ELABORACIÓN DE ACCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIÁN DEL MUNICIPIO DE NARIÑO

JOHANA TRUJILLO ZAMBRANO

FABIÁN ZAMBRANO BENAVIDES

FACULTA DE MEDICINA - SALUD PÚBLICA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SAN JUAN DE PASTO

UNIVERSIDAD CES EN CONVENCIO CON UNIVERSIDAD MARIANA

2021

ELABORACIÓN DE ACCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIÁN DEL MUNICIPIO DE NARIÑO

JOHANA TRUJILLO ZAMBRANO

FABIÁN ZAMBRANO BENAVIDES

PROYECTO DE GRADO

Docente Asesor

OSCAR DAVID CARVAJAL

FACULTA DE MEDICINA - SALUD PÚBLICA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SAN JUAN DE PASTO

UNIVERSIDAD CES EN CONVENCIO CON UNIVERSIDAD MARIANA

2021

CONTENIDO

Pág.

RESUMEN 8

ABSTRACT 9

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 10

2. JUSTIFICACIÓN 12

3. MARCO TEÓRICO 15

4. OBJETIVOS 18

4.1 OBJETIVO GENERAL 18

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 18

5. METODOLOGIA 19

5.1 ENFOQUE METODOLÓGICO 19

5.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN 19

5.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE LOS DOCUMENTOS A REVISAR: 19

5.4 DEFINICIÓN DE LAS TÉCNICAS DE REGISTRO Y ORGANIZACIÓN 19

5.5 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS 19

5.6 PREPARACIÓN DEL PLAN PARA DESCRIBIR, INTERPRETAR Y ANALIZAR LA INFORMACIÓN 20

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 21

6.1 CRONOGRAMA 21

7. CONSIDERACIONES ÉTICAS 24

8. DISEÑO DE ACCIONES ESPECIFICAS 25

8.1 CONTEXTUALIZACIÓN 25

8.1.1 POBLACIÓN. 25

8.2 IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO 25

8.3 DISEÑO DE ESTRATEGIAS 28

8.4 ACCIÓN N° 1 PARTICIPACIÓN EFECTIVA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO 28

8.5 ACCIÓN N° 2 PROMOCIÓN DEL APOYO S OCIAL EN LA ORGANIZACIÓN 31

8.6 ACCIÓN N° 3 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO 33

3

9. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 37

9.1 ACCIÓN N° 1 PARTICIPACIÓN EFECTIVA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO 37

9.2 ACCIÓN N° 2 PROMOCIÓN DEL APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN 38

9.3 ACCIÓN N° 3 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO 39

10. CONCLUSIONES 41

11. RECOMENDACIONES 42

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 43

ANEXOS 45

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Cronograma 21

Tabla 2. Presupuesto 23

Tabla 3. Población 25

Tabla 4. Planeación general de la acción especifica 29

Tabla 5. Planeación general de la acción especifica 32

Tabla 6. Planeación general de la acción especifica 34

LISTA DE ILUSTRACIONES

Pág.

Ilustración 1. Resultados de la encuesta 27

LISTA DE ANEXOS

Pág.

Anexo A. Autorización de realización de proyecto de grado en el Centro de Salud San Sebastián ESE 45

Anexo B. Autorización acceso a información 46

Anexo C. Aprobación de acciones especificas 47

Anexo D. Encuesta percepción laboral 48

Anexo E. Autorización uso de nombre institucional 50

RESUMEN

Colombia tiene una alta prevalencia de factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral, de acuerdo con la segunda encuesta de condiciones de trabajo la mitad de los trabajadores reportaron afectaciones por actividades monótonas y exposición al trabajo en público, “ Entre el 20 % y el 30 % de los trabajadores notificaron exposición a riesgos asociados de manera directa con estrés laboral debido a la poca claridad en la definición de responsabilidades, inexistencia de pausas de trabajo autorizadas, impedimento para detenerse cuando se quiere,

mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo, y constantes cambios en lo que se espera del trabajador.” (1).

Los factores de riesgo psicosocial en el sector salud abarcan las interacciones entre el entorno, las relaciones entre los trabajadores, características de las condiciones de trabajo, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal, los cuales pueden generar ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que altera la productividad, la prestación de servicios; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores. Con base a lo anterior, se propone el diseño de acciones específicas que permitan prevenir o mitigar los riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño y generar habilidades de afrontamiento, fortalecimiento de red de apoyo institucional y bienestar psicológico.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, salud mental, prevención, trabajadores de la salud.

ABSTRACT

Colombia has a high prevalence of psychosocial risk factors in the work environment, according to the second survey of working conditions half of the workers reported affectations by monotonous activities and exposure to work in public, "Between 20% and 30% of workers reported exposure to risks directly associated with work stress due to unclear definition of responsibilities, lack of authorized work breaks, inability to stop when you want, too much work with little time to do it, and constant changes in what is expected of the worker" (1). (1).

Psychosocial risk factors in the health sector include interactions between the environment, relationships between workers, characteristics of the working conditions, the characteristics of the worker, his culture, his needs and his personal situation, which can generate absenteeism due to common illness, work accidents and occupational diseases, which alters productivity, the provision of services; it also generates high costs and alterations in the quality of life of workers. Based on the above, we propose the design of specific actions to prevent or mitigate psychosocial risks that affect the mental health of employees of the San Sebastian Health Center of the Municipality of Nariño and generate coping skills, strengthening of institutional support network and psychological well-being.

Key words: psychosocial risk factors, mental health, prevention, health care workers.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El trabajo es uno de los ambientes que afecta la salud física y mental de las personas, en los momentos actuales en los que el trabajo ha sufrido y está sufriendo cambios continuos y sustanciales en la organización, esta afectación puede dar lugar a importantes problemas en salud mental. Según el Conpes 3992 (2). Las posibles causas del deterioro de la salud mental de la población colombiana se asocian a tres problemáticas principales, en primer lugar, la baja coordinación intersectorial en temas de salud mental. En segundo lugar, las barreras en los entornos y en las competencias socioemocionales de los individuos, y finalmente, a las limitaciones en la atención integral e inclusión social de personas con problemas o trastornos mentales.

La fragmentación contemporánea es la principal condición que ocasiona afectación en la salud mental de un trabajador, en el cual comienza cuando la relación del sujeto con la organización del trabajo está bloqueada, donde lo que le importa a la organización son sus ingresos y productividad, dejando de lado dimensiones importantes del sujeto como, la realización y trascendencia. “El escenario de salud de las últimas décadas se ha caracterizado por una dinámica de constante cambio, motivado principalmente por importantes modificaciones en el perfil de la población (sociales, demográficas y epidemiológicas) y por la vertiginosa innovación tecnológica en los servicios” (3).

Los riesgos psicosociales se dan por diferentes razones: el exceso de

responsabilidad de trabajo, es decir, el realizar muchas tareas al mismo tiempo o ya sea que no pertenezca a su puesto de trabajo, la persona se sentirá con demasiada presión y habrá consecuencia de esto; por otro lado, también los conflictos en las relaciones interpersonales. Lo anterior conlleva a la aparición de los riesgos psicosociales, que pueden tener efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar de las personas que trabajan, impidiendo la dinámica del reconocimiento, interés hacia sus necesidades y la retribución simbólica para el sujeto, quedando como un operar sin sentido, ni gratificación. Además de los efectos sobre la salud del trabajador, la exposición a riesgos psicosociales puede provocar consecuencias negativas para la organización en la que trabaja, relacionándose con reducción de la satisfacción laboral, aumento del ausentismo, mayor accidentabilidad e incremento de la propensión a abandonar la organización y, como consecuencia de estos, afectar la calidad de la atención que el personal brinda a la población que asiste.

La Encuesta Nacional de Salud Mental realizada en el 2015, “menciona que en los últimos 20 años la población colombiana ha presentado un deterioro de la salud mental, lo cual se evidencia en el incremento de problemas (síntomas o conductas que producen malestar emocional) y trastornos mentales (alteraciones significativas de tipo emocional, cognitivo o comportamental)” (2).

Todo lo anterior mencionado, conlleva a alteraciones de la salud mental del colaborador e impactan directamente el lugar de trabajo, causando ausentismo, presentismo, perdida de la productiva laboral, baja calidad en la prestación de los servicios, altos costos de atención de salud, retiros prematuros, burnout o desgaste

mental, generar comportamientos poco saludables como el consumo de sustancias psicoactivas e incluso en casos extremos acciones fatales como el suicidio, de esta forma, es importante realizar acciones de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitorio de los factores de riesgo psicosocial en las áreas de trabajo, con el fin de disminuir las consecuencias que para los colaboradores y empresas mismas puedan generar su incidencia y prevalencia en las mismas.

El ministerio de trabajo (4), menciona los reportes de las administradoras de riesgos laborales (ARL) y de las entidades promotoras de salud (EPS) dan cuenta de un incremento de los casos de ansiedad y depresión, ocupando el tercer lugar entre los más reportados, después los espasmos, esguinces y fracturas, y de las afectaciones auditivas. Así mismo, la información también concluye que gran parte de los problemas en músculos, huesos y articulaciones o de los accidentes de trabajo se derivan de riesgos psicosociales o afectaciones en la salud mental de los trabajadores. En ese sentido, es importante la gestión integrada de la salud mental por lo que conlleva a desarrollar acciones orientadas a la promoción y prevención, que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para mejorar su calidad de vida.

En toda empresa es indispensable promover estrategias que mejoren el ambiente o las condiciones de trabajo, si los trabajadores laboran en inadecuadas condiciones se perjudican sus actividades y por consecuencia también la productividad de la organización ya sea de servicios o producción, para lo cual es necesario mejorar las condiciones y así se disminuirán ciertas afecciones que puedan existir

2. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto se dirige hacia el fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la salud mental de los colaboradores que hacen parte del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño; según la resolución 2646 de 2008, establece la importancia de la evaluación de los factores psicosociales intra laborales, extra laborales y estrés, lo cual permite realizar programas de prevención de los riesgos psicosociales.

En la sociedad se ha comenzado a apreciar los efectos adversos que tienen sobre la salud los riesgos psicosociales y su falta de prevención puede suponer importantes costes humanos y económicos, tanto como para el trabajador afectado, que puede empezar a ver disminuida su calidad de vida, como para la organización y la sociedad que lo rodea. Los actuales cambios producidos en nuestra sociedad nos obligan, en cierto modo, a acércanos a la necesidad de conocer como un sujeto puede estar padeciendo malestar psicológico.

En los referentes teóricos se encuentra que otro gran impedimento a la intervención es el mensaje de las empresas que consideran que las condiciones de trabajo que conocemos como riesgos psicosociales (altas exigencias, bajo control, bajo apoyo y escasas compensaciones en términos de seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, justicia y reconocimiento) son inherentes a ciertos trabajos, la baja influencia es inherente a los trabajos de ejecución, la alta inseguridad es inherente al telemarketing, etc. Por lo anterior es de suma importancia establecer

los lineamientos que permitan la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los funcionarios, con el fin de disminuir el absentismo evitar los efectos del estrés y aumentar la motivación y satisfacción personal, dando a su vez cumplimiento a la implementación de la resolución 2646 de 2008 (5).

El Ministerio de la protección social (1), menciona que Colombia tiene una alta prevalencia de factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral. De acuerdo con la segunda encuesta de condiciones de trabajo, la mitad de los trabajadores reportaron afectaciones por actividades monótonas y exposición al trabajo en público. “Entre el 20 % y el 30 % de los trabajadores notificaron exposición a riesgos asociados de manera directa con estrés laboral debido a la poca claridad en la definición de responsabilidades, inexistencia de pausas de trabajo autorizadas, impedimento para detenerse cuando se quiere, mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo, y constantes cambios en lo que se espera del trabajador” (1).

Es muy importante la elaboración de acciones específicas para prevenir los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño, puesto que la parte administrativa ha manifestado la preocupación por la alta prevalencia de ausentismo laboral por

medio de los permisos que se presentan regularmente en el área de talento humano, así mismo se ha reportado el aumento de presentismo laboral dado la baja productividad que se ha observado en algunas áreas y el bajo cumplimiento de indicadores, la institución está de acuerdo en fortalecer el sistema de seguridad y salud en el trabajo institucional buscando estrategias positivas que incrementen o aumenten el bienestar física y mental de los colaboradores, transformado a un entorno laboral dinámico, proactivo y que conlleven al aumento en la productividad, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de salud. Se evidencia la necesidad de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito psicosocial según la resolución 2646 de 2008 en la valoración del riesgo psicosocial en los trabajadores, según lo establece la normatividad vigente colombiana, tomando a resolución 2646 de 2008 y decreto 1072 de 2015, hasta la priorización, diseño y ejecución de acciones específicas prevención de la resolución 2404 del 2019.

Mediante la ley 1616 de 2013, artículo 9 (6), se establece la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, las administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Las intervenciones en materia de salud mental deben formar parte de una estrategia integrada de salud y bienestar que abarque la prevención, la detección temprana, el apoyo y la reincorporación o readaptación. Desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es posible aplicar estas intervenciones donde estén disponibles, pero incluso cuando no lo estén, se pueden introducir una serie de cambios para proteger y promover la salud mental. El centro de Salud San Sebastián demuestra interés en llevar a cabo intervenciones de protección, promoción y apoyo, más allá de cumplir la exigencia legal en dicho sentido, la intervención sobre este tipo de riesgos, además de mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo, contribuye a la minimización de factores que afecten o influyan en la salud de los colaboradores.

El decreto 1072 de 2015, articulo 2.2.4.5.4. (7), menciona que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Cabe señalar que el actual escenario del trabajo se ha visto afectado por la pandemia que se ha estado atravesando, por lo cual es ministerio de trabajo mediante la circular 0064 del 2020 (4), considera necesario fortalecer las acciones y medidas de prevención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores en diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma remota como presencial. Es por ello que se deben adoptar acciones que contribuyan al bienestar físico y mental, facilitando el cumplimiento normativo para la prevención de la salud mental de los trabajadores del centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño, quienes se encuentran realizando sus labores al servicio de toda la comunidad, donde tienen contacto con situaciones que pueden afectar su salud mental.

3. MARCO TEÓRICO

El siguiente marco teórico ha aportado de manera significativa en la construcción de este proyecto; El Ministerio de la Protección Social (1), define los factores psicosociales como la condición o condiciones del individuo, del medio laboral o extra laboral que bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición generan efectos negativos en el trabajador(es), en la organización o en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional y cognitivo en el comportamiento laboral y social, y a nivel fisiológico. Debido a esto es de interés desarrollar acciones de prevención de la salud mental en la población

trabajadora.

Para Dejours, la pérdida de la salud mental en el escenario de trabajo se ha relacionado con la evolución de la organización del trabajo y con la entrada de nuevas técnicas como la evaluación individual del desempeño, la “calidad total”, la subcontratación y el uso progresivo de trabajadores independientes. Por lo anterior es de suma importancia realizar actividades para mejorar las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta las opiniones y necesidades de sus colaboradores y así reconstruir el bienestar psíquico del sujeto que pudo verse afectado por las condiciones que tenga la organización a la cual pertenece (8).

Acosta, señala que, en las últimas décadas, las formas de trabajo que responden a nuevas formas de organización del trabajo y producción han ido despersonalizando la relación con el trabajador y dan como ejemplo las maneras en que se dividen las tareas que imposibilitan la realización del ser humano en su trabajo. Razón por la cual, sí el colaborador considera su trabajo como algo negativo para su vida y percibe que la organización no brinda oportunidades para el crecimiento personal en el marco laboral, su desempeño laboral puede ser afectado, teniendo bajo rendimiento en su función y por consiguiente su salud mental (9).

Dejours, señala cinco categorías en torno a las patologías mentales que se presentan en el escenario actual: i. Las patologías de sobrecarga, como el síndrome de burnout, el karoshi y los problemas músculo-esqueléticos; ii. Las patologías que complican las agresiones cuya víctima es el trabajador; iii. Las patologías de personas que son privadas de empleo o que son despedidas, y que dan paso al aumento de depresiones, alcoholismo y otras formas de toxicomanías, y el aumento

de la violencia; iv. Las patologías del acoso laboral o psicológico; y v. Las patologías depresivas, que pueden llegar hasta el intento de suicidio y los suicidios (8).

La política de salud mental tuvo su primer avance en la década de los 70 a través de macro diagnósticos de salud mental, en la década de los 70 y 80 se establecieron lineamientos inclusión de la atención de la salud mental en la atención hospitalaria; estos fueron los primeros avances en la política de salud mental, teniendo un enfoque en la atención y rehabilitación de trastornos mentales. La ley 100 de 1993

(10), refiere que en la década de los 90 a través de la creación del sistema de seguridad social en salud mediante la ley 100 de 1993 lo que buscaba era brindar la protección integral de la población en todos sus niveles, desde la promoción de la salud, hasta los problemas de trastornos mentales, incluyendo diagnósticos oportunos, tratamiento y rehabilitación. Esto se materializo con la aparición del plan obligatorio de salud (POS) y a través del plan de atención básico que corresponde a todas las intervenciones encaminadas a promover la salud y prevenir las enfermedades. En el año de 1998 la salud mental tuvo uno de los principales avances con la primera política nacional de salud mental de la cual se dieron unas directrices de la atención primaria y promoción de la salud emocional, desarrollo socioeconómico y calidad de vida.

El decreto 1072 de 2015, articulo 2.2.4.5.4. menciona que uno de los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es realizar acciones de prevención y promoción de riesgos laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades

laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente, (7).

La resolución 2646 de 2008, establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional". Por lo anterior se busca garantizar la seguridad y proteger el estado de salud de las personas entorno a las actividades laborales en que se desarrollan. Es necesario implementar estrategias para la prevención de la salud mental en las organizaciones, de este modo se previenen directamente los factores de riesgo que afectan la salud mental de los individuos (1).

Posteriormente La Ley 1616 de 2013 , artículo 9 establece la promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral, donde menciona que las administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores (6).

La resolución 2404 del 2019, resuelve en el artículo 6 guía técnica general y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores

psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, presenta las acciones, estrategias y los protocolos específicos, tienes tres enfoques (11):

- Como herramienta de promoción de la salud y los factores protectores, la intervención de los factores de riesgo y la prevención de los efectos adversos en la salud de las personas.

- Como componentes del sistema de gestión d seguridad y salud en el trabajo.

- Como mecanismo de intervención de los factores de riesgo identificados a través de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales.

Al respecto de los trastornos mentales y de comportamiento, Ministerio del trabajo y OISS, señalan que en los resultados de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se observó un incremento del 43% entre 2009 y 2012, principalmente por el reconocimiento de eventos de ansiedad y depresión y agregan, que tuvo poca representatividad el diagnóstico del estrés, dado que este es más una consecuencia que conlleva la existencia de otros trastornos no únicamente mentales sino, además, físicos, tales como los cardiovasculares o los gastrointestinales (12).

En el Ministerio del Trabajo, reconocen que la naturaleza del trabajo va cambiando rápidamente ante las transformaciones que se van generando en la tecnología

utilizada en los procesos productivos, los que, a su vez, modifican la diversidad de condiciones en el trabajo, y en el surgimiento de nuevas formas de realizar las tareas, las que, además, están enfocadas en el logro de estándares de calidad a un menor tiempo y con menos personal. Es así que estás condiciones llevan a un estado de presión y exigencias que afectan la salud, donde el estrés es registrado como el primer causante de alteraciones a la misma, traduciéndose en incapacidades repetidas y enfermedades laborales (13).

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Elaboración de acciones específicas en el marco del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño – Nariño.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar del informe general de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial los factores de riesgo que afectan la salud mental de los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

• Determinar las características institucionales del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño para la aplicabilidad del protocolo 6 de la resolución 2404 del 2019 de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social – gestión de demandas en el trabajo.

• Diseñar las acciones específicas institucionales de acuerdo al protocolo 6 de la resolución 2404 para la prevención de factores psicosociales para los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

• Validación de las acciones específicas por parte de la administración del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño para su ejecución.

• Implementar y evaluar resultados principales de las acciones específicas institucionales de acuerdo al protocolo 6 de la resolución 2404 para la prevención de factores psicosociales de los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

5. METODOLOGIA

5.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

Este proyecto de intervención y desarrollo tiene un enfoque cualitativo, puesto que se va a realizar una búsqueda de información y documentos relacionados con el tema, a partir de la realidad social y de la experiencia cotidiana del sujeto y su contexto lo que permite el diseño de acciones específicas para la prevención de los factores psicosociales que afectan la salud mental de los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián de Municipio de Nariño.

5.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Proyecto de intervención y desarrollo de tipo documental descriptivo, se recolectará información pertinente al tema de diferentes fuentes como la normatividad vigente a nivel nacional, como también las políticas instituciones de la entidad, con el objetivo de realizar un análisis sobre la delimitación del tema. También se tendrá en cuenta la información brindada por los colaboradores relacionada con la experiencia en su contexto laboral.

5.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE LOS DOCUMENTOS A REVISAR:

• Inclusión: Estudio de normatividad Nacional vigente relacionada al tema, informe general de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

• Exclusión: No se accederá custodia del instrumento e historia clínica del colaborar, el cual está garantizado la confidencialidad y privacidad de la población según lo establece el artículo 16 de la resolución 2346 del 2007.

5.4 DEFINICIÓN DE LAS TÉCNICAS DE REGISTRO Y ORGANIZACIÓN

Análisis documental, encuesta de percepción laboral actual, trabajo de campo para la observación de las características instituciones para orientar la elaboración de las acciones específicas y encuestas de evaluación de las acciones implementadas.

5.5 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Factores psicosociales, prevención, normatividad de programa de prevención para la salud mental.

5.6 PREPARACIÓN DEL PLAN PARA DESCRIBIR, INTERPRETAR Y ANALIZAR LA INFORMACIÓN

Inicialmente se realizó una revisión literaria la cual consistió en buscar, seleccionar y consultar bibliografía que fue útil para el estudio y el diseño de las acciones específicas, posteriormente se identifica en el informe general de la batería de riesgo psicosocial los factores de alto riesgo, se realiza encuesta de percepción

laboral para identificar factores psicosociales actuales del Centro de Salud San Sebastián y por último se realiza el diseño de las acciones específicas, ejecución y análisis de resultados.

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1 CRONOGRAMA

Tabla 1. Cronograma

MES

NOMBRE DE JUNIO JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE

LA Producto

ACTIVIDAD

Identificación

de factores de

riesgo de

ANALISIS DE

informe

INFORME

general de la

GENERAL

batería de

riesgo

psicosocial

Creación de

instrumento

para validar

información

ENCUESTA

actual de

factores de

riesgo

psicosocial

INFORMACIÓN

Aplicación de DE FACTORES

instrumento PSICOSOCIALES

ACTUALES

Cruce de VACIADO DE

información INFORMACIÓN Y

para ANALISIS

21

22- 30

15- 20

ago-13

01-jun

25- 30

18- 23

nov-16

04-sep

01-feb

27- 30

20 - 25

13- 18

06-nov

01-abr

23- 31

16- 21

sep-14

02-jul

26- 31

19-24

dic-17

05-oct

01-mar

21 - 30

14 - 18

07-dic

01-may

establecer

factores a

intervenir

INFORME DE

Determinar VARIABLES

características (FACTORES

institucionales PSICOSOCIALES)

A INTERVENIR

PROCESO DE

Diseño de las

CADA UNA DE

acciones

LAS ACCIONES

especificas

ESPECIFICAS

CARTA DE

ACEPTACIÓN

Validación de

PARA REALIZAR

acciones

LAS ACCIONES

específicas

ESPECIFICAS EN

por parte de la

EL CENTRO DE

institución

SALUD SAN

SEBASTIAN

Implementaci

ón y INFORME DE

evaluación de ACCIÓN

1 acción

Implementaci

ón y INFORME DE

evaluación de ACCIÓN

2 acción

Implementaci

ón y INFORME DE

evaluación de ACCIÓN

3 acción

ANALISIS E

Análisis de

INFORME DE

resultados

RESULTADOS

22

Construcción

DOCUMENTO DE

de resultados

RESULTADOS Y

y

RECOMENDACIO

recomendacio

NES

nes

DOCUMENTO

FINAL DE

Informe final

PROYECTO DE

GRADO

Tabla 2. Presupuesto

Aspecto	Valor total
Fase de identificación de factores de riesgos psicosociales	$ 20.000
Fase de Acción 1 implementación de acciones especificas	$ 50.000
Acción 2	$ 40.000
Acción 3	$ 40.000
Total	150.000

23

7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Este proyecto salvaguardó en primer lugar la propiedad intelectual de los autores, citando y precisando correctamente las fuentes bibliográficas.

Se tuvo absoluta reserva y confidencialidad de los datos obtenidos del informe

general da la batería psicosocial la cual reposa en la institución, para esto la resolución 2404 del 2019 (11), menciona que el instrumento de evaluación o historia clínica ocupacional, el evaluador es el responsable de mantener la custodia de la información garantizando confidencialidad.

Respecto a la reserva de la fuente de información, por tratarse de información que corresponde a la entidad, se consideró contar con autorizaciones respectivas para su estudio y diseño de las estrategias.

Este proyecto está catalogado sin riesgo, considerando que los trabajadores fueron tratados desde la perspectiva de los derechos humanos, no existe ningún procedimiento que afecte su integridad física o psicológica. No se emplearon técnicas y métodos de investigación documental retrospectiva en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, sicológicas o sociales de los individuos.

La encuesta aplicada para validar los resultados del informe general de la batería de riesgo psicosocial se realiza de manera anónima, esto con el objetivo de garantizar la confidencialidad de los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Principio de No maleficencia: Se evitó realizar análisis que afecten la integridad de las personas o puedan generar daños a la institución.

Principio de Beneficencia: La orientación a la forma de dar respuesta al problema de investigación, respetó en todo momento los derechos de los trabajadores

teniendo en cuenta que para los investigadores la finalidad de este proyecto fue la elaboración de acciones específicas para la prevención de factores psicosociales que afecten la salud mental de los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Cabe mencionar que no existió ningún conflicto de interés por parte de la administración con respecto al proyecto realizado, por el contrario, hubo total respaldo por el bienestar de los trabajadores y la información suministrada por la entidad es netamente del informe general de la batería psicosocial y no individual. El Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño autorizo utilizar su nombre, al igual que la información de las características institucionales para la realización del proyecto.

8. DISEÑO DE ACCIONES ESPECIFICAS

8.1 CONTEXTUALIZACIÓN

El centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño, establecimiento de primer nivel de atención, de baja complejidad, donde se prestan servicios de protección y cuidados de la salud, a través de la atención primaria integral con oportunidad, eficiencia y calidad en las fases de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación, con talento humano idóneo, capacitado y comprometido.

8.1.1 Población. El centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño tiene

27 colaboradores, el proyecto se desarrolló con 20 colaboradores, quienes hacen parte del personal asistencial y se encuentran laborando diariamente en la institución. El personal que no hizo parte del proyecto labora de manera externa.

Tabla 3. Población

Cargo o profesión	N° de colaboradores
Enfermera jefa	2
Auxiliar de enfermería	4
Psicólogo	1
Conductor de ambulancia	1
Médico general	2
Orientador	1
Odontólogo (a)	2
Servicios generales	2
Facturación	1
Área administrativa	4
Total	20

Fuente: Elaboración en base al proyecto

8.2 IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Para dar cumplimiento al primer objetivo del proyecto, se revisa el informe general de la batería de riesgos psicosociales realizada en el año 2020, en el cual menciona que el nivel de riesgo psicosocial Intralaboral y extralaboral se encuentra en un puntaje transformado de 28.8 lo que indica un nivel de riesgo medio, por lo tanto,

con este nivel se deben realizar acciones de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores.

De acuerdo con los resultados del informe nombrado en el anterior párrafo las dimensiones de riesgo para intervenir son las siguientes:

- El control sobre el trabajo, indicando un nivel de riesgo alto. Esta dimensión se refiere a la capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre aspectos sobre el orden de sus labores, el ritmo y la forma de trabajar.

- Las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, riesgo medio, dimensión que se relaciona con la posibilidad que el trabajador tiene para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

- En la influencia del trabajo, indicando un nivel de riesgo medio, esta dimensión tiene que ver con la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su colaboración, impactan su vida extra laboral.

- En las demandas emocionales, nivel de riesgo alto lo que permite inferir que los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño en el desempeño de su labor perciben un nivel de riesgo alto en las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emocionales del trabajador.

- En las demandas de la jornada del trabajo, riesgo alto, esta dimensión hace referencia a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al trabajador en términos de duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos, siendo en este caso para la Institución un factor de riesgo debido a que los evaluados tienen una percepción alta.

- En la dimensión de tiempo fuera del trabajo, se evidenció un nivel de medio, los colaboradores perciben que las relaciones familiares son inestables a causa de su trabajo.

- En la comunicación y relaciones interpersonales, nivel de riesgo alto, aspecto relacionado con las propiedades que caracterizan la comunicación e interacción entre el trabajador con sus allegados y amigos.

Posteriormente a la revisión del informe general de la batería de riesgo psicosociales, con el fin de validar los resultados del informe general con la situación actual de la organización, se creó una encuesta de percepción laboral con el objetivo de identificar factores de riesgo que se presenten en el contexto actual de la institución, a continuación, los resultados:

Ilustración 1. Resultados de la encuesta

RESULTADOS DE ENCUESTA

¿ En mi grupo de trabajo me tratan de forma... 38% 31% 31%

¿ Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando... 38% 54% 8%

¿ Hay integración en mi grupo de trabajo? 8% 38% 46% 8%

¿Puede tomar pausas (descansos) en mi trabajo... 15% 69% 15%

¿Considera que en su lugar de trabajo se abordan... 15% 31% 46% 8%

¿Siente que puede confiar en sus compañeros de... 15% 38% 46%

¿Es agradable el ambiente en el grupo de trabajo? 8% 54% 38%

¿Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental 62% 31% 8%

0% 20% 40% 60% 80% 100% 120%

Siempre Casi siempre Algunas veces Casi Nunca Nunca

Como se puede observar en el gráfico, en cuanto a la pregunta si en el grupo de trabajo recibe un trato respetuoso un 38% de los colaboradores no considera recibir un buen trato en su grupo de trabajo, también se identifica que el 54% de los colaboradores considera que sus compañeros de trabajo en algunas veces le han brindado ayuda cuando lo ha necesitado, en relación a la pegunta si existe integración en el grupo de trabajo un 69% refieren que algunas veces; El 69% d de los colaboradores reconoce que algunas veces puede tomar pausas en el trabajo.

El 46 % de los colaboradores mencionan que algunas veces en su lugar de trabajo se abordan actividades que contribuyan en su bienestar emocional. El 54% considera que casi nunca el ambiente en el grupo de trabajo es agradable y el 62% de los colaboradores reconoce que el trabajo les exige hacer mucho esfuerzo mental.

Los resultados obtenidos la encuesta aplicada, arrojan que los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño se encuentran expuestos a factores de riesgo como la demanda de la jornada de trabajo, las dificultades que presentan con sus compañeros relacionadas con la comunicación y trabajo en equipo, la carga emocional que representa su contexto laboral y la importancia de realizar actividades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Los resultados validan la información que contiene el informe general de la batería de riesgos psicosociales, siendo los mismos factores de riesgo que se priorizan para intervenir como son: Trabajo equipo, comunicación y resolución de problemas, por esta razón es importante la elaboración de acciones específicas que ayuden a prevenir y mitigar el riesgo psicosocial.

8.3 DISEÑO DE ESTRATEGIAS

Con base en los factores de riesgos psicosociales priorizados de acuerdo al informe general de aplicación de la batería de riesgo psicosocial y su validación en la encuesta de percepción del contexto laboral actual del colaborador del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño, se diseñaron e implementaron las

siguientes acciones específicas que tienen el objetivo de prevenir y mitigar los factores priorizados:

8.4 ACCIÓN N° 1 PARTICIPACIÓN EFECTIVA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO

Nombre de la acción: Trabajo en equipo

Riesgos a intervenir: Comunicación y relaciones interpersonales- Trabajo en equipo.

Objetivo general: Mejorar la cohesión grupal a través de las vivencias en grupo de las diferentes actividades que favorecen el autoconocimiento, el sentimiento de pertenencia a un grupo y de participación en situaciones y experiencias conjuntas, dinámicas y lúdicas.

Objetivos:

- Optimizar las competencias del personal de dirección y trabajadores para valorar e incentivar la participación y el aporte de los trabajadores.

- Desarrollar la competencia de los trabajadores para participar de manera oportuna, adecuada y eficaz en diversos escenarios colectivos, incluidos los relacionados con el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo

Tipo de Acción: Intervención primaria

Población objeto: Colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Alcances y limitaciones de la acción:

Alcances

La acción contribuye a crear un clima que favorece la creatividad, el compromiso y la aceptación de los cambios; en consecuencia, el mayor impacto ocurre sobre la dimensión de participación y manejo del cambio. La acción de intervención también contribuye a mejorar las relaciones en el trabajo, por cuanto favorece la comunicación y la búsqueda de soluciones en los grupos y por tanto se refleja en un mayor y más efectivo apoyo al jefe inmediato. También ayuda al fortalecimiento

tanto de los líderes formales como de los informales que pueden ser importantes dinamizadores de los grupos y apoyo para los jefes en diversas actividades.

La acción constituye en sí misma una valiosa oportunidad de desarrollo y en la medida en que la dinámica del grupo y la organización lo propicie, constituye excelente escenario para aplicar las habilidades y destrezas adquiridas.

Limitaciones

Puede presentarse resistencia en el personal para aceptar o propiciar la participación. La acción requiere dedicación de tiempo, esfuerzo y recursos en sus

etapas iniciales, en particular para concientizar y propiciar el desarrollo de las habilidades de participación por parte de los trabajadores.

Actores involucrados en la implementación: área de talento humano, área de seguridad y salud en el trabajo, personal, estudiantes CES.

Tabla 4. Planeación general de la acción especifica

FASE ACTIVIDADES RECURSOS DURACIÓN

- Presentación Recursos 10 minutos
  tecnológicos
- Sensibilización del tema
  Diapositivas
INICIACIÓN Video: la carreta
www.youtube.com/watch Video
?v=pidhWGD-m_A

Concepto de trabajo en
equipo

Taller: la torre Pitillos 50 minutos

- Se divide en cuatro Cintas
grupos de cinco personas
ACTIVIDAD

en diferentes espacios Marcadores

CENTRAL

- De cada grupo se debe Papelería

seleccionar un líder.

29

- Se entrega 70 pitillos a

cada equipo y un rollo de

cinta.

- Instrucciones: realizar la

torre más alta, en un

tiempo límite de 30

minutos.

- Pueden utilizar

marcadores para pintar.

- Criterios para evaluar:

torre alta, firme, con

equilibrio, estética.

- Se realiza observación

durante todo el taller.

- El líder de cada grupo
presenta la torre y cuenta
como fue el proceso de
creación y el rol de cada
participante.

- Retroalimentación:
observaciones

Se aborda a manera de reflexión Papelería 20 minutos
a través de presentación en
Power Paint, el siguiente Recursos
contenido tecnológicos

- Diferencia entre equipo y Diapositivas
grupo:
FINALIZACIÓN Cuadro comparativo de
características de los dos
conceptos.

- Cualidades que hacen
posible que un equipo
tenga un alto rendimiento:
Descripción de las

cualidades las relevantes.

30

Liderazgo

Metas especificas

Respeto

Comunicación eficaz

Pensamiento positivo

Reconocimientos

- Ventajas del trabajo en equipo: descripción de las ventajas cuando se fomenta el trabajo en equipo.

- Estrategias de tratamiento de conflicto: Se presentan herramientas que facilitan la resolución de conflictos entre los miembros involucrados.

- Opiniones de

participaciones sobre la
actividad.

- Entrega de evaluación de
satisfacción de la
actividad.

8.5 ACCIÓN N° 2 PROMOCIÓN DEL APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN

Nombre de la acción: Comunicación asertiva en el entorno laboral

Riesgos a intervenir: Comunicación y relaciones interpersonales

Objetivo general: Fortalecer la comunicación en los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño, con el propósito de promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.

Objetivos:

Identificar el grado de comunicación que tienen los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Establecer la relación de asertividad y comunicación dentro del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Tipo de Acción: Promoción de factores protectores.

Población objeto: Colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Alcances y limitaciones de la acción:

Alcances

A través de esta estrategia se aborda la dimensión de relaciones sociales en el trabajo, por cuanto la misma promociona el contacto del trabajador con otros individuos y fortalece la cohesión e integración, al tiempo que facilita la realización de acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común.

Limitaciones

Puede presentarse resistencia en el personal para aceptar o propiciar la

participación. Contexto cultural, le cual puede influir en el comportamiento de cada individuo, involucrando su manera de comunicarse.

Actores involucrados en la implementación: Área de talento humano, área de seguridad y salud en el trabajo, personal, estudiantes CES.

Tabla 5. Planeación general de la acción especifica

FASE	ACTIVIDADES	RECURSOS	DURACIÓN
INICIACIÓN	- Presentación. - Actividad rompe hielo "teléfono roto": se dio la instrucción de dividir el grupo en 3 equipos, a continuación, se escogió un líder de cada equipo para que escoja la frase y el último de cada fila socializa el mensaje que llego.	Recursos tecnológicos Diapositivas	15 minutos

Sensibilización, se abordará de

manera magistral los siguientes 40 minutos

temas:

Recursos

- Que es comunicarse tecnológicos

- Características de la Diapositivas

Comunicación Asertiva Bombas

- Técnicas de Comunicación

Asertiva.

ACTIVIDAD - Herramientas

CENTRAL - Que es ser asertivo

Actividad “el orgullo de perder” -

Se entrega un globo a cada

participante y un palillo - Se

manifiesta que la persona que

quede con el globo inflado

después de un minuto será un

ganador - Solo se da un minuto

para mantener el globo inflado

Retroalimentación de la actividad Papelería 10 minutos

por parte de las psicólogas

FINALIZACIÓN

practicantes.

Entrega de evaluación

satisfactoria.

8.6 ACCIÓN N° 3 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Nombre de la acción: Manejo del conflicto en escenarios laborales

Riesgos a intervenir: Demandas emocionales – Demandas de la jornada de trabajo.

Objetivo general: Modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional.

Objetivos específicos:

- Fortalecer la capacidad de asertividad y cooperación para llegar a acuerdos en los colaboradores para mejorar el desempeño y clima laboral.
- Aprender a establecer estrategias efectivas para resolución de conflictos laborales.

Tipo de acción: La presente acción tiene una estructura de intervención secundaria.

Población objeto: Colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Alcances y limitaciones de la acción

Alcances

La acción de intervención impacta la dimensión psicosocial de demandas emocionales; el alcance más preciso es el de fortalecer la capacidad para afrontar Situaciones críticas de manera adaptativa.

Limitaciones

Dado que la intervención tiene un enfoque individual, donde se debe tener en cuenta su contexto y cultura.

Tabla 6. Planeación general de la acción especifica

FASE ACTIVIDADES RECURSOS DURACIÓN

Presentación Recursos 3 minutos

tecnológicos

INICIACIÓN

40 hora

Flexibilización, se abordará de Recursos

manera magistral los siguientes tecnológicos

temas:

ACTIVIDAD Diapositivas

CENTRAL - ¿Que son y como surgen

los problemas en las Papelería

organizaciones?

Actividad vivencial

34

- Se formarán 6 grupos de

cinco personas.

- Se realizará una

simulación de tormenta y

caos (efectos de música y

luces).

- Narración de una

experiencia de una

situación de riesgo por

una tormenta sorpresiva.

- se hablará de las condiciones que presenta la actividad, como, por ejemplo: Las lanchas solo tienen capacidad para 3 personas.

- Se informa a cerca de las posibles estrategias para la solución del conflicto

⎫ Primero: se quedan los cinco y mueren todos.

⎫ Segunda: se bajan dos y se salvan tres.

⎫ Tercera: se bajan todos y tratan de salvarse.

⎫ Tienen la posibilidad de proponer otras alternativas.

⎫ Conflictos laborales

⎫ La negociación

- Al finalizar, se pedirá que

hablen sobre las

35

decisiones que tomaron y

por qué.

Se abordará de manera Recursos 15 minutos

magistral los siguientes temas: tecnológicos

- El proceso de toma de

decisiones. Diapositivas

- Desarrollar habilidades

FINALIZACIÓN

para solucionar Papelería

problemas y tomar las

mejores decisiones

Entrega de evaluación

satisfactoria

36

9. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

9.1 ACCIÓN N° 1 PARTICIPACIÓN EFECTIVA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO

La acción desarrollada conto una participación de 20 personas, colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Mujeres: 13

Hombres: 7

La acción permitió comprender la dinámica que debe tener un equipo de trabajo, como obtener un buen clima laboral en el que todos se sienten parte del proyecto, fortaleciendo relaciones interpersonales y aumentando la eficacia de los resultados. Los participantes mostraron interés, motivados por realizar la actividad de la mejor manera posible y así poder ganar el primer lugar; al realizar la torre todos trabajaron con entusiasmo, se logró observar cómo funciono la dinámica que tuvo cada equipo y como se divirtieron.

La acción fue satisfactoria y generó aprendizaje, eso lo manifestaron en la intervención que tuvo cada grupo, donde compartieron como fue su experiencia al realizar la torre y como lograron unir sus esfuerzos por cumplir una meta: cuales comentarios, entre “en la actividad pudimos interactuar más con nuestros compañeros, cada uno de nosotros conoció fortalezas para trabajar en equipo, pudimos divertirnos y aprender”, distribuyéndose funciones y teniendo una buena comunicación. Durante el cierre de la acción específica se realizó una explicación

sobre las diferencias que tiene un grupo de trabajo de un equipo de trabajo, de las características y ventajas que tiene trabajar en equipo. Los participantes comentaron que la acción fortaleció cualidades que cada uno tenía y mejoró la capacidad de trabajar con sus compañeros.

Interpretación de resultados: La acción participación efectiva en los grupos de trabajo en equipo, tuvo como objetivo hacer conciencia de trabajar en equipo, mencionando la importancia unir las aptitudes de los miembros y así se potencian los esfuerzos, disminuyendo el tiempo invertido en las labores y aumentando la eficacia de los resultados.

Al iniciar se compartió una definición sobre trabajar en equipo donde se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto. Esto género que los participantes hicieran una cohesión con las personas que trabajarían para realizar la torre, esto se expresó a través del compañerismo y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan durante toda la actividad.

Durante el desarrollo de la acción, se identificaron diferentes roles que puede tener un equipo de trabajo como son el líder, el de las ideas, el creativo etc. Esto fue importante ya que al finalizar la actividad se hizo un intercambio de información y se coincidió en varios aspectos.

Asimismo, fue relevante hablar sobre los elementos y características de un equipo

de trabajo, el respeto a las cualidades humanas de sus compañeros es muy importante, se debe tener criterios claros y metas definidas con respecto a las actividades del equipo y distribuir las funciones de manera equitativa sin que se produzcan obligaciones desiguale. Se puede afirmar que estos elementos son la mejor manera de fomentar un buen clima laboral ya que potencia la motivación de los empleados y, por ende, la retención del talento, uno de los mayores retos hoy en día en las organizaciones. La acción fue considerada como una herramienta para mejorar las relaciones laborales y cumplir los objetivos de la institución.

9.2 ACCIÓN N° 2 PROMOCIÓN DEL APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN

La acción desarrollada conto una participación de 20 personas, colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Mujeres: 13

Hombres: 7

La acción permitió desarrollar la capacidad de escucha, haciendo que el sujeto participe en las diferentes actividades, dando importancia a la capacidad de comunicarse de manera adecuada en el mundo empresarial como estrategia para mantenerse y adaptarse. Por otro lado, se quiso verificar que la información haya sido aprendida por medio de preguntas y retroalimentación. Los asistentes mostraron interés durante la acción y compromiso por fortalecer o mejorar sus habilidades para tener un mejor ambiente laboral. Los participantes expresaron durante el desarrollo de la acción dudas y percepciones acerca del tema buscando que sean aclaradas. La acción fue satisfactoria en cuanto al contenido de la

temática, lo que género que la actividad se desarrolló de la mejor manera y cumplir el objetivo el cual era que en este espacio pudiera desarrollar la capacidad de escucha y comunicación asertiva

Interpretación de resultados: La acción tuvo como objetivo fortalecer la comunicación asertiva en los colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño, enfatizando que la comunicación es el proceso de interacción más importante del ser humano, en el desarrollo de esta actividad se intercambian ideas, sentimientos, pensamientos, conocimiento, emociones, que permiten la evolución constante de las personas, la sociedad y las organizaciones. Al iniciar la acción se realizó una sensibilización acerca de la comunicación asertiva con conceptos básicos sobre la comunicación, las características y la importación de cómo se manifiesta la comunicación asertiva, de esta manera permitió realizar

mediante una actividad un primer acercamiento con los colaboradores que reflejo la percepción que tiene acerca de la comunicación asertiva. Así mismo fue importante hablar de las técnicas que existen para la comunicación.

Se puede afirmar que para la comunicación asertiva es necesario tener claro los sentimientos y emociones que quieran expresar y comunicar ante el otro, que pueden ser beneficios para relacionarse dentro de diferentes contextos. También se hablo acerca de la importancia de observar sin hacer ningún tipo de crítica o prejuicio moral que pueda causar interpretaciones y perder la atención del receptor, de la misma manera expresar los sentimientos es relevante dentro de la comunicación debido a que es la única realidad que no admite discusión y es así

como podemos empatizar con el otro y nos permita expresar nuestras necesidades, como también es importante saber identificar las necesidades reales de cada uno y saber expresarlas claramente hacia otra persona, y esto genere una buena comunicación asertiva.

Todos los temas anteriores con el fin de dar a conocer los beneficios que pude tener una buena comunicación asertiva, como en el ámbito laboral al relacionarse con colaboradores que hagan parte de ella, debido a que se fortalecen habilidades personales que se pueden reflejar en la dinámica de una organización.

9.3 ACCIÓN N° 3 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

La acción desarrollada conto una participación de 20 personas, colaboradores del Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño.

Mujeres: 13
Hombres: 7

La acción permitió desarrollar habilidades para solucionar problemas y tomar las mejores decisiones, por otro lado, se reflexiono acerca de cómo se soluciona un problema, esto se hizo a través de una actividad, donde los participantes pudieron experimentar una situación que requería la toma de la mejor decisión para poder salvar su vida, de esta manera entendieron que tomar una buena decisión y pensando en grupo se puede cumplir todos los propósitos. Los asistentes mostraron durante toda la actividad interés serio y compromiso por profundizar su conocimiento y mejoría de sus habilidades para solucionar o manejar un conflicto.

Por otra parte, los participantes expresaron sus pensamientos y creencias referente, como por ejemplo “solucionar un problema no siempre es fácil y más cuando se encuentra en una situación de tensión como la que vivimos ahora”. La actividad fue satisfactoria en cuanto al contenido de la temática, lo que propicio que la actividad se desarrollara de la mejor manera y lograr el objetivo, el cual era que los participantes durante esta pudieran experimentar un conflicto y tomar la mejor solución para resolverlo.

39

Durante el cierre de la capacitación los asistentes consideraron que el solucionar problemas no es siempre fácil, ya que lleva un proceso que involucra no solo decisiones, sino personas para ejecutarlas y recursos que se necesitan y debe atenderse ya es un factor de suma importancia en las organizaciones y en su vida personal.

Interpretación de resultados: La acción específica manejo del conflicto en escenarios laborales, tuvo como objetivo aportar al sujeto elementos técnicos y metodológicos que le permitan resolver asuntos relevantes y solucionar problemas en forma efectiva. Al iniciar la actividad fue necesario hacer una reflexión sobre que es un problema en una organización y como la capacidad de resolver problemas es la eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido común, esto género que los participantes reflexionaran sobre su vida personal y laboral, despertando interés para el desarrollo de la actividad.

En un segundo momento se dio inicio a la actividad, la cual tuvo gran acogida da y los participaron vivenciaron una situación de conflicto, donde experimentaron angustia y tuvieron que buscar la mejor solución para poder resolver el conflicto, este momento fue muy importante, por lo que tuvieron que realizar un buen proceso de diálogo con sus compañeros, negociando la mejor decisión, para que todos pudieran ganar. De esta manera los participantes lograron identificar aspectos importantes para la toma de decisiones.

Cuando termino la actividad vivencial, se dio paso a la retroalimentación donde se habló acerca del proceso para la toma de decisiones, como desarrollar habilidades y así tomar la mejor solución, el cual puede estar sujeto a diversas opiniones, ideas y criterios, que de acuerdo a lo que se debe hacer es que se puede hacer tan corto o externo este proceso. También se habló de la importancia de tener una escucha activa, ya que sabemos oír, mas no escuchar y sin esto es imposible lograra la empatía con los demás. Para ellos es importante no centrarnos en nuestras ideas y tomar en cuenta lo que los demás aporten, escuchar con atención, no tomar actitudes a la defensiva, reflexionar y analizar lo que dicen los demás y ser objetivo sabiendo aceptar cuando los demás estén en lo correcto. Los temas fueron complementarios a la actividad vivencial y los participaron pudieron relacionarlos y comprenderlos de una mejor manera.

La acción fue considera muy importante, por lo que pudieron aprender y fortalecer cualidades para la toma de decisiones y así evitar discusiones o generar conflictos en su vida laboral y personal.

10. CONCLUSIONES

Para la elaboración de las acciones específicas, fue necesario la búsqueda exhaustiva de información y referentes teóricos sobre temas relacionados a riesgos psicosociales, protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales, el fin de conocer el tema y tener una base amplia para desarrollar los elementos que intervienen en la prevención de riesgos psicosociales; de este modo el Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño podrá contar con una herramienta original y confiable, y con actividades que puedan ser aplicadas y ejecutadas frecuentemente, pero sobre todo que tengan efectos positivos posterior a implementación.

La creación de las acciones específicas para prevenir los factores de riesgos psicosociales en el marco del sistema de seguridad y salud en el trabajo, surgió de la necesidad identificada en el informe general de la batería de riesgos psicosociales considerados en riesgo medio y alto para la salud mental de los colaboradores; las acciones diseñadas fueron enfocadas hacia estrategias de afrontamiento, trabajo en equipo y comunicación asertiva, las apropiaciones de cada una de ellas no solo permitieron al colaborador disminuir los factores de riesgo que afecten su bienestar psicológico, sino que también fueron reconocidas como herramientas para promover los comportamientos positivos que le permitirán responder de manera adecuada a las demandas laborales.

Es importante resaltar que es necesario que toda empresa que realice cualquier tipo de evaluación a sus trabajadores, analice los resultados obtenidos y en base a los

porcentajes que se ha encontrado realice un programa con el cual se pueda mejorar los resultados obtenidos, con el fin de que no quede la evaluación únicamente en resultados, sino que sirva para analizar cómo se encuentra la empresa y buscar métodos para solucionar los problemas detectados.

11. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Centro de Salud San Sebastián del Municipio de Nariño continuar con el diseño de acciones de prevención de riesgos psicosociales y su respectiva ejecución, ya que es importante cuidar del bienestar de los trabajadores porque de ello depende que la institución surja como tal y pueda llevar una vida laboral saludable.

También se recomienda realizar en otras instituciones u organizaciones este tipo acciones ya que esto ayuda a la salud de los colaboradores de toda empresa y por otro lado también se cumple con la normatividad las cuales buscan mitigar los riesgos psicosociales dentro de la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1- Colombia. Ministerio de protección. Resolución 2646 del 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Diario Oficial No. 47.059 (23 de julio de 2008).

2- Compes 3992. Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia [Internet]. [consultado 2021 abril 4]. Disponible en: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3992.pdf

3- Acevedo G, Farías A, Sánchez J. Eller NH, Netterstr0m B, Gyntelberg F, Kristensen TS, Nielsen F, Steptoe A. Trabajar en el sector salud factores influyentes en sus condiciones y medio ambiente de trabajo. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba; 2011.

4- Colombia. Ministerio de trabajo. Circular 0064 del 2020 por la cual se establece las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual pandemia sanitaria por SARS- COV-2 en Colombia. El ministerio de trabajo; 2020.

5- Andrés R, Bonal S, Borges I, Cuadrat L, Fernández A, Fernández L et al. Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales [Internet]. [consultado 2021 abril 4]. Disponible en: http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=4891

6- Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1616 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. El congreso de Colombia; 2013.

7- Colombia. Ministerio de trabajo. Decreto 1072 del 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El ministerio de trabajo; 2015.

8- Merlo A, Soare E y Cardoso, T. Trabalho imaterial e contemporaneidade: um estudo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Periódicos electrónicos en psicología [Internet] 2011 [Consultado 2021 abril 17]. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300010

9- Acosta M, Aldrete M, Alvarado C, Aranda C, Arellano G, Bermúdez R, Varillas, W. Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. [Internet] Guadalajara: Universidad de Guadalajara, 2006 [consultado 2021 septiembre7] Disponible en: http://www.rialnet.org/sites/default/files/Factores%20Psicosociales%20y%20Sal

ud%20Mental%20en%20el%20Trabajo_0.pdf

10- Colombia. Congreso de la república. Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. El congreso de la república; 1993.

11- Colombia. Ministerio de trabajo. Resolución 2404 del 2019 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. El ministerio de trabajo; 2019.

12- Ministerio de trabajo. Segunda encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en Colombia [Internet] Colombia: Secretaría General OISS; 2013 [Consultado 2021 septiembre 7]. Disponible en https://oiss.org/segunda-encuesta-nacional-de/

13- Ministerio de trabajo. La salud mental de los trabajadores, prioridad del Ministerio del Trabajo [Internet] Colombia: Ministerio de trabajo; 2015 [Consultado 2021 septiembre 11]. Disponible en http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4953-la-saludmental-de-los-trabajadores-prioridad-del-ministerio-del-trabajo-.pdf

ANEXOS

Anexo A. Autorización de realización de proyecto de grado en el Centro de Salud San Sebastián ESE

Anexo B. Autorización acceso a información

46

Anexo C. Aprobación de acciones especificas

47

Anexo D. Encuesta percepción laboral

ANEXO E. Autorización uso de nombre institucional