje a un compañero de trabajo	45

RESUMEN

Durante la pandemia COVID 19, la minería continuó sus operaciones, adecuándose a las regulaciones del ministerio de salud, las que incluían el aislamiento, el distanciamiento social, la reducción del aforo en las áreas de trabajo, entre otras medidas preventivas. En este contexto, fue necesario evaluar y dar atención a la salud mental de los trabajadores pertenecientes a este sector, por ello se diseñó un programa orientado a identificar síntomas de ansiedad y depresión en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona S.A. y brindar el soporte emocional para reducir dichos síntomas. En este estudio participaron 310 trabajadores, de los cuales, el 40% tuvo entre 19 a 30 años de edad y el 22.26% perteneció al área de proyectos. La participación fue voluntaria, las modalidades de evaluación y atención fueron virtuales. En la etapa de pretratamiento se identificaron 05 participantes con síntomas de ansiedad y depresión. En la etapa de postratamiento, el 100% de los participantes no presentaron sintomatología de estos trastornos, lo que demostró que el programa tuvo efectos positivos, pero al hallarse pocos casos identificados no fueron significativos en comparación a la muestra. A pesar de ello, expresaron su satisfacción con respecto a la forma de cómo fueron abordados, al material brindado, la orientación recibida y si recomendasen el programa a un compañero de trabajo. Las actividades del programa estuvieron a cargo de un equipo de psicólogos, quienes entrevistaron, evaluaron e impartieron los talleres y conversatorios a los trabajadores durante el periodo de cuarentena preventiva.

Palabras clave: ansiedad, depresión, trabajadores, minería, pandemia, COVID-19.

ABSTRACT

During the COVID-19 pandemic, the mining industry continued its operations, complying with Ministry of Health regulations, which included isolation, social distancing, reduced capacity in work areas, and other preventative measures. In this context, it was necessary to assess and provide care for the mental health of workers in this sector. Therefore, a program was designed to identify symptoms of anxiety and depression in workers at Sociedad Minera Corona S.A.'s contractor companies and provide emotional support to reduce these symptoms. This study involved 310 workers, 40% of whom were between 19 and 30 years old, and 22.26% of whom worked in the project department. Participation was voluntary, and assessment and care were provided virtually. During the pretreatment phase, 5 participants with symptoms of anxiety and depression were identified. In the post-treatment phase, 100% of participants did not present symptoms of these disorders, demonstrating the program's positive effects. However, the few identified cases were not significant compared to the sample. Despite this, they expressed satisfaction with the approach they received, the materials provided, the guidance they received, and whether they would recommend the program to a coworker. The program activities were led by a team of psychologists, who interviewed, evaluated, and delivered workshops and discussions to the workers during the preventive quarantine period.

Keywords: anxiety, depression, workers, mining, pandemic, COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación surgió de la necesidad de la empresa minera objeto de la presente investigación de realizar una intervención en el ambiente laboral de los trabajadores durante la pandemia COVID 19, debido al aislamiento social preventivo por decreto de urgencia que el estado impuso para evitar el contagio en el 2020.

En la sección I haremos una introducción al contexto en el que se realizó el programa, describiendo el desarrollo de la pandemia COVID 19 de forma cronológica, a nivel mundial y nacional. Así como la opinión que las autoridades sobre los efectos en la salud mental y en la economía en la población. También conoceremos a la empresa, sujeto de estudio, su misión, la conformación de su capital humano y las medidas preventivas que adoptaron para evitar el contagio y presentaremos estudios precedentes similares a esta investigación. Posteriormente, realizaremos el planteamiento del problema, los objetivos de investigación y las hipótesis.

En la sección II, en el marco teórico, describiremos los factores que conforman la salud mental a nivel mundial y las variables dependientes: ansiedad y depresión, su definición y síntomas clínicos, su clasificación y cómo se reflejan en el comportamiento del ser humano.

En la sección III, describiremos el ámbito temporal y espacial en que se realizaron las intervenciones, las variables dependientes e independientes, también la población y muestra, describiendo la distribución por edad, género, por grado instrucción, por número de hijos, por área de trabajo, por empresa, de igual forma la descripción del procedimiento aplicado, cómo se procesaron los datos obtenidos, el instrumento psicométrico usado, así como las consideraciones éticas

que se tuvieron presentes para el trato de información confidencial de los participantes del presente estudio.

Posteriormente, en la sección V, presentaremos los resultados del programa, determinaremos si el programa de Soporte Emocional redujo los síntomas de ansiedad y depresión en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona, así como la comparación de medias pre-test y post-test, el nivel de significancia de aplicación del test de autoreporte de síntomas psiquiátricos SQR 13 versión abreviada y los niveles de satisfacción de los participantes hacia el programa de soporte emocional.

En la sección VI, comentaremos los puntos en discusión conforme los objetivos de la investigación, si se lograron alcanzar o no y un análisis de los posibles factores que afectaron los resultados.

Finalmente, en las secciones VII y VIII detallaremos las recomendaciones, orientadas a buscar mejoras en programas similares que podrían ser aplicados en el futuro y referencias usadas como fuente de información para la presente investigación.

1.1. Descripción y formulación del problema

El presente programa se ejecuta en el contexto social generado por la pandemia COVID 19 en el Perú y en el mundo. Respecto a la pandemia Covid 19, será necesario hacer una cronología de los hechos suscitados a nivel nacional. A continuación, se detallan los más importantes:

El 6 de marzo el presidente de ese entonces Martín Vizcarra anuncia la confirmación del primer caso de la enfermedad.

El 15 de marzo se anuncia la emergencia sanitaria a nivel nacional y el inicio del aislamiento social para evitar la propagación del virus. Posteriormente se

cerraron las fronteras limítrofes con otros países.

El 19 de marzo se registró el primer fallecido, un hombre de 78 años con insuficiencia respiratoria.

El 20 de marzo toma el cargo de ministro de Salud, Víctor Zamora, especialista en salud pública.

Del 03 al 12 de abril el gobierno establece días de salidas diferenciadas según el sexo de la población para la compra de productos de primera necesidad en mercados, tiendas y farmacias, así como el ingreso a los bancos. Los domingos existió una restricción total de circulación de personas.

El 6 de abril más de 5 millones de alumnos de colegios estatales empezaron las clases escolares, mediante la televisión, radio e internet con el programa Aprendo en Casa del Ministerio de Educación.

El MINSA realiza pruebas de descarte a vendedores de los grandes centros de abastecimiento del país, comprobando que más del 50% estuvo infectado. Por ello, se amplía el estado de emergencia hasta junio del 2020. Posteriormente, se reabren centros comerciales con protocolos de seguridad, así como la posibilidad de los ciudadanos de realizar ejercicios al aire libre.

El 15 de julio el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones reinicia los viajes interprovinciales bajo el cumplimiento de rigurosos protocolos de seguridad. Del mismo modo, los vuelos nacionales aplicaron estas medidas.

El 15 de julio se designa a Pilar Mazetti como la nueva titular del Ministerio de Salud.

El 2 de agosto el ministro de Relaciones Exteriores, Mario Chávarri informó que se llevaban a cabo negociaciones con 5 laboratorios para la adquisición de la vacuna.

El 12 de agosto se implementa nuevamente el toque de queda y la prohibición de reuniones sociales en vista del aumento de fallecidos.

A finales de agosto, el Perú se convierte en el país con la más alta tasa de mortalidad por COVID 19 a nivel mundial.

El 02 de septiembre arribó a nuestro país una misión de científicos chinos para hacer ensayos clínicos con la vacuna del laboratorio Sinopharm, aplicándola a más a 6000 voluntarios.

El 15 de septiembre, el gobierno suspende las inmovilizaciones obligatorias los domingos en casi todo el país.

El 05 de octubre se levantó las cuarentenas focalizadas en algunas ciudades a nivel nacional y se reiniciaron los vuelos internacionales.

El 23 de octubre se prohibió el acceso a las playas del litoral nacional de viernes a domingo.

El 27 de noviembre el gobierno anunció la modificación del horario del toque de queda anunciando que empezará a partir de la medianoche.

El 6 de diciembre, se permitió el reinicio de actividades en cines, casinos, tragamonedas, teatros, gimnasios con un aforo de hasta el 40%.

Debido a estos sucesos durante la Pandemia y a la creciente tasa de mortalidad, los gobiernos a nivel mundial decidieron promulgar decretos legislativos de emergencia para evitar el contagio, con ello se vivió largos periodos de aislamiento social, lo que trajo problemas de salud mental, entre otros de cuidado.

Guterres (2020), en una entrevista para la Cadena DW Noticias en español menciona que el COVID 19 causa estrés mental a las familias y comunidades, los que corren mayor riesgo son trabajadores sanitarios de primera línea, las personas

mayores, los adolescentes y los jóvenes, los que ya padecían de problemas de salud mental y quienes están atrapados en conflictos y crisis.

Rosero (2021) señala que los mayores efectos del coronavirus a nivel emocional se manifiestan en cuadros de ansiedad, depresión y estrés postraumático porque muchas personas han padecido la enfermedad y/o perdido un familiar, lo que ha generado trastornos crónicos de ansiedad por el nivel de inseguridad que experimentan las personas. El especialista también añade que en los niños se ve un consumo excesivo o dependencia a los medios digitales, lo que no es muy bueno para su desarrollo, presentan además problemas escolares, efectos obsesivos compulsivos de mucha higiene, además de la depresión.

Por lo tanto, en este contexto de pandemia será necesario y urgente conocer el estado de la salud mental de un sector de la población económicamente activa, la que está relacionada directamente a la actividad de la industria minera, debido a que las condiciones de su trabajo, los expone al contagio de este virus. Dichas condiciones se caracterizan por jornadas de trabajo atípicas, es decir regímenes de 20 o más días de trabajo continuo, horarios rotativos y jornadas de 12 horas a más por día de trabajo. Otra de las condiciones está relacionadas al ingreso al área de operaciones de mina, dicho ingreso se realiza en grupos de 200 a 400 trabajadores por guardia. También es preciso considerar que, para los descansos diarios, ellos residen en habitaciones dentro de campamentos, donde comparten camarotes, servicios higiénicos, comedor y otras áreas comunes con otros colegas durante todos los días durante su permanencia.

La minería como las demás actividades económicas fue afectada por la paralización obligatoria y parcial de sus operaciones. A pesar de esta situación en agosto, según el Boletín estadístico Minero (ESTAMIN, 2021) del Ministerio de

Energía y Minas, se generaron 236 201 puestos de trabajo directo. También es importante tomar en cuenta las transferencias de recursos generados por la actividad minera hacia las regiones: canon minero, regalías mineras, distribución del pago de derecho de vigencia y penalidad a las regiones a nivel nacional que llegaron a ser de S/. 5,031 millones, cifras muy altas históricamente. Siendo las regiones de Ancash (S/. 1223 millones), Arequipa (S/. 619 millones), Tacna (S/. 549 millones), Ica (S/. 425 millones) y Moquegua (S/. 357 millones) las más beneficiadas. Todos estos recursos representan una importante fuente de financiamiento para la ejecución de obras urbanas y rurales para la población de dichas regiones.

Dentro de la actividad minera, existen muchos actores que son imprescindibles para el proceso de exploración, extracción, tratamiento y venta de concentrados. La organización minera está conformada por trabajadores de las propias compañías mineras concesionarias para la explotación de mineral (30%) y trabajadores que pertenecen a las empresas contratistas que brindan servicios a dichas compañías, quienes representan el 70% de toda la población minera. Este sector es muy importante y dentro del mismo, se encuentran grandes, medianas, pequeñas y microempresas contratistas, muchas de ellas están asentadas en las regiones donde opera las minas y son una importante fuente de ingresos económicos para sus pobladores.

Sociedad Minera Corona S.A. (SMCSA) es una empresa que pertenece al holding canadiense Sierra Metals Inc., la cual es dueña de tres unidades mineras (U.M.) en Latinoamérica; U. M. Yauricocha en el Perú y las U.M. Bolívar y Cusi en México. La Unidad Minera Yauricocha, es una mina polimetálica (Au, Ag, Cu, Zn, Pb y óxidos) subterránea (Socavón) de extracción mineral de tipo mecanizada

(utilización de equipos tackless), ubicada a 4,250 msnm, en el distrito de Alis, provincia de Yauyos, departamento de Lima. Registró una producción de 1'081, 028.60 TMS durante el año 2020.

Durante el año 2021, la cantidad de trabajadores activos que laboraron directa o indirectamente para Minera Corona fueron 1, 806 distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Número de trabajadores por categoría durante el año 2021 en la U.M. Yauricocha

Categoría del Trabajador	Número de Trabajadores
Funcionarios de Compañía	10
Empleados de Compañía	268
Obreros de Compañía	337
Empleados Contratistas	254
Obreros Contratistas	937
Total	1,806

Nota: Los datos fueron extraídos de la Memoria Anual 2021 de Sociedad Minera Corona – Sierra Metals.

Se puede visualizar que el 66 % de la población laboral de la Unidad Minera Yauricocha pertenece a las empresas contratistas (14 % Empleados Contratistas y 52 % de Obreros Contratistas) durante el ejercicio del año 2021.

Como parte de las medidas de prevención, y por disposiciones del gobierno, la vigilancia y control del Covid 19, se redujo el aforo en un 50 % en las áreas de trabajo, en los campamentos y comedores, con el fin de reducir el riesgo de contagio.

Como parte de los lineamientos relacionados a la evaluación de la

condición de salud del trabajador, previa a su reincorporación al centro de trabajo, señalados en la Resolución Ministerial N°448 -2020 de la ley 26842, la empresa Sociedad Minera Corona S.A. organizó la logística necesaria para que los trabajadores pasaran una cuarentena preventiva de 7 días en un hotel o alojamiento, en habitaciones unipersonales, sin contacto con otras personas más que sólo para alimentarse. Posteriormente el tiempo de cuarentena se redujo a 4 días. En el tercer día se les administraba una prueba de diagnóstico Covid, basada en antígenos, que de resultar negativo al SARS-COV-2, el trabajador estaba apto para subir a la unidad minera, caso contrario se les daba descanso para recibir asistencia médica y tratamiento en sus respectivos domicilios, cerca a sus familiares.

Como parte de los lineamientos del MINSA, se tomaron medidas para conservar un adecuado clima laboral y prevenir problemas de salud mental en los centros laborales provocados por la crisis de la pandemia. Por ello SMCSA solicita a la Consultora de Recursos Humanos diseñar e implementar un programa de Soporte emocional y acompañamiento psicológico a los trabajadores de la compañía y de sus empresas contratistas.

Dicho programa duró 4 días, desde el inicio hasta el fin de la cuarentena preventiva del trabajador y estuvo distribuido del siguiente modo:

Tabla 2

Esquema de atención del Programa de Soporte Emocional durante la cuarenta preventiva

1er día	2do día	3er día	4to día
Invitar al trabajador al programa, informar del proceso y	Entrevista y aplicación de test	Realización de un conversatorio de temática libre y presentación de un taller sobre	Cierre de acompañamiento y retroalimentación

verificar datos personales.	SRQ-13.	problemáticas identificadas previamente.	individual mente.
--------------------------------	---------	--	----------------------

Mediante el presente estudio se pretende resolver los siguientes problemas:

¿Existen síntomas de ansiedad y depresión en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona en el contexto de pandemia? y ¿Cuáles son los efectos del programa de Soporte Emocional en los síntomas de ansiedad y depresión en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona en el contexto de pandemia?

A continuación, se presentan estudios relacionados con las variables de investigación: ansiedad y depresión.

1.2. Antecedentes

Flores (2021) realizó un estudio de depresión, ansiedad y sintomatología de estrés en 95 trabajadores de la modalidad teletrabajo en Ecuador, de los cuales se halló que el 60% de los trabajadores presentaron sintomatología de estrés, el 65% presentó estados de ansiedad y el 34% evidenció estados de depresión, para lo cual se aplicaron las escalas sintomáticas de estrés “SEPPPO ARO” y Escala de Depresión y Ansiedad de Beck.

Ramos (2021) realizó una investigación sobre ansiedad por Covid 19 y salud mental en 83 trabajadores de limpieza pública en Socabaya, Arequipa (Barrenderos, recolectores, recicladores de residuos sólidos, fumigadores de ambientes públicos y mantenimiento de parques y jardines), hallando que el 26.5% de trabajadores presentó ansiedad disfuncional por Covid 19 y el 73.5 % no

presentó ansiedad por Covid 19. Además, se encontró que hay una correlación estadísticamente significativa entre ansiedad por Covid 19 y la salud mental.

Carpio (2021) evaluó el impacto de la pandemia Covid 19 en el personal de la empresa Backus respecto a ansiedad y depresión durante el estado de emergencia en la ciudad de Cuzco durante el año 2020, en dicho estudio participaron 194 trabajadores, pertenecientes a las áreas de gerencia, distribución, ventas, manufactura y administrativa. Hallando que el 20.10% de la muestra tiene depresión y el 61.34% presenta ansiedad a causa de la pandemia.

Carranza (2021) realizó una investigación en 118 docentes de nivel primario y secundario de un centro educativo público en Villa El Salvador con el objetivo de hallar una relación entre estrés y depresión durante la pandemia. Se halló que el estrés tiene una correlación directa, de intensidad moderada y muy significativa con la depresión ($\rho = 0.628$; $\text{sig} = 0.00$). Se identificó que el 54.2% de la muestra obtuvo una percepción moderada del estrés, el 23% una baja percepción del estrés, el 21% una alta percepción del estrés y el 1.2% no muestran indicios de estrés. Además, el 55.1% de docentes, se ubicó en un estado de depresión mínima, 22.9% adquirieron depresión leve, el 15.4% se posicionaron en depresión moderada y el 7.6% evidencia depresión severa. Encontrándose, además que las mujeres exhiben puntuación más elevada de síntomas depresivos ($RP = 65.26$; $\text{sig} = 0.017$) en comparación que los hombres.

Yeverino et al. (2022) hicieron un análisis entre ansiedad y depresión en 281 empleados de una empresa de transporte (Coordinador, Supervisor, Auxiliares, Motoristas y Choferes), donde el 36.22% de los empleados manifestaron no haber presentado síntomas de ansiedad y depresión, el 15.82% manifestó que más de la mitad de los días presentaron síntomas referentes a las variables mencionadas y

finalmente, el 3.52% mencionó que todos los días.

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo General*

Determinar si el programa de Soporte Emocional reduce los síntomas de ansiedad y depresión en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

- Identificar los casos pretratamiento que presentan indicadores ansiedad y depresión en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona.
- Identificar los casos post tratamiento que no presentan indicadores ansiedad y depresión en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona.
- Describir el nivel de satisfacción del trabajador con respecto a la manera como el psicólogo(a) lo ha abordado en las sesiones que tenido durante el Programa de Soporte Emocional.
- Describir el nivel de satisfacción del trabajador con respecto al material brindado por el psicólogo(a) durante el Programa de Soporte Emocional.
- Describir el nivel de satisfacción del trabajador con respecto al abordaje psicológico y orientación recibida por el psicólogo durante el Programa de Soporte Emocional.
- Describir si los trabajadores recomendarían el abordaje que se le ha brindado a un compañero de trabajo durante el Programa de Soporte Emocional.

1.4. Justificación

Debido al aislamiento provocado por la cuarentena preventiva realizada por la empresa minera a los trabajadores que operan en SMCSA, dicha empresa solicitó

evaluar e identificar los síntomas psiquiátricos como la ansiedad y la depresión, así como la ejecución de un programa de soporte emocional a los trabajadores de las empresas contratistas, expresados en el nivel de satisfacción percibido por los participantes de dicho programa. Para la empresa fue necesario medir estas variables y brindar acompañamiento psicológico a sus trabajadores durante la pandemia porque los efectos a la salud mental durante la pandemia repercutieron directamente en el nivel del desempeño del personal, sobre todo en una actividad como la minera, donde la seguridad basada en el comportamiento (SBC) es una condición imprescindible para trabajar y que puede constituir un riesgo psicosocial en esta actividad.

1.5. Hipótesis

- Hipótesis general

H_i : El programa de Soporte Emocional reduce los síntomas de depresión y ansiedad en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona.

H_0 : El programa de Soporte Emocional no reduce los síntomas de depresión y ansiedad en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona.

- Hipótesis específicas

H_{i1} : Los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona se encuentran satisfechos con la manera como el psicólogo(a) lo ha abordado en las sesiones que tenido.

H_{01} : Los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona no se encuentran satisfechos con la manera como el psicólogo(a) lo ha abordado en las sesiones que tenido.

H_{i2}: Los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona se encuentran satisfechos con respecto al material brindado por el psicólogo(a).

H₀₂: Los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona no se encuentran satisfechos con respecto al material brindado por el psicólogo(a).

H_{i3}: Los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona se encuentran satisfechos con respecto al abordaje psicológico y orientación recibida por el psicólogo.

H₀₃: Los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona no se encuentran satisfechos con respecto al abordaje psicológico y orientación recibida por el psicólogo.

H_{i4}: Los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona recomendarían el abordaje que se le ha brindado a un compañero de trabajo.

H₀₄: Los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona no recomendarían el abordaje que se le ha brindado a un compañero de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Definición de salud mental en el contexto covid 19

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (como se citó en Cutipé, 2020) define que la salud mental es *“Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de contribuir a la comunidad”*.

2.2. Pilares fundamentales de la salud mental global

La Comisión Lancet (Lancet, 2018) sobre la salud mental global y desarrollo sostenible, plantea que, los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para reducir las brechas existentes en el tratamiento de las personas con problemas de salud mental y la reducción de la carga mundial de tales problemas. Por ello toma cuenta 4 pilares fundamentales:

- La salud mental es un bien público mundial y es relevante para el desarrollo sostenible de todos los países.
- Los problemas de salud mental van desde la angustia leve hasta condiciones crónicas, progresivas y discapacitantes.
- La salud mental de cada individuo es producto de las influencias sociales, ambientales, interactuando durante la primera etapa de vida, con factores genéticos, de neurodesarrollo y psicológicos.
- La salud mental es un derecho humano fundamental, con un enfoque en proteger el bienestar de las personas con trastornos mentales y aquellas que enfrentan situaciones de vulnerabilidad o factores de riesgos asociados con una salud mental deficiente.

Dicho informe pasa a definir la salud mental como:

La capacidad del pensamiento, emoción y comportamiento que permite a cada

individuo realizar su propio potencial en relación con su etapa de desarrollo, hacer frente a las tensiones normales de la vida, estudiar o trabajar de manera productiva y fructífera, y contribuir a su comunidad (p. 10).

En este mismo informe de la Comisión Lancet considera que existen determinantes sociales y biológicos de salud mental. Los determinantes sociales comprenden 5 dominios claves: demográfico, económico, vecinal, ambiental y social-cultural. Se considera que la exposición a eventos vitales adversos como emergencias humanitarias, las recesiones económicas, la falta de ingresos económicos, falta de servicios básicos y el aislamiento social afectan la salud mental de niños y adultos.

El Ministerio de Salud (MINSA, 2020) en su guía técnica para el cuidado de salud mental en la población afectada, familias y comunidad, en el contexto del Covid-19 define la Salud Mental del siguiente modo:

Proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el despliegue de las diversas capacidades humanas, tanto de los individuos como de los grupos y colectivos que forman la sociedad. Incluye la presencia de conflictos en la vida de las personas, así como la posibilidad de afrontarlos de manera constructiva. Implica el proceso de búsqueda de sentido y armonía, que se encuentra íntimamente ligado a la capacidad de autocuidado, empatía y confianza que se pone en juego en la relación con las demás personas, así como con el reconocimiento de la condición, propia y ajena de ser sujeto de derechos (p. 4)

De lo anterior, podemos concluir que la salud mental de una persona es vital para su buen funcionamiento, adaptación social y adecuada calidad de vida.

A continuación, vamos a definir 02 trastornos que al desarrollarse afectan la salud mental como son la depresión y la ansiedad.

2.3. Trastornos que afectan la salud mental

2.3.1. *Depresión*

Es un trastorno del estado de ánimo, que se presenta de forma estable y crónica. Es una enfermedad que afecta las conexiones neuronales del cerebro; la depresión es consecuencia de la mala comunicación entre el sistema límbico y lóbulo frontal. La corteza prefrontal durante la depresión es responsable de la preocupación, culpabilidad, problemas para pensar con lucidez y la indecisión, es decir es el centro de la toma de decisiones y la planificación, también es responsable de la motivación y control de impulsos. Por otro lado, el sistema límbico es responsable del miedo, la ansiedad, la memoria y el deseo. Se compone de la amígdala, el hipotálamo, el hipocampo y la corteza cingulada, sistema reticular ascendente y descendente. Por ello, cuando estamos en un cuadro prolongado de depresión puede causar disminución de funciones ejecutivas, dificultades en la memoria de trabajo o memoria de corto plazo y en la atención. Además, el cerebro refuerza una conexión de tendencia a pensar de tal manera que nos mantiene deprimidos.

Papalia y Wendkos (2001) señalan que un mal funcionamiento en la bioquímica del cerebro, especialmente en los neurotransmisores serotonina, dopamina y norepinefrina, se encuentran implicados en el origen de la depresión. Su escasez genera depresión y un exceso puede producir periodos de manía.

Todos nosotros poseemos tendencias depresivas en un grado variable. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) la depresión se caracteriza por la pérdida del placer o interés de actividades que antes solían ser gratificantes para la persona, por periodos de tiempo de prolongados. Se manifiesta mediante tristeza, irritabilidad, sensación de vacío, falta de entusiasmo en el futuro, alteraciones del sueño y la alimentación, apatía, cansancio e ideaciones suicidas.

San Molina y Arranz (2010) mencionan que hay factores que nos hacen más susceptibles a dicha enfermedad, los cuales comprenden los factores genéticos, personalidad, familia, género, estilo de pensamiento, enfermedades crónicas y problemas económicos. Existen diversas investigaciones en las que se evidencia que genéticamente existe una predisposición de padecer la enfermedad. En este libro señala que no hay personalidad determinada que predisponga a la depresión. Los estilos de pensamiento hacen referencia que las personas de pensamiento optimista suelen sentirse moderadamente alegres, a diferencia de las personas que tienden a minimizar sus éxitos y recrearse sus errores, pues tienen un pensamiento negativo. Las condiciones de discapacidad, dependencia e inseguridad pueden generar depresión, durante enfermedades que imposibilitan el funcionamiento normal y saludable de una persona.

2.3.2. Ansiedad

Según la OMS (2023) es la sensación de miedo y preocupación excesivos, que como consecuencia trae trastornos de comportamiento. Existe una diferencia con la ansiedad pasajera y leve generada por un evento estresante, que es el tiempo de prolongado del estado ansioso. Los síntomas más comunes son palpitaciones, sensación de ahogo, angustia y fobias.

Para comprender clínicamente el concepto de ansiedad revisemos lo que describe el Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales (DSM IV, 1995), en donde se considera dentro de los tipos de ansiedad; a la crisis de angustia y trastorno de ansiedad debido a enfermedad médica. La crisis de angustia se caracteriza por aprensión, síntomas de miedo o terror con sensación de muerte inminente.

Con relación a la ansiedad por enfermedad específica, Clarck y Beck (2012). mencionan los síntomas más comunes de la ansiedad, a nivel fisiológico (palpitaciones respiración entrecortada, dolor o presión en el pecho, aturdimiento, mareo, sudores,

escalofríos, náuseas, dolor de estómago, diarrea, temblores, estreñimiento, adormecimiento, temblor en extremidades, músculos tensos) cognitivo (miedo a perder el control, pensamientos, imágenes o recuerdos atemorizantes, percepciones de separación o irrealidad, escasa concentración, confusión y distracción, hipervigilancia hacia la amenaza, dificultad en el razonamiento, síntomas conductuales (evitación de las señales o situaciones de amenaza, huida y alejamiento), dificultad para respirar, síntomas afectivo (tensión, temor, terror, inquietud e impaciencia).

Para Rota y Rota (2021) la ansiedad es normal y natural frente a una situación que el cerebro percibe como amenazante, en ocasiones la ansiedad es desmedida lo que puede conllevar a la paralización por miedo. Este trastorno altera el pensamiento. La angustia normal se basa en preocupaciones por el presente o el futuro, la angustia patológica es persistente, planteando un futuro amenazante, y el sujeto que la padece pierde autonomía. En dicha publicación se menciona varios tipos de ansiedad: Trastorno de pánico, fobia, trastorno obsesivo compulsivo, trastorno de estrés postraumático, ansiedad social y ansiedad por pandemia. En cuanto a este último tipo, señala que el distanciamiento físico, conocido como distanciamiento social, es decir que todas las personas estuvimos que quedarnos en casa, lo que significó un cambio de comportamiento, adicionalmente el temor al contagio y la angustia, que trajo la pérdida de ingresos económicos en todo el mundo, lo que generó dos problemas: la ansiedad y la depresión.

De acuerdo con el DSM IV (1995) existen varias formas de ansiedad:

- Trastornos de angustia sin agorafobia.
- Trastornos de angustia con agorafobia.
- Fobia específica.
- Fobia social.

- Trastorno obsesivo compulsivo.
- Trastorno por estrés postraumático.
- Trastorno por estrés agudo.
- Trastorno de ansiedad generalizada.
- Trastorno de ansiedad

2.4. Descripción del programa de soporte emocional

El programa tuvo una duración de 4 días. Durante el primer día, se hizo el contacto inicial con el trabajador, se le invitó a participar del programa, posteriormente se verificaron sus datos personales y se coordina el horario para un segundo contacto al día siguiente. El segundo día, se administró el cuestionario de autoreporte de síntomas psiquiátricos versión abreviada SRQ13 vía telefónica, realizando el registro de las respuestas mediante una hoja de cálculo Excel. Si el resultado era positivo a síntomas de ansiedad y depresión, se procedía a realizar la entrevista semiestructurada, con el fin de explorar aún más sobre dichos síntomas de ansiedad y depresión. Por otro lado, si el resultado era negativo a dichos síntomas, se le brindaba acompañamiento o soporte emocional, ya que muchos de los participantes tuvieron la apertura de hablar sobre sus preocupaciones y problemas con los psicólogos, además de estar solos en aislamiento preventivo en una habitación de hotel. Posteriormente, se entregaba una invitación al conversatorio y/o taller del siguiente día.

Mediante las entrevistas y conversaciones que tuvimos con los trabajadores durante el acompañamiento, tomamos conocimiento de que ellos experimentaban preocupaciones o afrontaban situaciones de diversa naturaleza, fue en ese momento, que el psicólogo brindó acompañamiento y soporte emocional, necesario para procesar dicho momento. A continuación, se presenta la relación del porcentaje de trabajadores que manifestaron estar preocupados y los temas que provocaron dicha preocupación.

Tabla 3

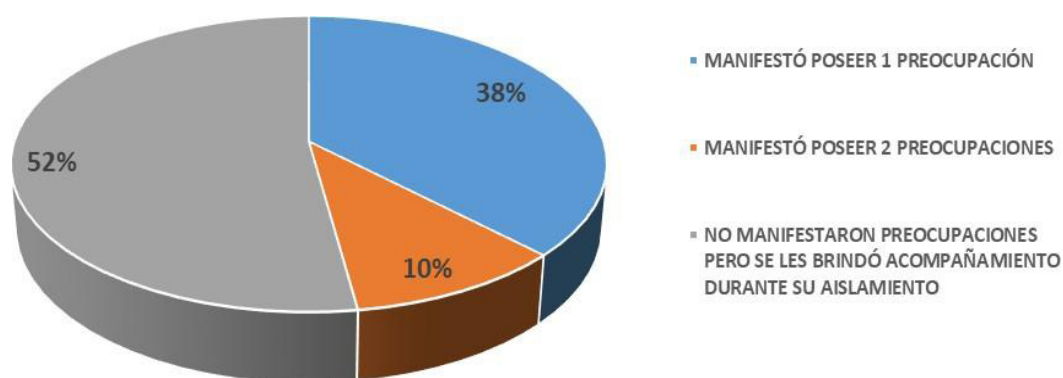
Cantidad de participantes que manifestaron poseer 1 o más preocupaciones al iniciar el acompañamiento

Situación encontrada por el psicólogo	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
Personal que manifestó poseer 01 preocupación	116	37.42%
Personal que manifestó poseer 02 preocupaciones	32	10.32%
Personal que no manifestó preocupaciones, pero se les brindó acompañamiento durante su aislamiento	162	52.26%
Total	310	100.00%

Nota: El 37.42% de los participantes manifestó poseer 01 preocupación al momento de la evaluación y el 10.32% 02 preocupaciones de diversa índole, lo que indica que el 47.74% manifestaba cierta tensión a nivel emocional.

Figura 1

Porcentaje de participantes que manifestaron poseer 1 o más preocupaciones al iniciar el acompañamiento

**Tabla 4**

Tipos de preocupaciones o situaciones que los participantes manifestaron estar afrontando en el momento de iniciar el programa

Tipos de preocupación hallada por el psicólogo	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
Adaptación laboral	3	2.03%
Ansiedad ante el nacimiento de su hijo	3	2.03%
Apoyo económico a sus hijos estudiantes	1	0.68%
Bajo nivel de inteligencia emocional	2	1.35%
Carencia de tiempo para la familia	2	1.35%
Comunicación de pareja	3	2.03%
Comunicación familiar	7	4.73%
Conflictos por celos de pareja	2	1.35%
Conflictos familiares	1	0.68%
Crianza en la adolescencia	7	4.73%
Cuidado y bienestar de los padres	1	0.68%
Desarrollo profesional	4	2.70%
Diagnosticado con COVID 19	1	0.68%
Dificultad en el control de las emociones negativas y comunicación asertiva	1	0.68%
Dificultades en el afrontamiento de conflictos en el trabajo	1	0.68%
Disminución o pérdida de apetito	1	0.68%
Distancia familiar por el trabajo	2	1.35%
Duelo por muerte de familiares	14	9.46%
Educación de sus hijos durante la pandemia	2	1.35%
Estado de ánimo por la pérdida de compañeros de trabajo	2	1.35%
Estrés laboral	3	2.03%
Estrés por aislamiento	4	2.70%

Tipos de preocupación hallada por el psicólogo	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
Inestabilidad laboral	9	6.08%
Insomnio	10	6.76%
Problemas de pareja	4	2.70%
Problemas económicos	5	3.38%
Problemas económicos por deudas	4	2.70%
Problemas económicos por inestabilidad laboral	1	0.68%
Problemas económicos por la pandemia	3	2.03%
Problemas económicos por pagos a destiempo	2	1.35%
Problemas económicos por salud	1	0.68%
Relaciones familiares	15	10.14%
Salud de un familiar ante la muerte de otro familiar	1	0.68%
Salud de un familiar ante la pandemia	10	6.76%
Salud de un familiar ante un accidente	2	1.35%
Salud de un familiar por otras enfermedades o condiciones	4	2.70%
Salud mental de un familiar	1	0.68%
Salud personal ante el COVID	2	1.35%
Salud personal ante otras enfermedades no relacionadas al COVID	2	1.35%
Separación o divorcio	4	2.70%
Soledad ante la ausencia de sus hijos	1	0.68%
Total	148	100.00%

Nota: Se puede observar que los temas de preocupación recurrentes están con el ámbito familiar, como duelo por muerte de familiares, salud de un familiar, crianza en la adolescencia y comunicación familiar.

En el tercer día del programa, se ejecutaba el taller virtual, de una hora duración aproximadamente, las temáticas eran propuestas por los psicólogos, según las preocupaciones o problemáticas, halladas durante los días previos. Los talleres eran dirigidos por 2 psicólogos(as) y recibían el apoyo de todo el equipo con la logística necesaria. El objetivo era tratar temas de interés, brindar herramientas que les permitan afrontar sus preocupaciones y/o problemas. Tuvieron una metodología dinámica, participativa y reflexiva a la vez, haciendo uso de técnicas de dinámicas de grupos, así como de herramientas digitales y virtuales para su ejecución. A continuación, presentamos la relación de talleres virtuales que se realizaron durante el programa de soporte emocional.

Tabla 5

Talleres virtuales efectuados durante el programa

Nombre del taller	Objetivo	Nº de participantes
Las oportunidades no ocurren, las creas tú	Desarrollar la planeación de metas, generando objetivos reales con tiempos establecidos	21
Fortaleciendo mi autoestima	Desarrollar el autoconocimiento y autocuidado por uno mismo	21
Afrontamiento a la distancia familiar	Brindar estrategias que le permita al colaborador fortalecer vínculos afectivos seguros con su familia y pareja a pesar de la distancia	12
Mi futuro en mis manos	Fomentar la reflexión mediante el uso de herramientas que apoyen el desarrollo de vida de los participantes para que generen posibilidades de cambio personal	29
Estilos de crianza	Promover el conocimiento de nuevas técnicas y prácticas para el fortalecimiento de las relaciones familiares	24
¡Evita el Estrés! Cuidémonos unos a otros en tiempos de Covid-19	Orientar a los colaboradores sobre la importancia del manejo del estrés frente al COVID – 19	28

Nombre del taller	Objetivo	Nº de participantes
¿Hacemos las paces?	Brindar técnicas y pausas activas que permitan el manejo de emociones ante una resolución de conflictos	50
Técnicas de relajación	Enseñar técnicas de manejo de estrés y promover el conocimiento de los síntomas que produce para los colaboradores de SMCSA con etapa de aislamiento social	26
Prevención de la violencia	Concientizar sobre la importancia de la prevención para la erradicación de esta problemática social	26
A cocachos, no aprendí	Brindar estrategias que ayuden a los padres a relacionarse de forma constructiva y no violenta con sus hijos	9
Creando nuevos comienzos	Brindar pautas para sobrellevar el efecto de un proceso de separación de pareja para los diferentes integrantes del grupo familiar	30
Yo después de ti	Brindar pautas que le permitan al colaborador a adaptarse a las nuevas condiciones de la postpandemia	9
Diseñando mi futuro	Lograr que los trabajadores aprendan a establecer metas y planificarlas	23
¿Cómo desarrollo los 7 hábitos de las personas altamente efectivas?	Enseñar y fomentar la práctica de los 7 hábitos para mejorar el bienestar personal y laboral de los participantes	7
Soy un amor, pero los celos me transforman	Brindar a los participantes pautas para controlar y disminuir los celos en sus relaciones de pareja, mediante el reconocimiento de sus emociones	39
Llevemos a la mente a pasear, pienso en positivo o negativo	Psicoeducar e identificar el desarrollo de los pensamientos negativos y convertirlos a pensamientos positivos a través de refuta y disputas lógicas, con el fin de reformular y desarrollar pensamientos más adaptados y flexibles	30
Juntos somos invencibles	Concientizar sobre la importancia del trabajo en equipo y su valor en las relaciones laborales.	4
A pesar de nuestras diferencias...te volvería a elegir	Aprender a valorar las diferencias psicológicas entre hombres y mujeres lo que puede contribuir a mejorar el complemento	52

Nombre del taller	Objetivo	Nº de participantes
entre ambos		
Superación de la infidelidad de la pareja	Psicoeducar y brindar pautas para el fortalecimiento de la relación de pareja ante una infidelidad	50
Una mirada hacia mi mundo	Concientizar sobre la importancia de los equipos de protección personal y la responsabilidad en su uso	49
Afrontamiento al aislamiento	Brindar a los participantes información sobre actividades que les permitan tener días productivos y descanso mental durante la cuarentena	70
Florecer ante la adversidad: resiliencia	Aprender a afrontar las adversidades y también a potenciar nuestro desarrollo y crecimiento personal	32
El arte de demostrar amor a nuestros hijos	Facilitar actividades que contribuyan a planificar el tiempo en familia, motivando a los colaboradores a ser más partícipes en el proceso formador de sus hijos	18
Mi carta de presentación	Identificar fortalezas y debilidades para potenciar sus competencias laborales	4
No hay distancia que nos separe cuando el amor es más grande	Brindar estrategias que permitan fortalecer vínculos afectivos seguros con su familia y pareja a pesar de la distancia	30
Que la distancia no separe nuestros corazones	Fortalecer los vínculos afectivos a pesar de la distancia en estos días de fiestas	12
Digamos alto a la violencia, amor y respeto primero	Brindar información e identificar la violencia familiar y así promover el conocimiento de nuevas técnicas para la resolución de conflictos	33

Durante el tercer día, también se invitó a los trabajadores a un conversatorio grupal de 01 hora aproximadamente de duración. Este conversatorio virtual, era dirigido por un psicólogo(a), quien invitaba a su grupo de participantes a quienes les brindaba atención, por lo que existía cierta familiaridad con los trabajadores. Para su

ejecución el especialista tenía que prepararse con respecto a la temática a tratar, uno de los objetivos fue dialogar, compartir sus opiniones, generando sinergias y reflexionar sobre diversos temas de interés de los participantes. A continuación, se detallan de los principales conversatorios que se realizaron.

Tabla 6

Listado de los principales conversatorios virtuales realizados durante el programa

Nombre del conversatorio	Objetivo	Nº de participantes
¿Conocemos sobre empleabilidad?	Informar conceptos precisos y aspectos claves para fortalecer la empleabilidad en los colaboradores.	11
Aprendamos a ser felices y compartamos con los demás	Facilitar a los colaboradores estrategias que favorezcan el autocontrol emocional.	8
Libración emocional	Identificar emociones y brindar estrategias para la liberación emocional.	5
Y ahora... ¿qué hago?	Reconocer sus recursos para afrontar situaciones de cambio.	5
¿Qué pasa cuando no paras?	Brindar al colaborador diferentes técnicas para manejar y controlar el estrés, el sentimiento de frustración o situaciones de presión y adaptación al cambio.	9
Rueda de la vida	Concientizar a los colaboradores sobre la importancia de mantener un equilibrio entre los diferentes ámbitos de su vida.	4
Estilos de Crianza	Reconocer cuál es el estilo crianza que usamos en la educación de nuestros hijos y cómo promover su desarrollo y protección.	14
Ríete, quíete y supérate	Fortalecer la imagen de sí mismos mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.	14
El timón de mi vida	Identificar las principales motivaciones de vida de los colaboradores.	11
Tú mereces lo mejor	Proporcionar herramientas que permitan una mayor valoración de sí mismos, logrando potenciar su autoestima para vivir de una manera más integrada y plena.	8

Nombre del conversatorio	Objetivo	N° de participantes
Claves para alcanzar el éxito	Fortalecer las habilidades blandas de flexibilidad, comunicación y escucha activa, trabajo en equipo y creatividad para alcanzar el éxito profesional y personal.	7
Cerquita de mi corazón	Promover a la reflexión sobre la importancia del abrazo para incorporarlo en la vida diaria.	20
¿Qué hacer cuando la mente va más de prisa que la vida	Identificar la relación entre pensamientos negativos y emociones, así como brindar técnicas para lograr la aceptación del presente.	14
Pertener es más importante que competir	Brindar a los participantes pautas para fomentar el compañerismo laboral y generar un clima de integración y apertura.	16
Seguridad Vs Productividad	Concientizar sobre la importancia y estrategias para procurar la seguridad en el trabajo garantizando la productividad	11
Sí, yo puedo	Brindar herramientas para reconocer los valores personales como la base de todas sus capacidades, propiciando una mayor confianza para hacer frente a los desafíos de la vida personal y laboral.	14
La magia de la música	Favorecer el conocimiento físico, emocional y social de uno mismo mediante el movimiento y la expresión de la música	12
¿La tecnología es comunicación?	Psicoeducar sobre la influencia de la tecnología en la vida personal, familiar y laboral, brindar pautas que contribuyan al buen uso de estas herramientas	7
El arte de pelear	Reconocer la importancia de la discusión y el debate en los desacuerdos para la resolución de conflictos.	14
Vínculos afectivos: Familia y pareja	Dialogar sobre los sentimientos, emociones y compromisos en las relaciones de pareja y en familia.	16
La magia de la asertividad	Explorar la comunicación asertiva y el impacto en las relaciones humanas	4

Nombre del conversatorio	Objetivo	N° de participantes
¿Conoces el cuarteto de la felicidad?	Estimular las hormonas de la felicidad para poder fomentarlas en la vida cotidiana	11
¿Dificultad u oportunidad?	Psicoeducar y brindar técnicas que permitan identificar y potenciar habilidades que contribuyan a la adaptación y afrontamiento de situaciones adversas.	13
El valor de la empatía	Reflexionar sobre los valores que la empatía genera en las relaciones humanas.	8
Convivencia saludable	Una mirada hacia nuestro comportamiento en familia y el clima que percibimos al respecto.	6
Atención plena	Realizar ejercicios de atención plena para relajar la mente y el cuerpo.	17
Hablemos del trabajo	Desarrollar estrategias de organización y manejo de estrés laboral con la finalidad de generar actitudes favorables para el desarrollo de las actividades en la organización	8
¿cómo ejercitar la empatía?	Reconocer recursos que poseemos para desarrollar la empatía	13
Con buen humor funciona mejor	Reflexionar sobre la importancia y el impacto positivo de la risa y el humor en la salud integral.	6
Conflictos familiares	Promover el diálogo y la escucha activa para favorecer la interacción en un ambiente familiar armonioso.	6
Distancia de la familia y la pareja	Reflexionar sobre la calidad del tiempo que le dedicamos a nuestra pareja y familia y como refuerza el vínculo afectivo	8
Padres tóxicos	Identificar las características de un padre tóxico para así brindar pautas de crianza saludable y fomentar en los hijos madurez, independencia física y emocional.	10
Crianza positiva y disciplina de los	Reflexionar sobre el efecto que tienen los estilos de crianza positiva en el	4

Nombre del conversatorio	Objetivo	N° de participantes
hijos	autoestima y desarrollo de los niños.	
Motivación laboral	Reconocer nuestras motivaciones para el desarrollo y desempeño laboral.	11
Reduciendo los riesgos: Seguridad en el trabajo	Conocer sobre seguridad en el trabajo para reducir los riesgos, aplicando como estrategias la atención plena y pausas activas.	11
La razón para comprendernos	Evocar aquellas razones que nos motivaron a unirnos en pareja para fortalecer el compromiso.	8
En caso de adversidad, una oportunidad	Dialogar sobre una mirada positiva a los problemas y cómo ellos pueden generar un cambio favorable para la vida.	7
La ley del hielo	Brindar pautas para facilitar la expresión de emociones y resolución de conflictos.	5
¡No corras te vas a caer!: El poder de tus palabras	Reconocer el impacto de las palabras en los demás para fortalecer la comunicación asertiva.	12
La felicidad completa	Hablar sobre la felicidad en la en el bienestar emocional de la familia, construyendo la felicidad y las nuevas perspectivas de familia.	10
Hijos felices: La meta de todos los padres	Brindar pautas para fomentar un vínculo adecuado entre padres - hijos, basado en el apego seguro favoreciendo el desarrollo socio emocional	9
Tus emociones, ¿te manejan o las manejas?	Dialogar sobre el autocontrol emocional y como fortalecer su desarrollo.	15
Responsabilidad afectiva	Brindar pautas para establecer relaciones de pareja en donde prime la comunicación e igualdad, asumiendo la responsabilidad de emociones propias y el impacto de decisiones.	9
Crecimiento personal	Analizar sobre las metas y objetivos a nivel personal y la autorrealización.	11

Nombre del conversatorio	Objetivo	N° de participantes
El arte de comunicarse	Brindar pautas para mejorar la calidad de las relaciones interpersonales mediante la comunicación empática.	11
¿Los celos son señal de amor?	Conocer sobre el origen y orientaciones para superar los celos fortaleciendo la relación de pareja de los colaboradores.	10
A mi manera	Brindar herramientas de satisfacción personal a los colaboradores a través de la autoconciencia y el reconocimiento de logros.	10
¿Cómo crias hijos emocionalmente sanos?	Brindar estrategias para fortalecer habilidades parentales para criar hijos emocionalmente sanos	6
Explorando mis emociones	Identificar y desarrollar la capacidad de comprender sus emociones y no reprimirlas	7
Estiremos el cuerpo	Promover la práctica de pausas activas buscando propiciar un desempeño eficiente en sus funciones	6
Música para tu salud	Psicoeducar sobre los efectos positivos de la música en la vida cotidiana.	21
Aprendiendo a ser pareja	Aprender claves para la comunicación que permita una adecuada relación de pareja.	19
Comunicación asertiva	Desarrollar habilidades comunicativas que favorezcan la comunicación asertiva con lo cual se minimice la incidencia de conflictos en la vida del colaborador	15
Seguridad laboral basada en el comportamiento	Sensibilizar sobre el cambio de conducta para minimizar riesgos en el trabajo.	7

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo Pre- experimental. El diseño aplicado es de tipo Pretest y Post - test.

3.2. Ámbito temporal y espacial

El programa de soporte emocional se desarrolló durante el periodo comprendido entre octubre del 2020 y octubre del 2021, la muestra estuvo distribuida entre las ciudades de Lima y Huancayo. La ejecución del programa se realizó virtualmente por un staff de psicólogos desde las ciudades de Lima, Huancayo y Trujillo.

3.3. Variables

Variable Independiente: El Programa de Soporte Emocional, el cual se define operacionalmente como el conjunto de acciones, conversatorios y talleres virtuales ejecutados por los psicólogos y orientados a los trabajadores, lo cuales se detallan en la tabla 5.

Variable Dependiente: Síntomas de Ansiedad y Depresión, definidos operacionalmente como los puntajes obtenidos en el Cuestionario de Autoreporte de Síntomas Psiquiátricos (SRQ 13) versión abreviada para el tamizaje de problemas de salud mental.

Tabla 7

Parámetros de la prueba

Dimensión	Especificación	Rango de calificación
Salud	Caso probable de problemas de salud mental	5-13 puntos
Mental	No presenta indicadores de problemas de salud mental	0-4 puntos

Nota: Los indicadores de problemas de salud mental, son indicadores de ansiedad y depresión.

Variables de Control:

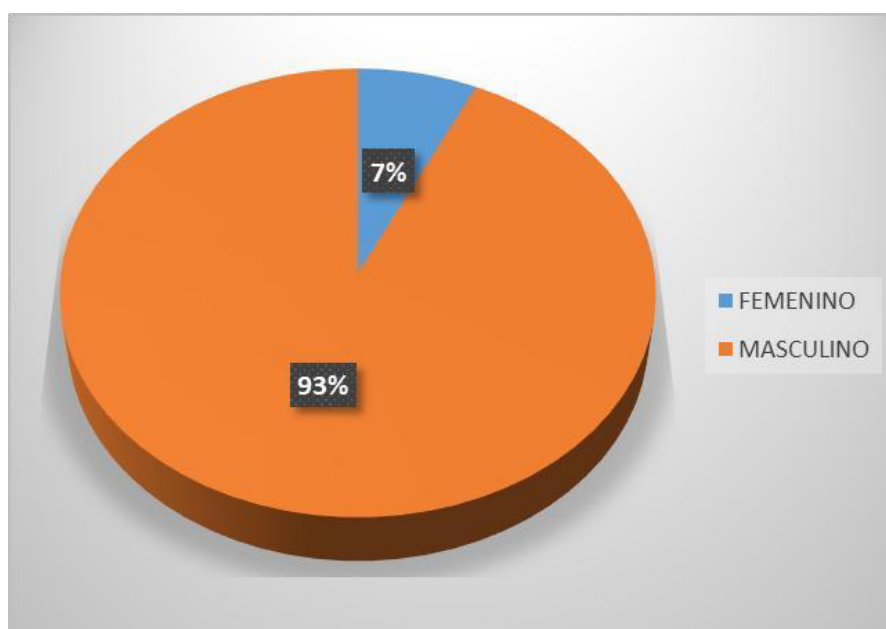
- Trabajadores obreros y empleados de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona.
- Trabajadores obreros y empleados de Sociedad Minera Corona.

3.4. Población y muestra

La población estuvo conformada por 1, 271trabajadores pertenecientes a las empresas contratistas que operan en Sociedad Minera Corona S.A., quienes participaron durante todo el Programa de Soporte Psicológico. La muestra estuvo conformada por 310 trabajadores, de los cuales 288 son de sexo masculino (93%) (Ver figura 1), 197 participantes tienen secundaria completa (Ver figura 2) el 40% tiene entre 19 a 30 años y el 36% tienen entre 31 a 40 años (Ver tabla 5). El 26% no tiene hijos y 26% tiene 2 hijos (ver tabla 6). El 22.26% labora en el área de proyectos mina (Ver tabla 7) y el 15.48% pertenece a la empresa Inconser S.A.C. (Ver tabla 8).

Figura 2

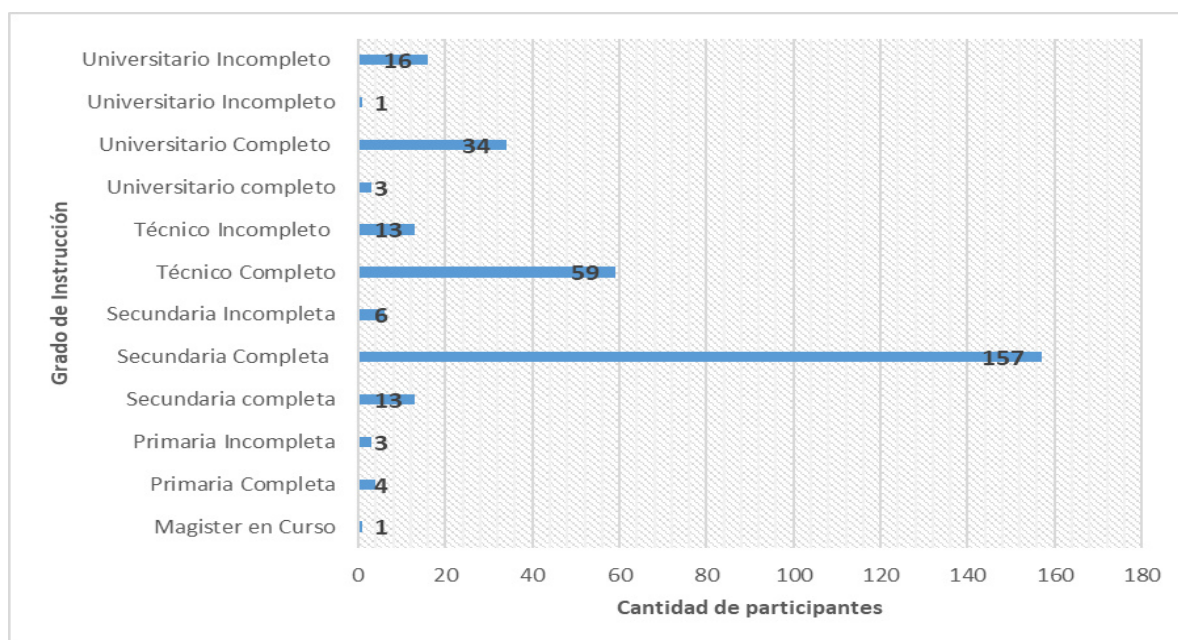
Distribución según de participantes según género



Nota: La gran mayoría de la población de trabajadores de las diversas áreas son de sexo masculino (93%), lo que demuestra que aún en la actualidad es una actividad de predominancia masculina por la naturaleza de las funciones y por las condiciones de trabajo.

Figura 3

Participantes según grado de instrucción



Nota: Gran parte de los trabajadores (157 personas) han concluido la educación secundaria y otro porcentaje importante (59 personas) tienen estudios técnicos concluidos, lo que nos demuestra que la educación básica es elemental para la fuerza productiva de este sector.

Tabla 8

Distribución de participantes por rango de edad

<i>Nota:</i>	Rango de edades	Cantidad de trabajadores	Porcentaje	Se
	19 a 30 años	125	40%	
	31 a 40 años	111	36%	
	41 a 50 años	57	18%	
	51 a 61 años	17	5%	

evidencia un porcentaje relevante tiene entre 19 a 40 años, es un reflejo que fortaleza física que se requiere para este tipo de actividad.

Tabla 9*Número de hijos de los participantes*

N° de hijos	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
0	81	26%
1	77	25%
2	82	26%
3	44	14%
4	16	5%
5	9	3%
7	1	0%

Tabla 10*Participantes por área de trabajo*

Áreas	Número de participantes	Porcentaje	Áreas	Número de participantes	Porcentaje
Administración & RRHH	31	10.00%	Seguridad	5	1.61%
Cocina	4	1.29%	Operaciones	46	14.84%
Comedor	15	4.84%	Planta concentradora	2	0.65%
Geología	55	17.74%	Mina superficie	27	8.71%
Geomecánica	1	0.32%	Posta médica	1	0.32%
Hidrogeología	5	1.61%	Planeamiento	1	0.32%
Limpieza	3	0.97%			
Logística	2	0.65%			
Mantenimiento	11	3.55%			
Medio ambiente	1	0.32%			
Obras civiles	29	9.35%			
Oficina técnica	1	0.32%			
Proyectos mina	69	22.26%			

Tabla 11*Distribución de participantes según empresa*

Empresa	Cantidad de Trabajadores	Porcentaje
Airtec S.A.	1	0.32%
Aldisa S.R.L.	16	5.16%
Benites Malpica Ingenieros S.A.C	4	1.29%
Club Esperanza	1	0.32%
Comunidad Campesina De Tinco Yauricocha	1	0.32%
Consem E.I.R.L	4	1.29%
Consera	2	0.65%
El Ideal Servicios Generales E.I.R.L.	4	1.29%
Emma Logística Alimentaria	18	5.81%
Essalud	1	0.32%
G & G Group S.A.C.	44	14.19%
Iconser S.A.C.	48	15.48%
Illariy S.R.L.	25	8.06%
Ingeniería & Arquitectura	9	2.90%
Master Drilling Peru S.A.C.	5	1.61%
Mdh - Pd - S.A.C.	20	6.45%
Minimarket Las Delicias	2	0.65%
Mining Solutions S.A.C.	11	3.55%
Misol E.I.R.L.	1	0.32%
Pegama Ingenieros S.A.C.	20	6.45%
R Y M Ingenieros S.A.C.	1	0.32%
Rocks Minerals S.A.C.	1	0.32%
Serviccon Servicios En Concreto S.R.L.	4	1.29%
Servicios Integrales Yolita S.R.L.	11	3.55%
Servicios San Juan S.R.L.	15	4.84%
Sinco Ingeniería Y Construcción S.A.C.	6	1.94%
Teincomin S.A.C.	29	9.35%
Transportes Dueñas E.I.R.L.	6	1.94%

Nota: Incoser S.A.C. y G & G Group son las empresas que tienen mayor número de trabajadores en el área operativa.

3.5. Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó el Cuestionario de Autoreporte de Síntomas

Psiquiátricos – *Self Reporting Questionnaire (SRQ 13)* versión abreviada, destinado a medir la probabilidad de síntomas de ansiedad y depresión, creado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980 y adaptado y validado para el Perú por Mendoza M, Acevedo C, Herrera V, Velásquez W y Cabrera S. en el 2016 en establecimientos de salud de Lima metropolitana. Posteriormente, fue abreviado por el Ministerio de Salud (MINSA) durante la pandemia Covid 19 en el 2020.

Dicho cuestionario posee un nivel de confiabilidad *alfa de Cronbach* de .838. Consta de 13 preguntas de respuesta dicotómica: SI y NO (Ver anexo O), evalúa los síntomas de depresión y ansiedad. Su aplicación puede hacerse de forma individual o colectiva en un tiempo de 10 minutos para su resolución. Los ítems del 1 al 5 y 13, evalúan ansiedad y los ítems 6 al 12, evalúan depresión.

Debido al contexto de la pandemia, la comunicación se realizó a través de las líneas de telefonía móvil y medios virtuales como WhatsApp y las plataformas virtuales Meet y Zoom.

3.6. Procedimientos

A continuación, se describe el proceso de acompañamiento y abordaje psicológico a los trabajadores de las empresas contratistas, teniendo en cuenta el esquema de trabajo:

Los trabajadores fueron distribuidos en guardias, quienes laboraban en regímenes atípicos de 28x14, 20x10 y 14x7 (28 días de trabajo por 14 días de descanso, 20 días de trabajo por 10 días de descanso y 14 días de trabajo por 7 días de descanso, respectivamente). Es así como los supervisores del programa recibían listas de trabajadores, a quienes se le programaba su ingreso a mina, según cada régimen. Estas listas fueron distribuidas entre el equipo de psicólogos.

Tabla 12*Esquema de Trabajo durante el acompañamiento*

1er día	2do día	3er día	4to día
Invitar al trabajador al programa, informar del proceso y verificar datos personales.	Entrevista y aplicación de test SRQ-13.	Realización de un conversatorio de temática libre y presentación de un taller sobre problemáticas identificadas previamente.	Cierre de acompañamiento y retroalimentación individualmente.

Día 1.- Cada psicólogo se encargó de realizar las llamadas para invitar al trabajador a participar del programa, informando en qué consistía y los temas a tratar. Una vez aceptada la invitación, se confirma los datos del trabajador y se coordinaba el horario de la llamada para la siguiente sesión.

Día 2.- Se administró el cuestionario SRQ 13 (Versión Abreviada) vía telefónica y el registro de las respuestas se hicieron mediante una hoja en formato Excel. Luego se realizó una entrevista para explorar la alimentación, el sueño, la fatiga, el estrés, el estado de ánimo, expectativas y preocupaciones que experimentaban los trabajadores.

Día 3.- Para la ejecución de los conversatorios y talleres, se hacía la invitación por WhatsApp un día antes, enviándoles a los participantes el enlace de las reuniones por las plataformas Zoom y Meet. En ocasiones algunos trabajadores no contaban con señal de internet o con las aplicaciones de las plataformas en su celular. Es por ello, que se les orientaba cómo proceder en esos casos. Una vez iniciada la reunión, los

psicólogos anfitriones daban la bienvenida a los asistentes, presentando el tema a tratar, posteriormente, se ejecutaban las dinámicas grupales, juegos virtuales, videos o se presentaban casos, para que, a partir de ellos, se iniciara la participación de los asistentes.

Día 4.- Se procedió a brindar al trabajador una retroalimentación sobre las fortalezas personales identificadas durante el proceso de acompañamiento, así como recomendaciones para superar sus dificultades o preocupaciones. Luego se le solicitaba llenar una encuesta de satisfacción sobre el servicio brindado, haciendo hincapié que era anónima y voluntaria, luego, se le enviaba el enlace de la encuesta para ser llenada.

3.7. Análisis de datos

Los datos se recogieron en una plantilla diseñada en formato Excel, cada supervisor fue consolidando las evaluaciones y registro de las sesiones que los psicólogos del equipo brindaban. Para la descripción de la muestra y de los resultados, se aplicó análisis de frecuencias, mediante el programa estadístico SPSS versión 29. Para hallar la diferencia de medias se usó la prueba de McNemar.

3.8. Consideraciones éticas

Para el tratamiento de datos personales de los trabajadores, se tuvo en cuenta la confidencialidad de estos, siendo de uso exclusivo del área de bienestar social de la empresa minera y de la empresa consultora para el ejercicio de su labor profesional.

Toda información de índole personal, laboral y familiar se reservó por ética profesional, ya que su divulgación pudo significar una vulneración al derecho a la privacidad, por ello se emitió un informe de acompañamiento por cada trabajador que participó en el programa enviados al área de bienestar social de la empresa.

El equipo de psicólogos que brindó el soporte emocional, estuvo constituido por licenciados en psicología clínica y con colegiatura vigente, con experiencia de 3 a más

años en establecimientos de salud mental a nivel nacional, se tuvo ese criterio para brindar una atención de calidad en el programa.

La participación de los trabajadores fue voluntaria, las invitaciones se hicieron en el primer día de contacto, ellos fueron informados de los temas a tratar y de la dinámica del programa. En caso de no participar, eran invitados para la siguiente fecha de acompañamiento.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados conforme los objetivos establecidos en el presente estudio.

- Determinación si el programa de Soporte Emocional reduce los síntomas de ansiedad y depresión en los trabajadores de las empresas contratistas de Sociedad Minera Corona.

Tabla 13

Número de personas con indicadores de ansiedad y depresión en el pre test y post test del programa de soporte emocional

Categoría	Resultado pre-test	Porcentaje	Resultado Post-test	Porcentaje
No presenta indicadores de problemas de Salud Mental	305	98.38%	310	100%
Caso probable de problemas de Salud Mental	5	1.62%	0	0%

Nota: Se hallaron 05 casos con indicadores de ansiedad y depresión en la etapa pretest.

Tabla 14

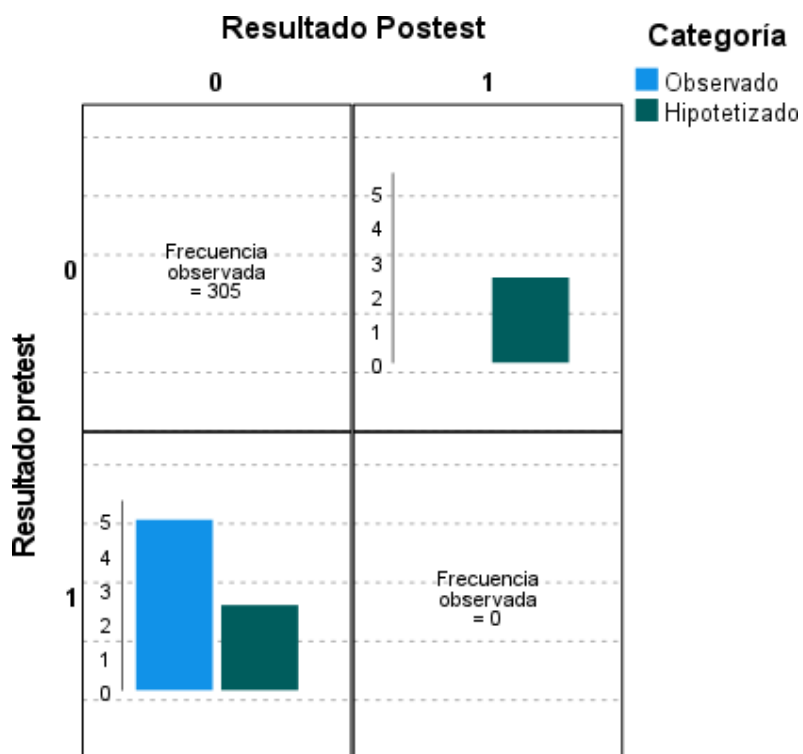
Prueba de McNemar para el resultado de la administración del programa de soporte emocional

N total	310
Estadístico de prueba	3.200 ^a
Grado de libertad	1
Sig. asintótica (prueba bilateral)	0.074
Significación exacta (prueba bilateral)	0.063

Nota: a. El valor p exacto se calcula en función de la distribución binomial porque hay 25 registros o menos.

Figura 4

Comparación del número de personas con indicadores de ansiedad pre y post test al programa de soporte emocional



Nota: Según los resultados en la etapa pretratamiento (pretest) existen 5 trabajadores que presentaron síntomas de ansiedad y depresión, posteriormente en la etapa postratamiento (postest) no hubo trabajadores con síntomas de ansiedad y depresión.

Tabla 15

Prueba de hipótesis y decisión sugerida para la prueba de McNemar

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
Las distribuciones de los diferentes valores entre Resultado pretest y Resultado Postest son igual de probables.	Prueba de cambio de McNemar para muestras relacionadas	,063 ^c	Conserve la hipótesis nula.

Nota: a. El nivel de significación es de .050.

b. Se muestra la significancia asintótica.

c. Se muestra la significación exacta para esta prueba.

A continuación, describiremos los niveles de satisfacción, del 99% de los participantes, se encuestaron 306 personas de un total de 310 trabajadores.

- Describir el nivel de satisfacción del trabajador con respecto a la manera como el Psicólogo(a) lo ha abordado en las sesiones que tenido durante el programa de soporte emocional.

Figura 5

Satisfacción hacia la manera como el psicólogo ha abordado las sesiones: ¿Qué tan satisfecho se ha sentido con la manera cómo el psicólogo/a lo ha abordado en las sesiones que ha tenido?

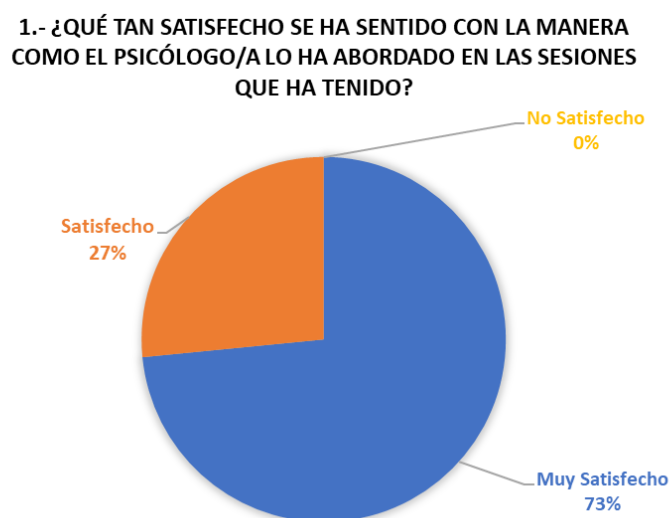


Tabla 16

Cantidad de participantes que expresaron satisfacción hacia la manera como el psicólogo ha abordado las sesiones

Respuesta	Cantidad de trabajadores
Muy Satisfecho	224
Satisfecho	82
No Satisfecho	0
Total	306

Nota: El 73% de los encuestados se sintieron muy satisfechos con respecto a las 4

sesiones que recibieron durante el programa.

- Describir el nivel de satisfacción del trabajador con respecto al material brindado por el Psicólogo(a) durante el Programa de Soporte Emocional.

El 58% de los encuestados se sintieron muy satisfechos con respecto a los materiales brindados como libros, videos, trípticos, audios entre otros materiales relacionados a los temas tratados en las sesiones, como puede verse en la figura 6 y la tabla 17.

Figura 6

Nivel de satisfacción hacia el material brindado por el psicólogo: ¿Con respecto al material brindado por el psicólogo/a (Infografía, audios, libros y/o video), ¿Cómo se ha sentido al revisarlo?



Tabla 17

Cantidad de participantes que expresaron satisfacción hacia el material brindado por el psicólogo

Respuesta	Cantidad de trabajadores
Muy Satisfecho	178

Respuesta	Cantidad de trabajadores
Satisfecho	128
No Satisfecho	0

- Describir el nivel de satisfacción del trabajador con respecto al abordaje Psicológico y orientación recibida por el Psicólogo durante el Programa de Soporte Emocional.

Figura 7

Satisfacción hacia cómo se ha sentido el participante con el abordaje psicológico y orientación recibida: En general, ¿Qué tan satisfecho se ha sentido con el abordaje psicológico y orientación recibida por el psicólogo/a?

3.- EN GENERAL, ¿QUÉ TAN SATISFECHO SE HA SENTIDO CON EL ABORDAJE PSICOLÓGICO Y ORIENTACIÓN RECIBIDA POR EL PSICÓLOGO/A?

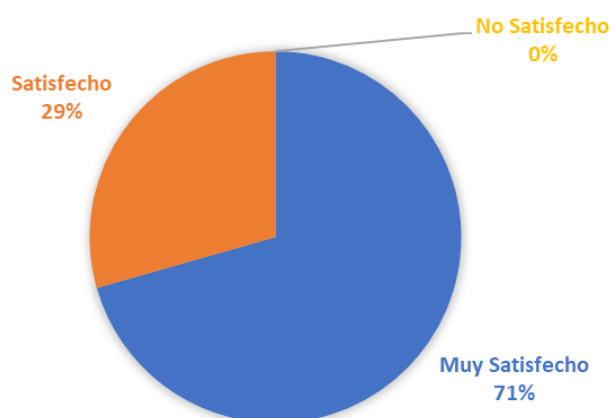


Tabla 18

Cantidad de participantes que expresaron como se han sentido con el abordaje psicológico y orientación recibida

Respuesta	Cantidad de trabajadores
Muy Satisfecho	216
Satisfecho	90
No Satisfecho	0

Nota: el 71% de los participantes encuestados se sintieron muy satisfechos con el

abordaje y la orientación recibida.

- Describir si los trabajadores recomendarían el abordaje que se le ha brindado a un compañero de trabajo durante el Programa de Soporte Emocional.

Figura 8

Porcentaje de personas que recomendarían el abordaje a un compañero de trabajo:

¿Recomendaría el abordaje que se le ha brindado a un compañero de trabajo?

4.- RECOMENDARÍA EL ABORDAJE QUE SE LE HA BRINDADO A UN COMPAÑERO DE TRABAJO.

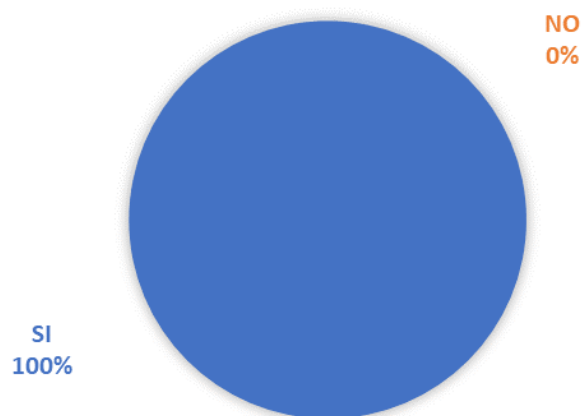


Tabla 19

Cantidad de participantes que recomendarían el abordaje a un compañero de trabajo.

Respuesta	Cantidad de trabajadores
SI	306
NO	0

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la etapa de pretratamiento del programa de Soporte emocional se esperaba identificar un mayor número de trabajadores con síntomas de ansiedad y depresión, por el contrario, sólo se identificaron 05 casos de 310 personas que conformaron el total de la muestra. En un contexto de crisis pandémica se esperaba hallar más personas con síntomas positivos de depresión y ansiedad en la empresa, debido a los efectos en la salud mental de las personas generadas por las medidas de prevención a nivel mundial para evitar el contagio del virus, lo que conllevó una cuarentena preventiva en el trabajo. En consecuencia, es probable que hayan influido los siguientes factores en el resultado de la detección de casos positivos:

- La modalidad de la evaluación administrada de manera virtual, debido a que durante las sesiones se presentaron problemas de conectividad por la mala cobertura de la señal telefónica y de internet, así mismo la disponibilidad del participante se veía interrumpida por actividades que realizaba de forma virtual por disposición de su empresa como capacitaciones, inducciones y administración de pruebas Covid.
- El SRQ 13 versión abreviada está dirigido a detectar síntomas psiquiátricos relacionados con ansiedad y depresión y mide la dimensión de salud mental, es un cuestionario de tamizaje para ser usado de forma complementaria con otras pruebas psicométricas más completas. A pesar de que dicho cuestionario fue adaptado a nuestro país, se pudo haber considerado otros instrumentos con mayor validez y confiabilidad para medir ambas variables, sobre todo que hayan sido diseñados para el uso de poblaciones en el ámbito laboral.
- El bajo nivel de desarrollo de las competencias adquiridas por parte de los psicólogos, para la aplicación de pruebas y las técnicas de observación de

comportamientos en contextos donde no hay contacto físico, es decir, que pudo existir alguna dificultad en la exploración del estado de ánimo al no tener un contacto directo y presencial con los trabajadores, lo que limitó la observación de comportamientos y síntomas de ansiedad y depresión, ya que se requiere un tiempo mayor de interacción con los evaluados de forma presencial para complementar el resultado de las evaluaciones psicométricas.

Debido al bajo porcentaje (1.62%) de casos probables con síntomas de ansiedad y depresión, no podemos afirmar que el programa de soporte emocional haya generado una mejora significativa en el estado emocional de los trabajadores.

A pesar de ello, los participantes en la encuesta de satisfacción, se sintieron muy conformes con la asistencia psicológica, calificando como *muy satisfechos* con respecto a la manera como el psicólogo(a) los abordó en las sesiones que recibieron durante el acompañamiento (73%), así mismo se sintieron muy satisfechos con respecto al material brindado por el psicólogo(a) (58%), se sintieron muy satisfechos con el abordaje y orientación recibida (71%), finalmente los trabajadores manifestaron que recomendarían el abordaje que se les ha brindado a un compañero de trabajo (100%), por lo que validamos las hipótesis de investigación específicas H_{i1} , H_{i2} , H_{i3} y H_{i4} . Dichos niveles de satisfacción demuestran que el programa tuvo un impacto positivo y logró su principal propósito que fue el brindar soporte emocional y acompañamiento psicológico a una población que es descuidada por las autoridades y empresas en su salud mental.

Los resultados coinciden con los antecedentes de investigación presentados, en cuanto a la presencia de los síntomas de ansiedad y depresión en trabajadores laboralmente activos durante la pandemia COVID 19, a pesar de no ser una cantidad significativa. En ese sentido, lo señalado por San Molina y Arranz (2010) con respecto a que las condiciones de discapacidad, dependencia e

inseguridad pueden generar depresión, durante enfermedades que imposibilitan el funcionamiento normal y saludable de una persona, guardan relación con lo hallado. Adicionalmente, Rota y Rota (2021) indicaron que la ansiedad por pandemia se genera por distanciamiento social, temor al contagio y problemas por un bajo nivel de ingresos económicos, las cuales son situaciones que han experimentado los trabajadores de la empresa minera.

En cuanto a la evaluación, puede mejorar su nivel de predictibilidad, si se apoya con otros instrumentos psicométricos relacionados a las variables ansiedad y depresión, los cuales tendrían que ser breves y de fácil aplicación.

Los trabajadores presentaron buena predisposición con la dinámica del programa, sin embargo, en algunos casos por su corta duración (4 días) no permitió hacer un mayor seguimiento a los participantes.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El programa de soporte emocional redujo los síntomas de ansiedad y depresión en los 05 trabajadores de las empresas contratistas, quienes fueron identificados inicialmente con síntomas de estos dos trastornos. No podemos confirmar la efectividad del programa debido que la cantidad de trabajadores identificados con síntomas de ansiedad y depresión fueron 05 de 310 personas.
- 6.2. Los trabajadores se sintieron muy satisfechos con respecto a la manera como el psicólogo(a) los ha abordado en las sesiones que tenido durante el programa de Soporte Emocional (*73% de los participantes encuestados*).
- 6.3. Los trabajadores se sintieron muy satisfechos con respecto al material brindado por el psicólogo(a) durante el programa de soporte emocional (*58% de los participantes encuestados*). Dicho material comprendía libros, audios, videos, links de páginas de interés e infografía, las cuales eran preparadas y seleccionadas cuidadosamente por los psicólogos(as).
- 6.4. Los trabajadores se sintieron muy satisfechos con respecto al abordaje psicológico y orientación recibida por el psicólogo durante el programa de Soporte emocional (*71% de los participantes encuestados*).
- 6.5. El 100% de los trabajadores encuestados recomendarían el abordaje que se le ha brindado a un compañero de trabajo durante el programa de soporte emocional.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Fue un reto llevar a cabo las evaluaciones, atenciones y talleres de manera virtual, a pesar de la experiencia que el psicólogo posee por su ejercicio profesional. Esta situación, nos lleva a replantear las competencias necesarias a desarrollar durante nuestra formación como profesionales de la salud, dentro de las que podemos mencionar la habilidad en la evaluación psicológica en diversos contextos y situaciones que no sean los típicos (en un consultorio o centro de salud), así como el dominio del uso herramientas tecnológicas creadas para la interacción social, pues ese escenario sería parte del futuro de la psicología en las organizaciones según algunos especialistas.
- 7.2. Se recomienda para evaluaciones de síntomas de ansiedad y depresión, usar otra prueba de tamizaje que posea un nivel de confiabilidad superior al hallado en esta investigación (Alfa de Cronbach = 0.357). En un contexto similar, la prueba tendría que ser breve y de fácil aplicación. Se sugiere que las evaluaciones sean apoyadas con otras pruebas que midan las mismas variables, debido a que el cuestionario SQR13 es un instrumento de tamizaje y no se puede obtener una evaluación profunda de los trastornos de ansiedad y depresión, además de ser de uso clínico.

VIII. REFERENCIAS

- Carpio Absi, N. (2021). *Evaluación del Impacto de la pandemia del coronavirus (Covid 19) en personal de Backus respecto a depresión y ansiedad durante el estado de emergencia en Cuzco – Perú 2020*. [Tesis pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10789>.
- Clínica de la Universidad de Navarra. (20 de agosto del 2023). *Ansiedad*. <https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/ansiedad>.
- DW Español (2021, 19 agosto) *Secuelas psicológicas del coronavirus* [Video]. You Tube. https://www.youtube.com/watch?v=g4F_vIPDZdA.
- Flores Díaz, J. C. (2021). Estrés, ansiedad y depresión durante y Postpandemia Covid-19 en trabajadores: El Caso Ecuatoriano. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 2(1), 17–21. <https://doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2107>.
- Mendoza M, Acevedo C, Herrera V, Velásquez W, Cabrera S. Adaptación y validación del cuestionario de autoreporte de síntomas psiquiátricos (SRQ) para el tamizaje de problemas de salud mental en establecimientos de salud de Lima Metropolitana. 2016.
- Mental Health Innovation Network. *La Comisión Lancet de Salud Mental Global y Desarrollo Sostenible* [PDF File]. Extraído desde [Lancet Commission_policy brief_MHIN2-GR-final-clean Spanish Final v2.pdf \(mhinnovation.net\)](https://mhinnovation.net/brief_MHIN2-GR-final-clean_Spanish_Final_v2.pdf).
- Ministerio de Energía y Minas (2021). *Boletín Estadístico Minero*, 08. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2234327/BEM%2008-021.pdf.pdf>.
- Organización Mundial De La Salud (OMS). (20 de agosto del 2023). *Depresión*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Papalia, E. & Wendkos, S. (2001). *Psicología* (552-563). McGraw-Hill.

Parra, J. & Quispe, C. (2020). *La funcionalidad familiar y la salud mental de los estudiantes de 3° y 4° de la facultad de la facultad de enfermería UNAS durante la pandemia por el Covid-19 en Arequipa – Perú 2020*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12791>

Ramos Sosa, A. (2021). *Ansiedad por Covid -19 y salud mental en trabajadores de limpieza pública del distrito de Socabaya, Arequipa en Pandemia 2021*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12727>.

Resolución Ministerial N.º 186-2020-MINSA, Guía técnica para el cuidado de la salud mental de la población afectada, familias y comunidad, en el contexto del Covid 19 (9 de abril del 2020).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581977/RM_186-2020-MINSA.PDF?v=1586881246.

Rota, D. & Rota, E (2021) *Ansiedad: cómo gestionar el mal de la época*. E625.com.

https://books.google.com.pe/books?id=XKgJEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Rusca - Jordán., F. Cortez - Vergara, C., Tirado - Hurtado, B., & Strobbe - Barbat, M. Una aproximación a la salud mental de los niños, adolescentes y cuidadores en el contexto de la Covid-19 en el Perú. *Rev. Acta Médica Peruana* 2020; 37(4) 556-8

San Molina, L. & Arranz, B. (2010). *Comprender la Depresión*. Editorial Amat. https://www.google.com.pe/books/edition/Comprender_la_depresi%C3%B3n/HJYHDDdw6L8C?hl=es419&gbpv=1&dq=comprender+la+depresi%C3%B3n&prints=frontcover.

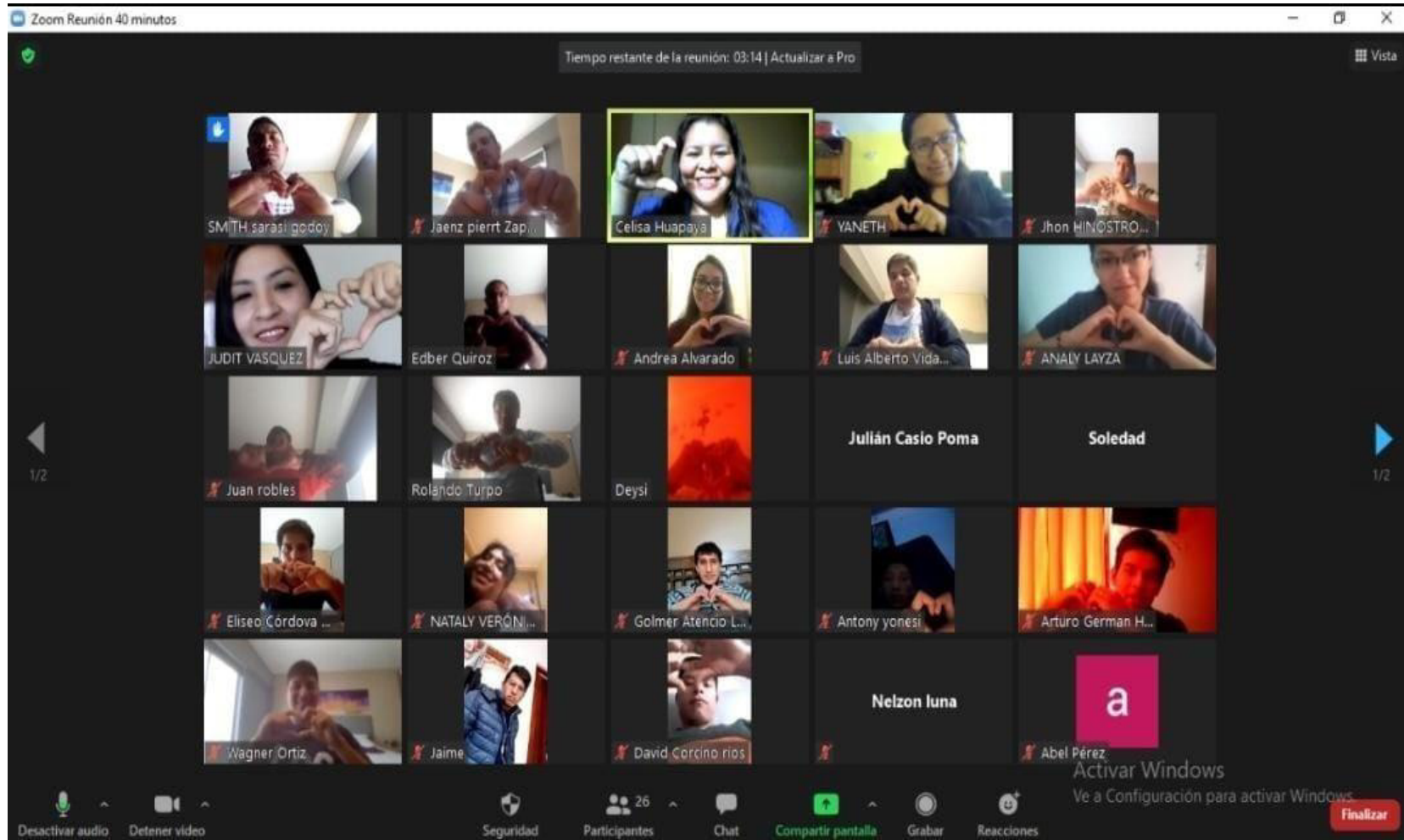
Socios En Salud. (20 de Octubre del 2020). Dr. Yuri Cutipé Cárdenas | Impacto de la salud mental en el Perú en el contexto Covid 19 [Video]. YouTuBe.
<https://www.youtube.com/watch?v=D3qG6b0D1g0>.

The Lancet Commission. *La Comisión Lancet sobre Salud Mental Mundial y Desarrollo Sostenible* [PDF File]. Extraído desde [\(PDF\) The Lancet Commissions|Barry Kistnasamy - Academia.edu](#).

Yeverino - García, B., Vargas - Salgado, M., Gómez - Bull, K. & Quintana - Aranda, A. (2022). Análisis de la depresión y ansiedad durante la pandemia del Covid -19 en una empresa transportista. *Topofilia: Revista de Arquitectuta, Urbanismo y Territorio (Juarez) I* (24), pp. 400 -408. <http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/22076>.

IX. ANEXOS

Anexo A: Fotos de despedida del Taller virtual: “Soy un amor, pero los celos me transforman”



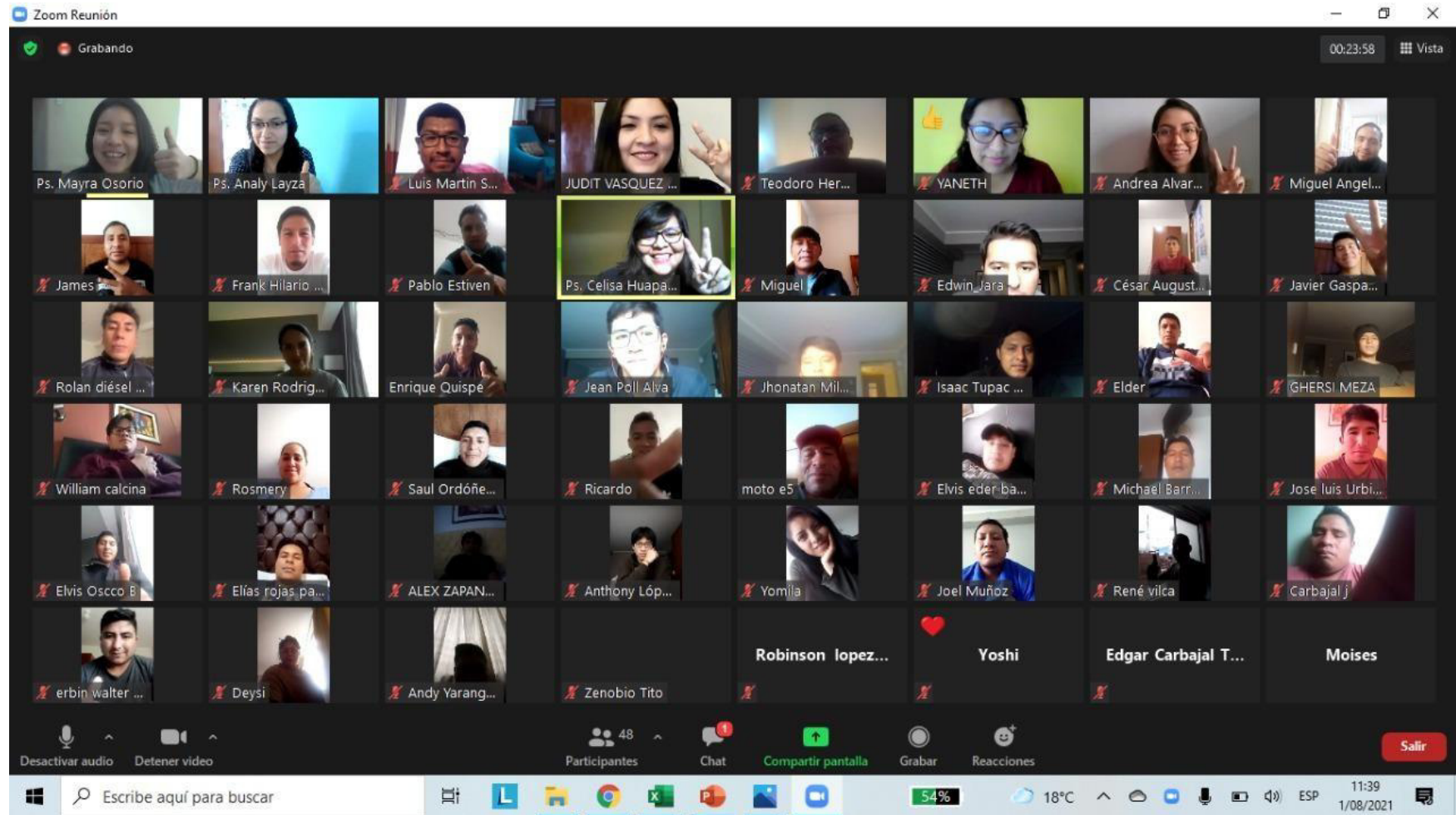
Anexo B: Invitación al Taller “Mi futuro en mis manos”



Anexo C: Infografía del Taller “Mi futuro en mis manos”



Anexo D: Fotos de la despedida del Taller de “Seguridad Laboral”



Anexo E: Fotos de los ejercicios del taller “Aprendamos a compartir con los demás”

Zoom Reunión

Participantes (10)

Buscar un participante

- AL ANALY LAYZA (Yo)
- AL Analy Layza Alvarado (Anfitrión)
- A A.Segura
- JS Jaime Suarez
- LA Luis Altamirano
- R Ricardo
- AL Alfredo leon
- EP Enrique Pérez
- F Francisco
- JS Julio saldaña

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.
Invitar Mudo Me

Esitorio | Vinculos | 15:09 8/05/2021

Anexo F: Fotos del Taller “Divorcio, bueno o malo”

Zoom Reunión

Usted está viendo la pantalla de Andrea Alvarado

Ver Opciones

Elmer Corilla Cal...

Vista

MITOS SOBRE EL DIVORCIO



- Es perjudicial para los hijos
- No podré ver a mis hijos
- La mitad de matrimonios termina en divorcios
- La convivencia previa aumenta la posibilidad de separarte
- Divorcio es sinónimo de fracaso
- La infidelidad es la principal causa de divorcio

Activar mi audio (Alt+A). O bien mantenga presionada la tecla ESPACIO para activar temporalmente.

Cancelar silenciar ahora Detener video

Participantes Chat Compartir pantalla Grabar Reacciones Aplicaciones

Salir

Escribe aquí para buscar

23% 16°C 08:38 24/10/2021

Anexo G: Fotos del Taller “Ponte las pilas cómo hacer de mi cuarentena más divertida y productiva”



Anexo H: Fotos de la infografía del taller “No hay distancia que nos separe cuando el amor es más grande”

Consejos para mejorar la comunicación familiar



1. Aprender a escuchar

Tomáte un momento para detener lo que estás haciendo y ESCUCHAR, no solo oír.



2. PENSAR PRIMERO

La importancia del diálogo familiar va más allá del mero intercambio de palabras. Es importante pensar primero antes de decir algo. Debés considerar cuidadosamente las palabras que quieres decir.

3. Cuida tu tono

Prestá atención no solo a lo que dices, sino también a cómo lo dices y te expresás con tu familia para generar un ambiente de igualdad, que fomente el diálogo y la tolerancia.

4. Ser digno de confianza y mantenerla

Confiá en tu familia e inspirá la confianza de ellos. Cumple con tus promesas; y sé siempre fiel a ellas.

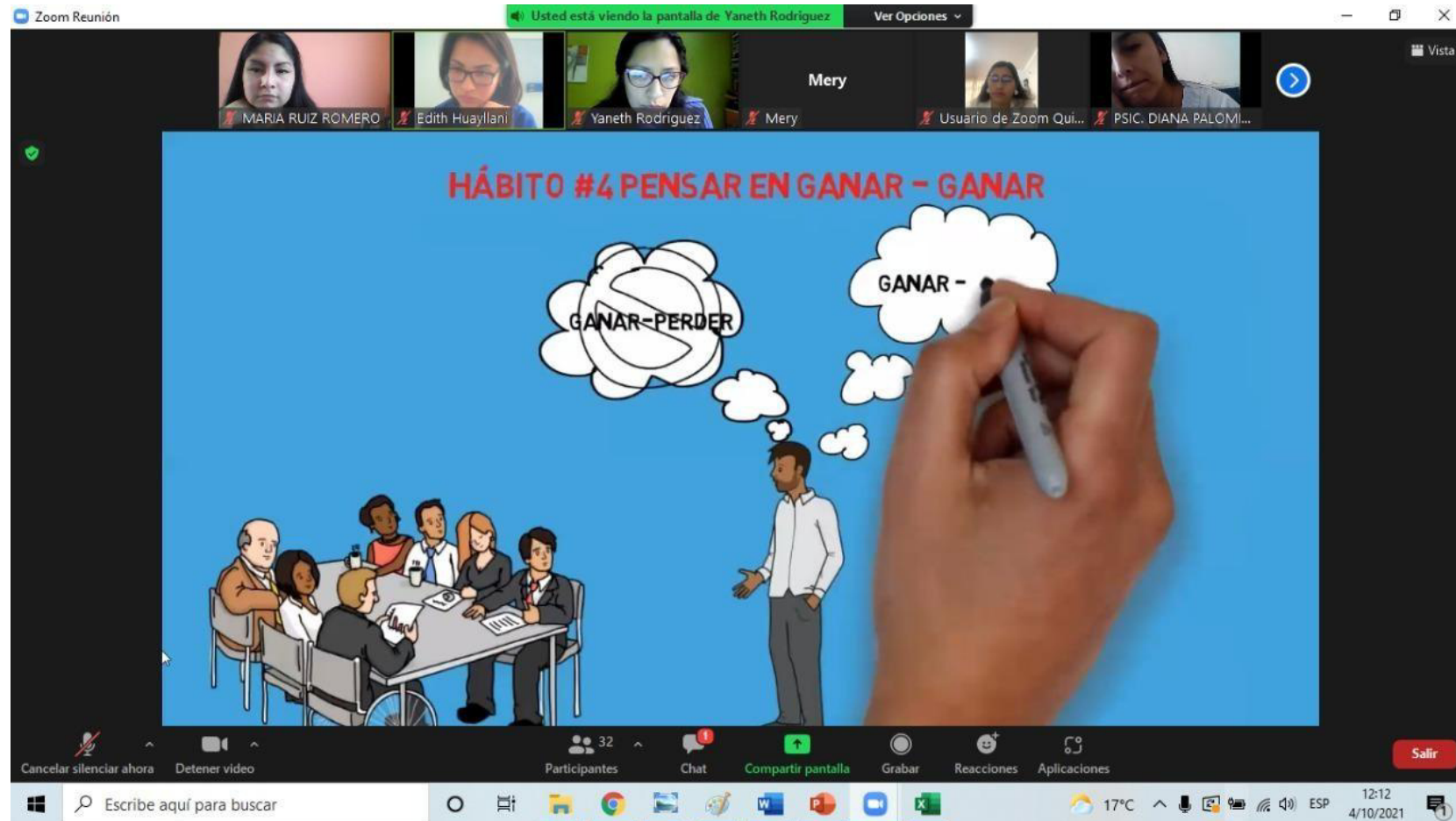
5. ESTABLECER RUTINAS FAMILIARES

Las rutinas también ayudan a crear una sensación de estabilidad en la vida de los niños. Tener algo que esperar periódicamente les ayuda a relajarse y crea una divertida sensación de anticipación.



AHT
CONSULTORES en RR.HH.

Anexo I: Fotos del taller “¿Cómo desarrollo los 7 hábitos de las personas altamente efectivas?”



Anexo J: Fotos del taller “Seguridad laboral”

Sala 1 Zoom Reunión

Usted está viendo la pantalla de Andrea Alvarado Toribio Ver Opciones

YANETH Andrea Alvarad... Teodoro Her... Elvis eder ba... Michael Barreto

Presentación1 - PowerPoint

Inicio Insertar Diseño Transiciones Animaciones Presentación con dispositivos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Copiar Copiar formato Nueva diapositiva Sección Fuente Párrafo Organizar Estilos rápidos Dibujo Rellenar de forma Contorno de forma Buscar Reemplazar Seleccionar Edición

1

- Cumplir con protocolos
- No minimizar los hechos
- Organizar las herramientas
- No levantarse la careta, el protector.
- No retirarse el EPP.
- Utilizar de manera correcta el EPP.
- Seguir las instrucciones en cuanto a las capacitaciones y procedimientos.
- Identificación de riesgos

Diapositiva 1 de 1 Español (Perú)

Desactivar audio Detener video Participantes 24 Chat Compartir pantalla Grabar Pedir ayuda Reacciones Salir de la sala

Chat

seguro com los prosedemientos

De Elvis Oscoco B a Todos:

cumplir con el PETS

De Andy YarangaJurado a Todos:

Exceso de cunfianda

De Isaac Tupac Yupanqui E. a Todos:

Considerar un Pdr para esa area

De Luis Martin Seas Gonzales a Todos:

si mejor

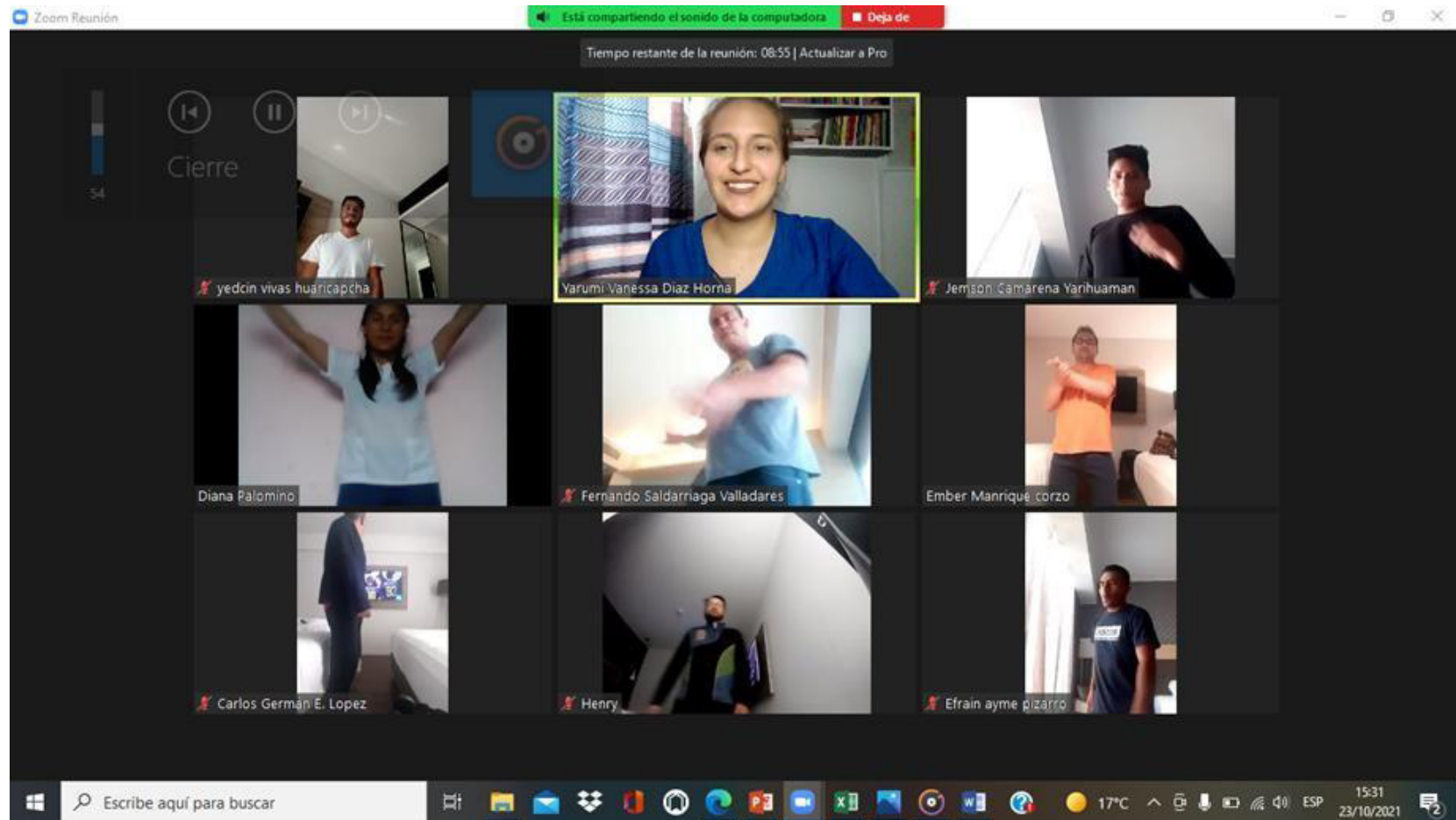
Usar adecuadamente los EPPS, así como no retirarse ninguno.

Enviar a: Todos

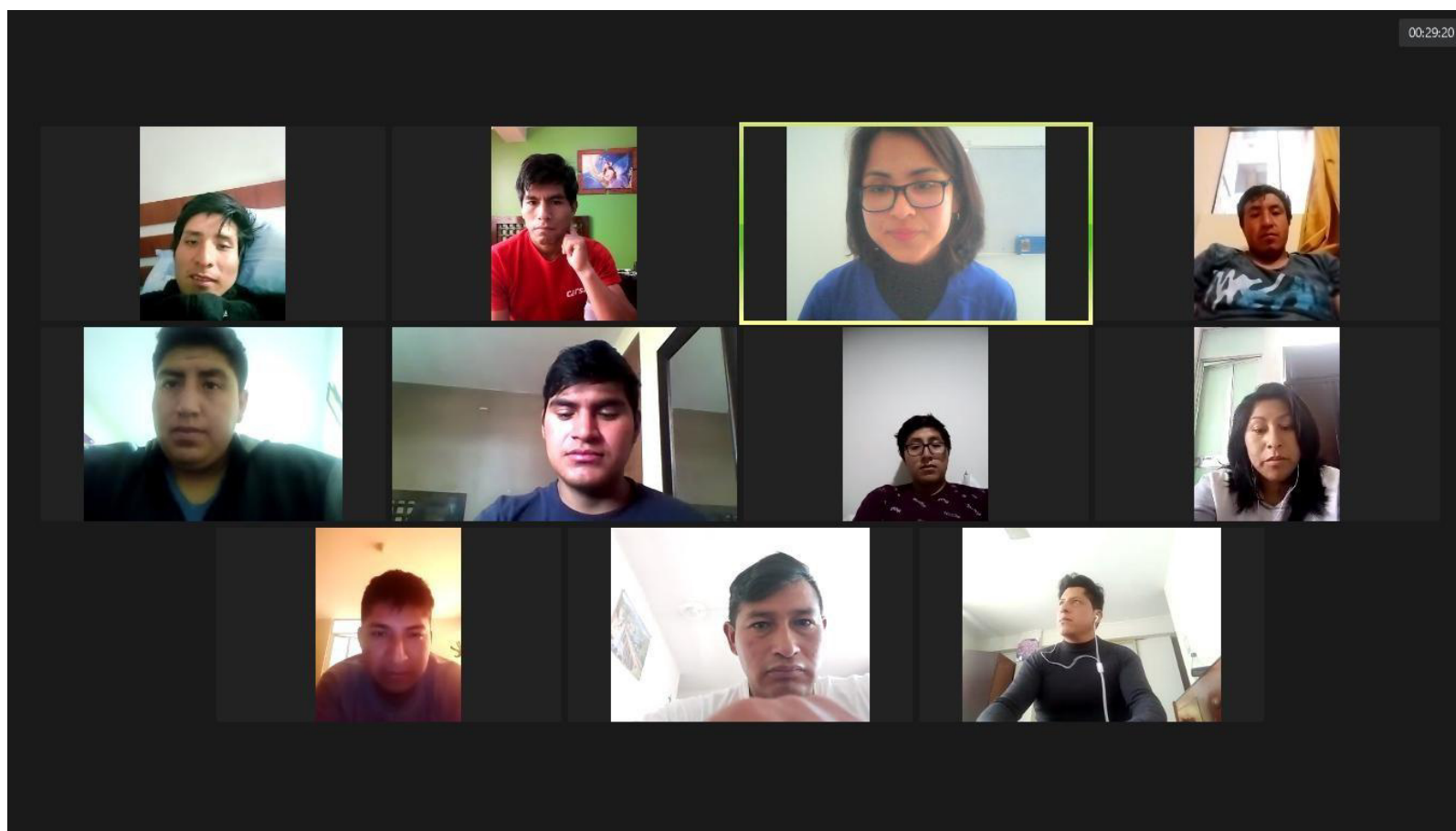
Escribir mensaje aquí...

11:04 1/08/2021

Anexo K: Fotos del conversatorio “Música para tu salud”



Anexo L: Fotos del conversatorio “Estrés, vamos con calma”



Anexo M: Fotos del conversatorio “La ley del hielo”

Está compartiendo la pantalla Deja de

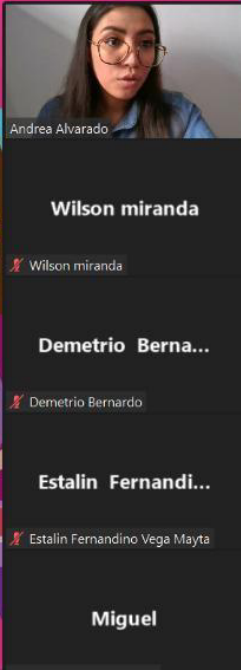
SOLUCIONES



NO somos educadores

Imponer nuestros
pensamientos o ideas
no va a cambiar el
comportamiento de
nadie.





Andrea Alvarado

Wilson miranda

Wilson miranda

Demetrio Berna...

Demetrio Bernardo

Estalin Fernandi...

Estalin Fernandino Vega Mayta

Miguel

Anexo N: Fotos del conversatorio “El buen sentido del humor”

Presentación de PowerPoint - [CONVERSATORIO DEL BUEN SENTIDO DEL HUMOR.pptx] - ...

The screenshot displays a Zoom meeting interface. On the left, a PowerPoint presentation is being shared, showing a slide titled "EL NIÑO INTERIOR" (The Inner Child). The slide features a central image of three children laughing, surrounded by various colorful smiley face emojis. Below the title, the text "Está compartiendo la pantalla" (Sharing the screen) is visible. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the search bar and several application icons.

On the right, a grid of participants is visible:

- Jhon Hinostroza
- Ps. Analy Layza
- Jaenz Zapata
- Smith sarasi godoy
- Cesar Cayetano
- Judith Analy Layza Alvarado
- Danilo Castañeda...

Anexo Ñ: Fotos del conversatorio “Seguridad Vs Productividad”



Está compartiendo la pantalla Deja de

LA LIGA DE LA SEGURIDAD

AQUAMAN: DEBES BEBER MÍNIMO, ENTRE 2 Y 3 LITROS DE AGUA AL DÍA

BATMAN: DEBES DORMIR MÍNIMO 6 HORAS ANTES DE CONDUCIR TU BATIMÓVIL

FLASH: LA PRESA ES UNA DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE ACCIDENTES

IRON MAN: TUS EPP'S SON TU ARMADURA

WONDER WOMAN: NO USES JOYAS EN LAS LABORES DE CONSTRUCCIÓN

SUPERMAN: NO CARGUES MÁS DEL PESO PERMITIDO

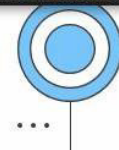
Psic. Diana Palomino

Cristian Johan Ordóñez Calderón

Darío Páucar

Juan Carlos Ara...

Juan Carlos Araujo Salcedo



Anexo O: Cuestionario de Autorreporte de síntomas psiquiátricos

Versión abreviada SQR13

Le invito a desarrollar este cuestionario que busca determinar su salud mental. A continuación visualizará una lista de molestias que Ud. puede haber percibido o no. De ser el caso afirmativo, marque una "x" en la casilla correspondiente a "sí", de lo contrario marque una "x" en la casilla correspondiente a "no".

Ítem	Preguntas	SÍ	NO
01	¿Ha tenido o tiene dolores de cabeza?		
02	¿Ha aumentado o disminuido su apetito?		
03	¿Ha dormido o duerme mucho o duerme muy poco?		
04	¿Se ha sentido o siente nervioso/a o tenso/a?		
05	¿Ha tenido tantas preocupaciones que se le hace difícil pensar con claridad?		
06	¿Se ha sentido muy triste?		
07	¿Ha llorado frecuentemente?		
08	¿Le cuesta disfrutar de sus actividades diarias?		
09	¿Ha disminuido su rendimiento en el trabajo, estudios o sus quehaceres en la casa?		
10	¿Ha perdido interés en las cosas que realiza?		
11	¿Se siente cansado/a, agotado/a con frecuencia?		
12	¿Ha tenido la idea de acabar con su vida?		
13	¿Ha sentido usted que una o varias personas han tratado de hacerle daño?		

(*) CUESTIONARIO DE AUTO REPORTE DE SÍNTOMAS PSIQUIÁTRICOS, creado por Organización Mundial de la Salud, abreviado por MINSA en el contexto del COVID-19

Anexo P: Ficha técnica del Cuestionario de Autoreporte de síntomas psiquiátricos

Versión abreviada SQR13

Nombre del instrumento	Self - Reporting Questionnaire (SRQ).	
Objetivo del instrumento	Estimar la existencia de un estado que probablemente pueda estar impactando en la salud mental. Analiza sobre situaciones que específicamente haya vivido la persona en los últimos 30 días.	
Data de creación	Autor / Institución	Organización Mundial de la Salud
	Lugar	Colombia, Filipinas, India y Sudán.
	Año	1980
Adaptación	Autor / Institución	Versión abreviada Ministerio de Salud
	Lugar	Perú
	Año	2020
Duración	Aproximadamente 10 minutos	
Unidades de observación	Adolescente, joven y adulto	
Técnica para aplicación	Entrevista, autoadministrado o grupal	