

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DE SALUD MENTAL
PARA PROFAMILIA**

Diplomado Profundización Gerencia del Talento Humano – Opción de Grado

Andrea del Pilar Hernández Código 52833625

Andrea Johanna Espinosa Código 52865182

Carolina Corredor Carrillo Código 52802849

Flor Ángela Camacho Código 52872574

Yineth Viviana Pérez Código 52760191

Grupo: 101007_72

Claudia Rocío Rocha

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD-

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios - ECACEN

CEAD José Acevedo y Gómez, Administración de Empresas

Bogotá D.C., Noviembre de 2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	7
1.1. Antecedentes del Problema	7
1.2 Planteamiento Del Problema	9
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	12
2.1 Marco teórico	12
CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL	20
3.1 Método de investigación	20
3.2 Población y Muestra	20
3.3 Fuentes de información	21
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	21
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	24
4.2. Análisis de datos	34
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	35
5.1 Resumen de Hallazgos	35
5.2 Recomendaciones	35
5.3 Propuesta de Modelo Estratégico Integral	36
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	41
5.3.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	43
CONCLUSIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	45
	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Invitación Taller: Autoría Propia.....	23
Figura 2. Resultados Encuesta 1: Autoría Propia	24
Figura 3. Resultados Encuesta 2: Autoría Propia	25
Figura 4.Resultados Encuesta 3: Autoría Propia	25
Figura 5.Resultados Encuesta 4: Autoría Propia	26
Figura 6.Resultados Encuesta 5: Autoría Propia	26
Figura 7.Resultados Encuesta 6: Autoría Propia	27
Figura 8.Resultados Encuesta 7: Autoría Propia	28
Figura 9.Resultados Encuesta 8: Autoría Propia	28
Figura 10.Resultados Encuesta 9: Autoría Propia	29
Figura 11.Resultados Encuesta 10: Autoría Propia	29
Figura 12.Resultados Encuesta 11: Autoría Propia	30
Figura 13.Resultados Encuesta 12: Autoría Propia	30
Figura 14.Resultados Encuesta 13: Autoría Propia	31
Figura 15.Resultados Encuesta 14: Autoría Propia	31
Figura 16.Modelo Nonaka y Takeuchie. Autoría Propia.....	40
Figura 17,Recursos Humanos. Autoría Propia	41
Figura 18.Recursos Físicos. Autoría Propia	42
Figura 19.Diagrama de Gantt: Autoría Propia.....	43

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de la fórmula aplicada al estudio. Autoría Propia.....	21
Tabla 2. Propuesta Modelo Nonaka Takeuchi. Autoría Propia	39

LISTA ANEXOS

Anexo. 1 Formato de la encuesta realizada.	48
---	----

INTRODUCCIÓN

Este trabajo da a conocer la investigación de salud ocupacional de Profamilia, las diferentes enfermedades y accidentes laborales y los compromisos que tiene tanto el empleado como el empleador en salud ocupacional, además las condiciones que se deben tener en cuenta para realizar las diferentes actividades laborales, a partir de las leyes que regulan en Colombia la salud ocupacional de las empresas.

La investigación se realizará específicamente en Profamilia desde el área de talento humano, teniendo en cuenta su historia antecedentes teóricos y empresariales, se desarrolla a partir de la necesidad y la importancia que tiene para la organización la planeación estratégica, de las debilidades de salud ocupacional y de esta forma optimizar recursos y proveer los posibles inconvenientes que se pueden presentar.

Finalmente este trabajo nos permite conocer a grandes rasgos la propuesta para mejorar los problemas visualizados en salud ocupacional en la parte de salud mental, se trabajó desde la gestión del conocimiento teniendo en cuenta los métodos, recursos y lineamientos a tener en cuenta y los estudios pertinentes, la intención es suministrar información valiosa y soportada para que cualquier persona conozca las principales falencias y brindan propuestas que mejoren el bienestar laboral de los empleados de Profamilia y los beneficios de estos para la entidad.

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En este capítulo como su nombre lo indica se abordarán y se identificara el problema principal salud ocupacional de Profamilia, partiendo de los antecedentes, justificación, objetivos y planteamiento del problema.

La salud mental de los empleados establece uno de los grandes retos en cuanto a salud ocupacional en la actualidad a nivel mundial, por tales motivos se buscan métodos efectivos para lograr el control de la salud mental en la ejecución de las labores diarias.

1.1.Antecedentes del Problema

PROFAMILIA, como todas las empresas colombianas, están obligadas a asegurar el bienestar en todos los ámbitos de sus empleados. Por tal motivo PROFAMILIA ha desarrollado el “Sistema de seguridad y salud en el trabajo” SG-SST, el cual estipula los derechos y deberes tanto del empleador como de los empleados, las normas que deben seguir y las diferentes herramientas para cumplir los objetivos del sistema.

Como todos Sistema debe renovarse y mejorarse de acuerdo con los cambios sociales, que cada vez se hacen más relevantes y a las exigencias de los medios empresariales. El compromiso de los empleados y del empleador en cumplir a cabalidad el sistema, evaluarlo y mejorarlo debe ser un atributo para su calidad.

Se debe tener en cuenta la importancia que reviste el trabajo en nuestro diario vivir, proporcionando el sustento diario, semanal y mensual en nuestra vida, permitiendo que a través de este podamos mantener una situación financiera estable, donde se puede asegurar la salud, educación, diversión de cada una de nuestras vidas y de las personas que tenemos bajo nuestro cargo, después de tener una situación laboral definida, debemos entender que hay muchas situaciones que nos ayudan emocionalmente en nuestro diario vivir, como lo es una buena alimentación, buen estatutos económico, recreación, vacaciones y otras comodidades necesarios para ampliar nuestra tranquilidad emocional y mental.

Para poder tener una tranquilidad mental se debe tener claro que debemos cumplir con unos parámetros claros como lo son:

1. Saber manejar el tiempo (dar prioridades)
2. Mantener un entorno social
3. Saber que el esfuerzo que se realiza no es solo para la familia, sino que este esfuerzo también involucra nuestro entorno social y laboral

Teniendo en cuenta lo indicado por el Dr. Trucco M, Horwitz N, en su guía para la promoción de la salud mental en los lugares de trabajo, manifiesta en esta guía que no solamente se debe tener un buen ambiente familiar, sino que diferentes aspectos que nos rodean deben ser óptimos para poder tener una salud mental optima, dentro de las cuales podemos evidenciar:

1. Mantener una estabilidad las labores que ejecutamos diariamente incluyendo el tiempo familiar.

2. Crear un buen clima organizacional y laboral, permitiendo la buena ejecución de las labores que se realizan, permitiendo la constante capacitación de crecimiento emocional, espiritual y organizacional
3. Sentirse apoyado por las personas que poseen un grado superior en jerarquía, proporcionando confianza y seguridad.

Como lo manifiestan los diferentes autores en sus escritos, siendo el trabajo uno de los factores más importantes para el ser humano, debemos centralizarnos no solo en la persona laboralmente hablando, sino en el ser como un complemento general.

La empresa PROFAMILIA, analiza a todo el personal a su cargo y evidencia las fallas más significativas, para evitar que estos factores o inconvenientes, se conviertan en problemas de salud mental.

1.2 Planteamiento Del Problema

En marzo de 2017 el Ministerio de Salud de Colombia revelo los efectos de los estudios hechos en cuanto a la Salud mental de los colombianos, los cuales mostraron un preocupante aumento desde 2009 al 2015 duplicándose el número de personas atendidas por este tipo de enfermedades. Teniendo en cuenta que los colombianos pasan la mayoría de tiempo en sus sitios de trabajo, es aceptable pensar que su relación laboral diaria puede afectar notablemente su salud mental. Teniendo en cuenta los datos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), una de cada cinco personas en el trabajo puede padecer problemas de salud mental, siendo el estigma

la discriminación barrera con la que a diario deben enfrentarse quienes padecen esta enfermedad crónica y silenciosa que afecta a una gran cantidad de personas nivel mundial.

A nivel empresarial se hace necesario contar con colaboradores con una buena salud mental. Se ha hecho evidente en los últimos años el deterioro de la misma y es que se ha confundido la Salud Mental con la locura o las enfermedades de tipo psiquiátricos (que al final son las consecuencias de un manejo inadecuado de la salud mental) según OMS (Organización Mundial de la Salud) “La salud mental se define como 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 hacer una contribución a su comunidad” , esto demuestra la responsabilidad de la empresa en el tema.

Depresiones, falta de memoria, aumento de la ira, cansancio emocional y físico, mala convivencia, disminución de resultados, climas laborales tensos, entre otros demuestran la realidad de muchas empresas. Hace menos de 20 años los Sistemas de Seguridad y salud en el trabajo estaban enfocados a aumentos de accidentes laborales físicos y sus estructuras se diseñaron para la disminución de los mismos, pero los grandes cambios sociales con la llegada de la tecnología cambiaron radicalmente las formas de trabajo. Los trabajos físicos ya son realizados la mayoría por máquinas y colaboradores se enfrentan la presión psicológica del análisis y obtención de resultados. Es por ello por lo que el Sistema debe contemplar de manera más clara la evaluación periódica de la Salud mental y las acciones preventivas a desarrollar en caso de que se requiera.

De acuerdo con esto es importante preguntar **¿El Sistema de seguridad y salud en el trabajo de Profamilia está contemplando en su estrategia soluciones y acciones en la problemática de salud mental de sus colaboradores?**

1.3 Objetivos

General

Exponer las principales causas de problemas del sistema de seguridad y salud mental en Profamilia.

Específicos

- Investigar las principales causas que generar la falta de control de riesgos en la salud mental en Profamilia
- Determinar y dar a conocer los principales problemas evidenciados en el estado emocional de los colaboradores de la organización
- Estudiar los factores que influyen en la situación de la salud mental
- Brindar a Profamilia estrategias de solución a corto, mediano y largo plazo

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

Este capítulo muestra conceptos e hipótesis que se han seleccionado como recurso de estudio a la problemática planteada.

2.1 Marco teórico

- *Definición de Salud Ocupacional*¹

(Organización Mundial de la Salud, 2017) La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. (Gardey, 2013)

La salud ocupacional no solo atiende las condiciones físicas del trabajador, sino que también las psicológicas. Los empleadores, encuentran ayuda en la salud ocupacional para brindar una mejor calidad en las condiciones laborales de los empleados.

Este es un tema de gran importancia para todos los gobiernos, a nivel mundial ya que con estas leyes certifican y controlan el bienestar de los empleados ya que al controlar el cumplimiento de estas políticas a nivel laboral se tendrán menos posibilidades de incurrir en los

¹ Julián Pérez Porto y Ana Gardey.2013. (<https://definicion.de/salud-ocupacional/>)

mismos accidentes. Se debe contar con registros habituales que determinen las situaciones laborales de los diferentes puestos de trabajo.

La salud ocupacional ha tenido interesados a una gran cantidad de investigadores que han analizado esta problemática en el transcurso de los años tal como lo manifiesta la bajo diversas perspectivas y teorías como *la teoría de la casualidad pura*, (Jorma) donde expresa que los empleados de un grupo explícito poseen igual posibilidad de contraer un accidente. Teniendo en cuenta esta suposición, todos los sucesos se consideran hechos imprevistos de *Heinrich* conserva la imaginación de mediaciones para advertir de los posibles accidentes que se puedan dar. Por otra parte, *la teoría de “los síntomas frente a las causas”* (Jorma) se manifiesta que debe entender e intuir la causa de los incidentes.

A el presentarse un accidente, generalmente se centraliza la atención en sus causas inmediatas, y fundamentales. Los escenarios y los sucesos peligrosos (causas próximas) son las señales y no los orígenes del accidente. Teniendo en cuenta estas teorías es importante enfatizar que en el *artículo Prevención de Accidentes Abdul Raouf*, (Jorma) Define los accidentes como contratiempos que producen contusiones, muertes, baja producción y perjuicios en bienes y propiedades. Los cuales son difíciles advertir si no se perciben sus causas de este. En el transcurso de la historia se han visto varios ensayos para obtener un supuesto que permita prever estos. Estudiosos especialistas en los diferentes enfoques de la ciencia y con diferentes habilidades han pretendido implementar una teoría que exponga las causas de los incidentes que se pueden identificar, mitigar y hasta descartar los componentes que constituyen y contribuyen a la accidentalidad.

Teniendo en cuenta el artículo llamado Seguridad y salud en el trabajo, Si se mejoran las condiciones de trabajo, se preserva el estado de salud que conllevan al bienestar del trabajador y a un aumento de producción a nivel empresarial (VSM, 2013). La salud ocupacional comprende muchas actividades y procesos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En la cual actúan aspectos como la seguridad industrial es decir la seguridad física del empleado y la higiene industrial vigilancia de factores de peligro en el entorno o ambiente causados en el lugar de trabajo, el cual puede presentar o manifestar una enfermedad laboral, poca productividad e incomodidad en los empleados. Esta garantiza el control de peligro y ayuda a disminuir la exposición, estudia y valora el entorno laboral.

En el transcurso del tiempo cada vez es más importante darle gran importancia al tema de salud ocupacional en cualquier organización según Daniel Cernuda, en su Artículo el Iceberg (Cernuda, 2010) en el año 2009 en España 632 personas fallecieron a consecuencia de un accidente laboral. Según el Ministerio de Trabajo e Inmigración, que por cada 100.000 trabajadores 4.2 perdieron su vida por el simple hecho de trabajar. En el año 1997 eran 10.1 de cada 100000 los trabajadores que morían a causa de un accidente laboral, es indiscutible que la implementación de leyes ha disminuido los porcentajes de mortalidad debido a accidentes de trabajo. De acuerdo a la Teoría de la probabilidad (Jorma) sesgada es una herramienta que seguir ya que plantea el supuesto de que, una vez que un trabajador sufre un accidente, la probabilidad de que se vea involucrado en otros en el futuro aumenta o disminuye respecto al resto de los trabajadores, ya que si no se toman los correctivos pertinentes se podrían seguir presentados accidentes.

Para finalizar se debe tener en cuenta el artículo Directrices básicas para el Desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa , donde en la planificación de las actividades preventivas. (José Luis Castellá López, 2013). Manifiesta que el empresario debe proyectar las actividades preventivas, Apoyándose en las propuestas planteadas de prevención, los planes de prevención deben aconsejar y apoyar a el empleador en la generación de planes de contingencia y la implementación de diferentes actividades preventivas, comprendidas para eliminar y mitigar los riesgos, el perfeccionamiento de prevención en el sistema de gestión .

Si las empresas prevén los accidentes, se tiene menos probabilidades de sufrir accidentes que en ocasiones se pueden haber visualizado.

La importancia de buen manejo de la salud mental en el trabajo es un tema que se viene estudiando desde los últimos años teniendo en cuenta la siguiente disposición dada por el congreso de Colombia:

En la Ley 1616 de 2013 artículo 9 “Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral. Las entidades encargadas de controlar los riesgos laborales en el campo de promoción y prevención en salud convendrán crear estrategias, programas, operaciones o planes de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, garantizando la implementación y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, realizando el control permanente de la exhibición de factores de riesgo a nivel

psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

(Ley 1616;, 2013)²

Encontramos en esta ley la importancia que reviste para las diferentes empresas contar con un programa estratégico, para dar solución a las enfermedades psicológicas y laborales de los empleados que se encuentran en la compañía.

El 7 de abril de 2017 OPS Organización Panamericana de la Salud conmemoro el día mundial de la salud con el fin de abrir espacios de discusión sobre las consecuencias de la Depresión y sus efectos en la sociedad actual.

En marzo de 2017 el Ministerio de salud de Colombia emitió el boletín de salud mental donde muestra el aumento del 50% de los casos de depresión y atenciones en salud mental en los últimos 10 años.

El 9 de octubre se celebró por parte de la OMS Día Mundial de la Salud Mental 2017 – “La salud mental en el lugar de trabajo. Señala que las perturbaciones por depresión y ansia son complicaciones frecuentes de salud mental que afectan a la capacidad productiva en las actividades cotidianas. A nivel mundial más de 300 millones de personas en el mundo sufren depresión, un trastorno principal causa de discapacidad, 260 millones tienen trastornos de ansiedad” (Organización Mundial de la Salud, 2017)

² Ley 1616 del 21 de enero de 2013.

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

En marco de ese día la OMS emite una hoja informativa donde describe de manera clara datos, cifras, visión general, los riesgos para la salud relacionados con el trabajo, pautas para crear un entorno saludable y apoyo en el trabajo a las personas con trastornos mentales.

M^a Victoria S. Nadal Redactora del diario el país de España, en agosto de 2017 publica un artículo llamado Por qué es importante hablar de la salud mental en el trabajo donde manera particular detalla la problemática y el dialogo como una manera afectiva de asumirlo (Victoria, 2017).

Los medios de comunicación también han informado al público la importancia de la salud mental en el trabajo. El diario el Espectador en referencia al día mundial de la salud mental el 10 de octubre de 2017 publica un artículo llamado Empresas, a vigilar la salud mental, donde informa del nuevo decreto que presento el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, con el que se busca avanzar en uno de los pilares de la salud mental de los colombianos: convertir las empresas en el principal punto de monitoreo de riesgos psicosociales. Este artículo nos muestra que las entidades gubernamentales ya están dando la importancia necesaria por las señales de alarma que se están presentado.

La problemática de la salud mental en trabajo se viene informando desde hace algunos años como lo evidencia el artículo “Uno de cada cinco trabajadores padece una enfermedad mental” publicado en diciembre del 2011 el diario Portafolio el cual se especializa en noticias económicas y negocios.

Las entidades departamentales se empiezan a comprometer con el tema. Es el caso de la secretaria de salud de Neiva que promociona “La salud mental de los trabajadores es la riqueza de las empresas” según la publicación de 2017 del portal Opinanoticias.com

El psicólogo Sebastián Segura C. en su conferencia ¿Cómo intervenir los riesgos psicosociales laborales? Publicada en la canal de YouTube HRM Chanel en junio de 2017 explica manera clara una estrategia de abordar la problemática desde el área psicosocial, de acuerdo a las diferentes charlas que proporciona este psicólogo indica claramente que existen diferencias entre salud mental y enfermedad mental, situaciones que no se pueden llegar a percibir de una manera inmediata, para efectos de lo que nos respecta en cuanto a la SALUD MENTAL de PROFAMILIA, debemos entender que uno de los factores iniciales para que se evidencie para una buena o incorrecta salud mental laboral, es el exceso de trabajo y mala organización del tiempo en la ejecución de las funciones.

Es por eso que se debe tener claro que el Estrés laboral es una enfermedad que invade a nuestra comunicad, y que el descubrir a tiempo puede llegar a evitar o controlar los casos evidenciados, este tipo de situaciones no son fáciles de hallar, es por eso que empresas como PROFAMILIA que se encarga de la salud de los colombianos y sobre todo de personal en alto grado de vulnerabilidad, debe contar con personal profesional y especializado para con simples temáticas puedan evidenciar estos problemas y así mismo tratarlos

El estrés laboral no solo se evidencia por el exceso de trabajo, por el contrario existen personas que pueden tener una cantidad de trabajo considerable, pero que con diferentes tipos de manejos pueden cumplirlo sin llegar a convertirse esto en una enfermedad laboral.

Es muy claro que la problemática ya fue detectada por varios sectores que empiezan a cuestionarse y trabajar en el tema de manera comprometida, ya que los últimos acontecimientos tanto en la vida empresarial como en la vida social nos muestran como esta de deteriorada la salud mental de los empleados a nivel general, que el diario vivir conlleva a tanto estrés que no es fácil encontrar soluciones a los problemas y se va poco a poco deteriorando su parte emocional, laboral y social, llevando esto a que se desencadenen muchas enfermedades y problemas psicológicos de mayor escala.

CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se expone el tipo de investigación realizada, el problema procedimientos y recursos utilizados en el análisis del sector y para llevar a cabo la investigación.

3.1 Método de investigación

Teniendo en cuenta que se pretende identificar las acciones y falta de ellas en el manejo de la salud mental de del Sistema de salud y seguridad en el trabajo la investigación es cualitativo. Analiza la calidad de salud mental de los empleados, identificando factores de riesgo y las acciones preventivas.

3.2 Población y Muestra

PROFAMILIA cuenta con más de 220 empleados los cuales todos se rigen, participan y conocen el Sistema de salud y seguridad de la empresa.

La finalidad es obtener un 10% de margen de error se deben evaluar 95 empleados, se aplica un muestreo de aleatorio simple ya que todos pueden ser parte de la muestra por sus características de acuerdo con la investigación.

Población Finita
$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Población	N	220
Margen de error permitido	e	10%
Nivel de Confianza	z	(99% en tabla estadística 2,58)
Cuando no se conocen siempre es 0,05	p	0,5
Cuando no se conocen siempre es 0,06	q	0,5
		95

Tabla 1. Resultado de la fórmula aplicada al estudio. Autoría Propia

3.3 Fuentes de información

Las fuentes además de las teóricas también serán los resultados de las técnicas de recolección de datos aplicadas a la muestra. La descripción detallada del Sistema de salud y Seguridad en el Trabajo de Profamilia.

Fuente primaria: se obtendrá la información de primera mano, basados en hechos diarios y experiencias de los colaboradores de Profamilia ya que facilita la obtención de la información de manera confiable, a través de la aplicación de una encuesta.

Fuente secundaria: Identificación de factores de riesgo y acciones preventivas tomadas por Profamilia aplicadas al bienestar de sus colaboradores en los ámbitos personal y laboral.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se realizará por medio la encuesta 14 preguntas específicas cerradas con múltiple respuesta, teniendo en cuenta la fácil tabulación y se pueden tener datos en un tiempo breve.

Se realiza para identificar el nivel de bienestar mental la muestra se diseña una encuesta que permite evaluar dichos factores

- Encuesta: Técnica de investigación y compilación de datos manejada para indagar determinado tema en entre una determinada cantidad de personas. (Question Pro)³

Las encuestas son herramientas que varían de acuerdo a la metodología y objetivos planteados al inicio de la investigación. Se tendrán en cuenta los datos y el cargo desempeñado. Ver Anexo 1

- Se diseñan dos grupos focales los cuales son una técnica cualitativa de estudio de los sentires o actitudes de una población con 20 empleados cada uno. Donde por medio de un taller se pretende realizar un análisis de que co-creacion de conceptos y un análisis de la situación empresarial en base a la salud mental de sus empleados donde los mismos no esperen a que el sistema les resuelva la problemática, sino que ellos mismos con una participación colectiva evalúen, identifiquen y den soluciones a las problemáticas:

³ Definición de encuesta: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>

Evaluando y mejorando nuestra salud mental en Profamilia

Esta invitado a un taller de co-creación y evaluación, donde entre todos aportaremos al Sistema de salud y seguridad conceptos para la mejora de su estrategia en el ámbito psicosocial:

- 8:00 Bienvenida
- 8:30 Actividad Reconociendo a mi compañero laboral
- 9:00 Que es la Salud Mental y su impacto en la vida laboral
- 9:30 Break
- 10:00 Identificando factores que deterioran la salud mental y sus consecuencias
- 11:00 Posibles soluciones a los problemas detectados
- 11:30 Mensajes para enviar a los líderes de Salud Ocupacional.



Figura 1. Invitación Taller: Autoría Propia

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En el siguiente capítulo se muestran los resultados de la investigación realizada, Se presentan los diagramas de los resultados y se análisis cada una de las respuestas visualizando que tan viable es el proyecto y los resultados arrojados por la encuesta.

4.1. Presentación de Resultados

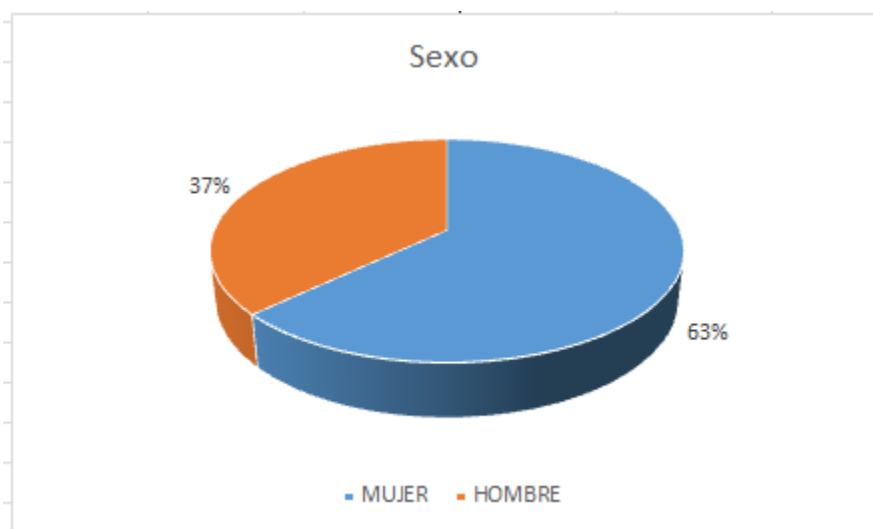


Figura 2. Resultados Encuesta 1: Autoría Propia

En los resultados de la primera pregunta se observa que el género femenino tiene mayor participación en la compañía superando al masculino en un 63%.

¿A que área pertenece?

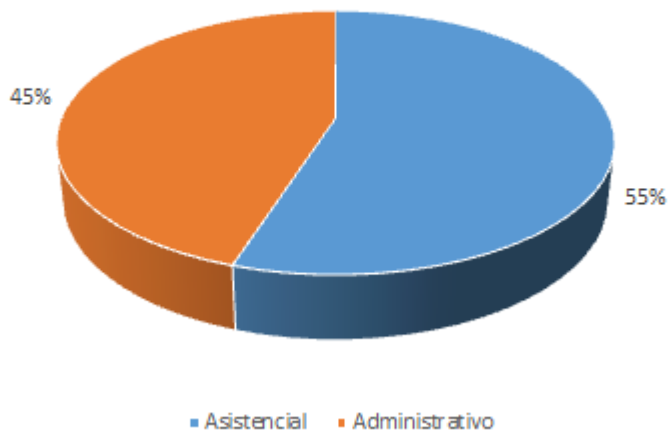


Figura 3. Resultados Encuesta 2: Autoría Propia

En los resultados de la primera pregunta se puede determinar que las dependencia supera en un poco media a la administrativa.

¿Cuántas horas trabaja al día?

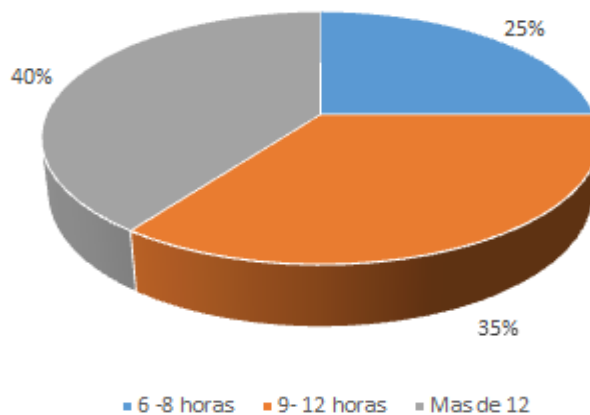


Figura 4. Resultados Encuesta 3: Autoría Propia

Dentro del análisis que podemos hacer es el de la pregunta de las horas de trabajo el 40% de los empleados trabajan más de 12 horas lo cual es un factor negativo ya que se reducen los tiempos de descanso y de integración familiar.

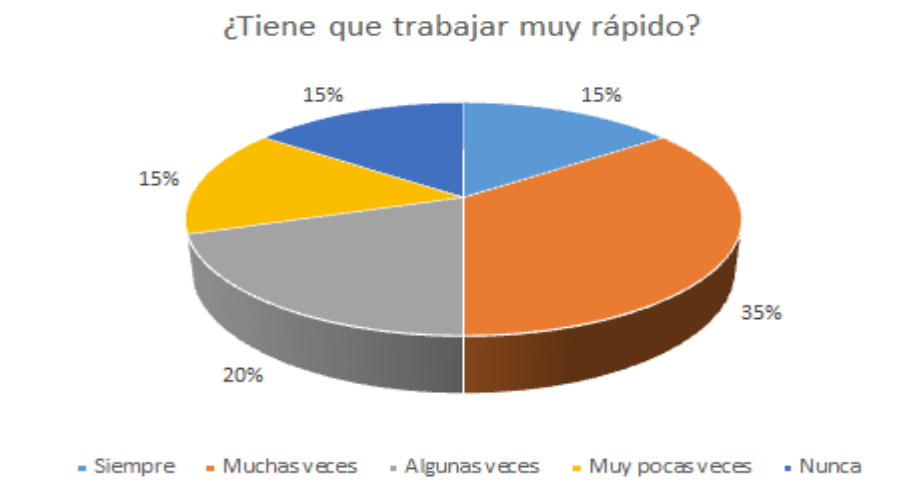


Figura 5. Resultados Encuesta 4: Autoría Propia

El 35% el empleado trabaja de manera rápida este aspecto puede traducirse en presión para cumplir tiempos entregas y genera intranquilidad.



Figura 6. Resultados Encuesta 5: Autoría Propia

El 38% de los empleados deben controlar muchas cosas a las veces estos resultados pueden ocasionar altos márgenes de error en los resultados esperados adicionalmente se genera un ambiente laboral de presión y tensión.

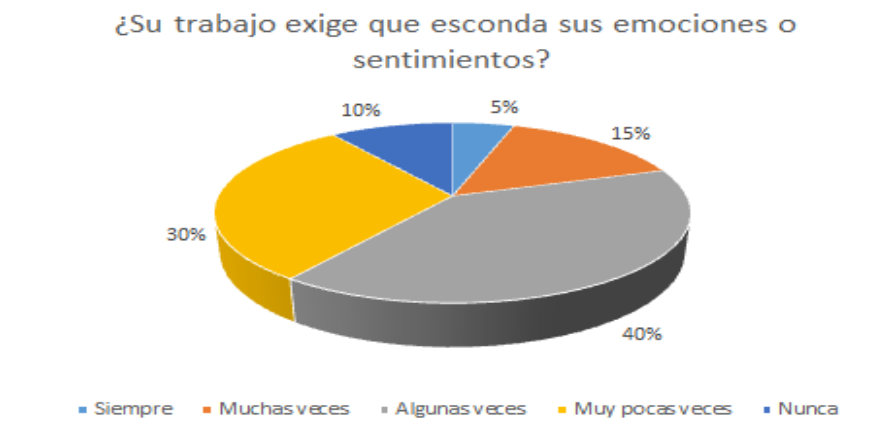


Figura 7. Resultados Encuesta 6: Autoría Propia

Los empleados no sienten confianza a la hora de expresar sus emociones y sentimientos es lo evidencia el 40% y el 30% donde son pocas la ocasiones donde se sienten en confianza, falta un ambiente de familiaridad en la empresa.

¿ Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?

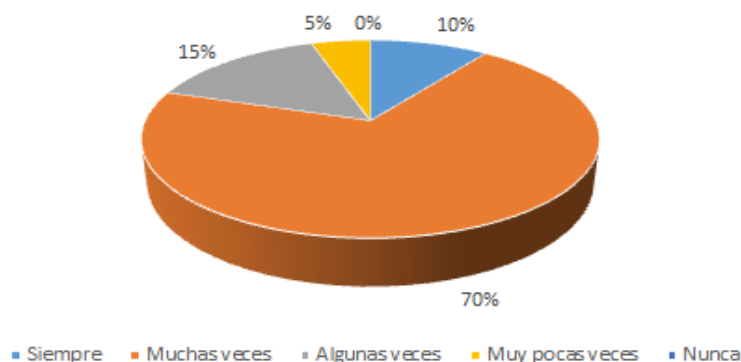


Figura 8. Resultados Encuesta 7: Autoría Propia

70% de los empleados aplica sus conocimientos en sus actividades laborales un porcentaje positivo pues indica que los filtros de perfil laboral a la hora del reclutamiento están dando resultados.

¿ Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?

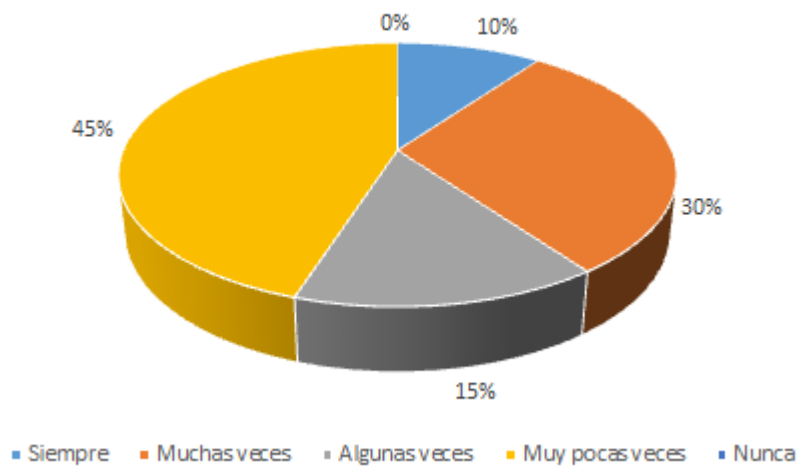


Figura 9. Resultados Encuesta 8: Autoría Propia

Pero en cuanto a la innovación de los cargos un 40% en pocas veces se aprende algo nuevo puede generar rutina y falta de motivación.

¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo?

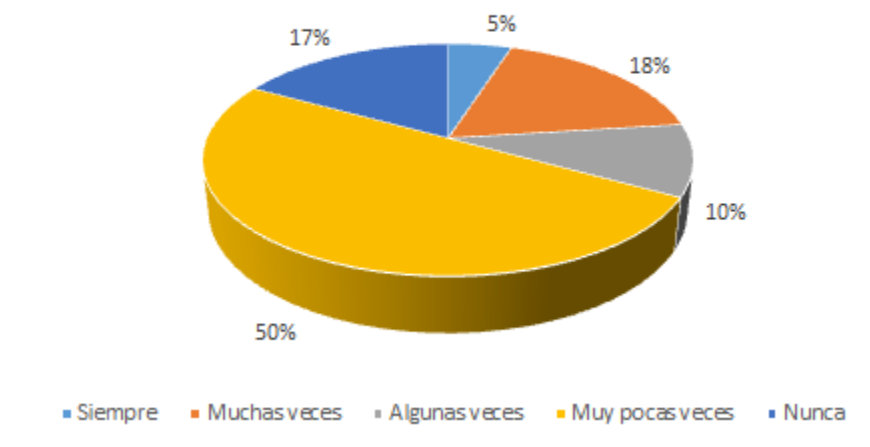


Figura 10. Resultados Encuesta 9: Autoría Propia

Con preocupación se evidencia un margen de falta de equipo en un 50% en poca ayuda por parte del su superior y 30% en poca ayuda en los compañeros.

¿Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas?

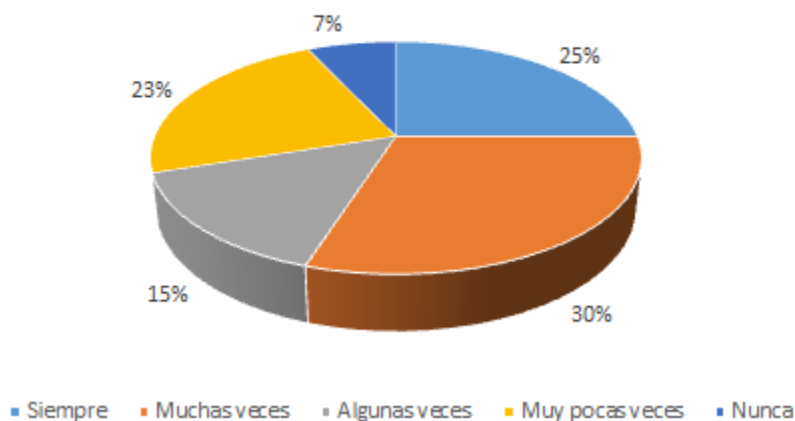


Figura 11. Resultados Encuesta 10: Autoría Propia

Con un 25% Siempre y un 30% muchas veces esta pregunta refleja que el equipo tiene un buen trabajo colaborativo entre compañeros.

¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?

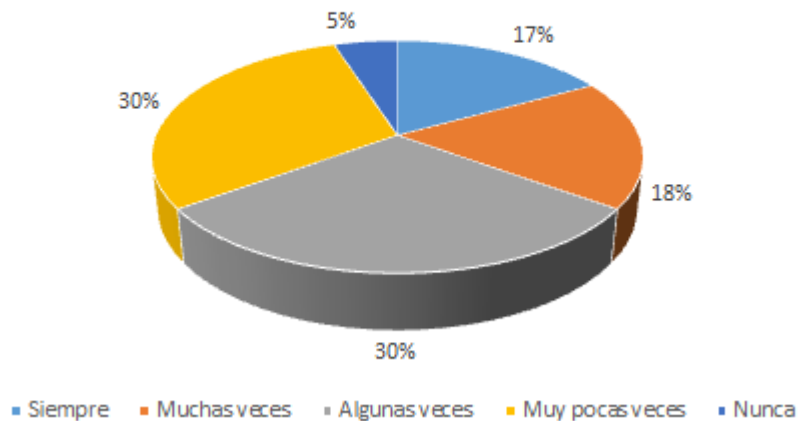


Figura 12. Resultados Encuesta 11: Autoría Propia

30% y 18% entre muy poca y algunas veces que el empleado se siente bien remunerado, se ve los inconformismos económicos respecto a lo laborado, cual no solo genera falta en motivación sino también falta de pertenencia con la empresa.

En mi trabajo ¿Me he sentido alegre y de buen humor?

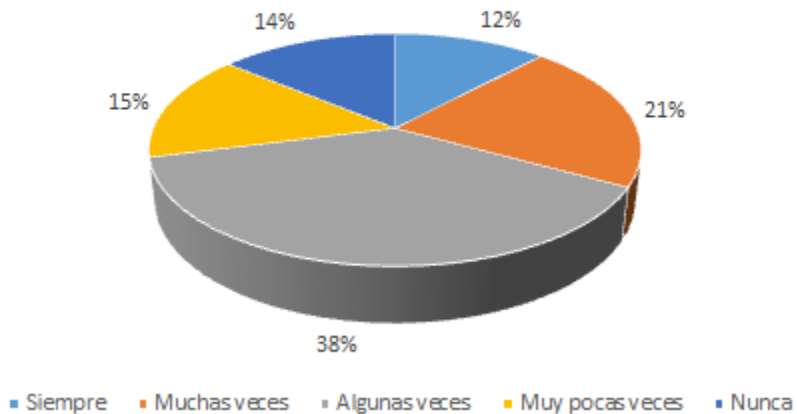


Figura 13. Resultados Encuesta 12: Autoría Propia

En mi trabajo ¿Me he sentido tranquilo y relajado?

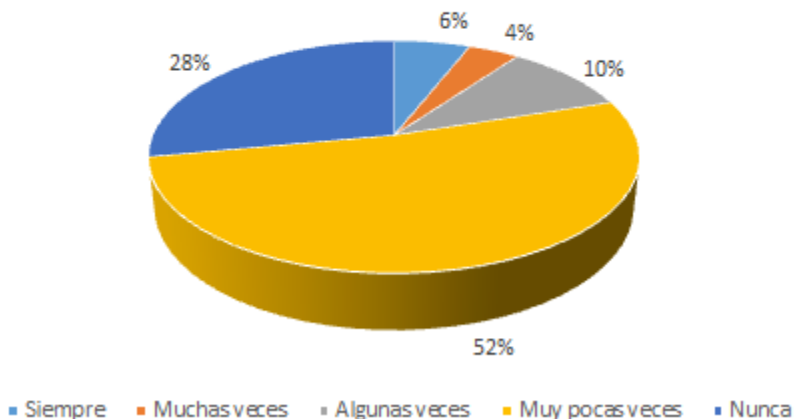


Figura 14. Resultados Encuesta 13: Autoría Propia

En mi trabajo ¿Me he sentido activo y energético?

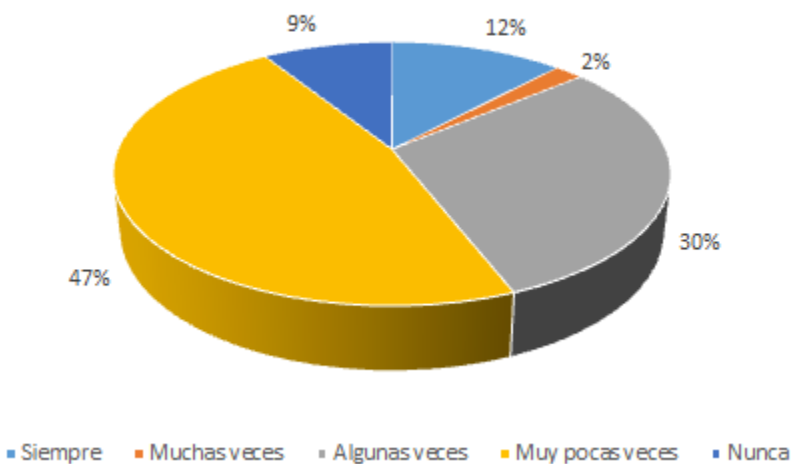


Figura 15. Resultados Encuesta 14: Autoría Propia

Las preguntas relevantes de cómo se sienten los empleados en el trabajo a nivel emocional revela los siguientes resultados 52% se sienten muy pocas veces tranquilos y relajados, 47% muy pocas veces activos y energéticos y 38% algunas veces alegres y de buen humor. Estos resultados revelan que la política de clima laboral debe evaluar y mejorar su

estructura ya que no está cumpliendo con su objetivo y el bienestar mental de los empleados es un factor de alto impacto en los resultados de la empresa.

En los grupos focales se presentaron los siguientes resultados de acuerdo con la socialización:

Sobre Salud Mental:

- Cada vez es más frecuente los problemas laborales por el deterioro de la salud mental
- El estigma y la falta de conciencia de salud mental en el trabajo son barreras a la equidad.
- Frecuentemente, las personas con problemas de salud mental ocultan sus trastornos por temor de la discriminación cuando están buscando trabajo o para proteger su trabajo.

Impacto en la vida Laboral

• Los problemas de salud mental impactan directamente el lugar de trabajo a través de aumentos en lo siguiente:

- ✓ Ausentismo (días del trabajo perdidos)
- ✓ Presentismo (productividad reducida)
- ✓ Reclamos de incapacitación
- ✓ Lesiones / enfermedades
- ✓ Quejas de personal
- ✓ Rotación de personal
- ✓ Consecuencias legales

- La depresión en el trabajo es una causa principal de productividad perdida, ausencia por enfermedad y retiro prematuro.

Factores que deterioran la salud mental:

- ✓ Los altos niveles de trabajo por la falta de planeación
- ✓ La falta de humanidad en el trato
- ✓ La presión para la obtención de resultados
- ✓ La falta de políticas en el clima laboral
- ✓ La falta de motivación y el manejo del tiempo libre

Posibles soluciones:

Un ambiente sano y gratificante es importante para la salud mental positiva.

- Un espacio amigable para la salud mental en el trabajo:
 - Valorar la diversidad
 - Incluir servicios de salud que incorporan salud mental
 - Tener programas y políticas que promuevan y apoyen salud y bienestar
 - Proveer capacitación para supervisores en temas de salud mental
 - Mantener la confidencialidad de empleados
 - Apoyará los empleados que busquen tratamiento o requieran hospitalización o permiso por incapacidad

4.2. Análisis de datos

Esta encuesta nos muestra que, a pesar de ser una empresa reconocida en nivel nacional, los empleados tienen percepciones muy bajas de la calidad en la salud mental que tiene los empleados frente a la situación laboral. Es por ello que se deben evaluar qué medidas correctivas debe tomar la empresa desde el Sistema de salud y seguridad en el trabajo.

Dentro de los resultados de los grupos de focalización se demuestra que los empleados están consistentes de la problemática y sus impactos, pero también quieren ser parte de la solución con ideas y sugerencias para la estructura del Sistema de Salud y seguridad en el trabajo.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Una vez analizado y explorada en la investigación retomada en este trabajo se llega a las conclusiones de lo que se logró detectar del problema el resumen de los hallazgos, las recomendaciones, propuestas y finalmente el cronograma de actividades.

5.1 Resumen de Hallazgos

Es evidente que el sistema de gestión en salud, aunque cumple con todas reglamentaciones, tiene falencias en el manejo de la salud mental de los empleados. Este tipo de falencias se da cuando el sistema se maneja más por cumplir cierta reglamentación legal que como una herramienta que protege y previene a los empleados en la salud y su seguridad laboral.

Los resultados demuestran que existen riesgos altos de que los empleados sufran cierto tipo de síntomas como depresión, falta de motivación, mala relación laboral que en caso de empeorarse pueden repercutir en enfermedades mentales a largo plazo.

5.2 Recomendaciones

Con el análisis de datos realizado se puede diseñar un nuevo sistema de gestión que contemple acciones preventivas y sistemas de análisis para evaluar qué factores están afectando el clima laboral y por consiguiente la salud mental de todos los involucrados.

Conformación de un comité de profesionales constituido por el Coordinador de Salud Ocupacional y los jefes de las diferentes áreas con el fin de evaluar y valorar las diferentes sintomatologías, necesidades de los diferentes cargos desempeñados en la organización por los

colaboradores a fin de proponer y establecer políticas claras que contribuyan al mejoramiento de la salud mental de los colaboradores.

Incluir a los funcionarios en el desarrollo de las actividades y problemáticas encontradas, ya que ellos tienen el conocimiento de la labor específica y pueden en un momento determinado, convertirse en parte de la solución a través de la gestión del conocimiento.

Brindar capacitación a los jefes de las diferentes áreas de la organización para que aprendan a identificar los síntomas de estrés en los empleados y así plantear acciones de mejora adecuadas para disminuir esta problemática.

Realizar periódicamente encuestas anónimas al personal de las diferentes áreas de la organización para identificar factores que estén formando mal clima organizacional, estrés o situaciones de afectación de la salud mental de los colaboradores.

5.3 Propuesta de Modelo Estratégico Integral

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas y en los focus group realizados en Profamilia se evidencia que el empleado emocionalmente no se siente a gusto con las políticas establecidas en la compañía generando problemas de ausentismo, bajo rendimiento laboral, ambiente laboral negativo, rotación de personal y enfermedades degenerativas mentales que traen consecuencias a futuro.

Revisando el Sistema de Seguridad de Salud y Trabajo de Profamilia ha cumplido con la normatividad vigente con respecto a los lineamientos en los aspectos físicos sin embargo se evidencia que la parte emocional de los trabajadores no está siendo atendida de la mejor manera.

Mediante el siguiente modelo estratégico integral se presenta un plan de mejora al Sistema de Seguridad en Salud en el Trabajo de Profamilia con el propósito de que sirva como herramienta para mejorar y prevenir los problemas detectados anteriormente. Este modelo tiene como objetivo realizar una estructura empresarial diferente en función de mejorar el conocimiento, la mejora continua de los procesos y la prevención de riesgos mentales para alcanzar los indicadores estratégicos de Profamilia.

Este modelo se ejecuta mediante las siguientes cuatro fases:

La socialización: Por medio de las experiencias vivenciadas por los empleados y a través de encuestas anónimas de clima laboral se pretende recolectar información que permita identificar los factores de riesgo que impactan a Profamilia.

La exteriorización: se realizará actualización de las matrices de riesgo psicológico de Profamilia definiendo el cronograma de actividades y se ejecutará las actividades individuales y grupales de capacitaciones presenciales y virtuales a través de plataforma moodle.

La combinación: difundir una campaña que promueva el mejoramiento de la salud mental en el trabajo por medio de la intranet, avisos institucionales, comunicaciones en red, actividades de socialización, mesas de trabajo, ubicación de pendones en sitios estratégicos en la diferentes áreas de la organización de tal manera que todos los empleados estén informados y comprometidos con las nuevas políticas de clima organizacional.

La Interiorización: basadas en las etapas anteriores evaluar el impacto que han tenido las acciones implementadas por medio de pruebas piloto, talleres, ejercicios prácticos,

análisis de clima laboral y determinar tiempos de medición para validar el impacto de las acciones ejecutadas.

OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS UTILIZADOS
<p><i><u>Implementar un Modelo estratégico empresarial para la mejora continua de procesos de prevención de riesgos mentales de Profamilia.</u></i></p>	Encuestas anónimas	Coordinador de Desarrollo Organizacional.	Se realizará mediante QuestionPro aplicativo gratuito online.
	Actualización Matrices de Riesgo psicológico	Director de Gestión Administrativa. Coordinador de Salud Ocupacional	
	Capacitaciones presenciales y virtuales	Coordinador de Desarrollo Organizacional. Ingeniero de Tecnología	Espacio Físico, adaptado para exposiciones computador, video beam, implementación de la evaluación en Intranet y Moodle. Planillas de asistencia.
	Campaña de promoción y prevención de salud mental.	Coordinador de Desarrollo Organizacional. Coordinador de salud ocupacional	Pendones, folletos, mensajes institucionales a correos internos.
	Pruebas piloto	Director de Gestión Administrativa. Coordinador de Desarrollo Organizacional.	Espacio Físico, adaptado para la realización de las actividades.
	Talleres	Director de Gestión Administrativa.	Espacio Físico, adaptado para la realización de las actividades. Planillas de asistencia.
	Ejercicios prácticos	Director de Gestión Administrativa. Coordinador de salud ocupacional.	Se tendrá el apoyo de La ARP, para la práctica y asesoría de estos. Planillas de participación.
	Medición de tiempos por actividades.	Jefe Inmediato de cada área. Con la Supervisión del Director de Gestión Administrativa y el Coordinador de Salud Ocupacional.	Planillas de descripción de funciones e informe detallado de cada uno de los tiempos por actividad.
	Impacto de las acciones ejecutadas.	Director de Gestión Administrativa. Coordinador de salud ocupacional	Se tendrán en cuenta las incapacidades reportadas en el año de implementación del modelo.

Tabla 2. Propuesta Modelo Nonaka Takeuchi. Autoría Propia

MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI

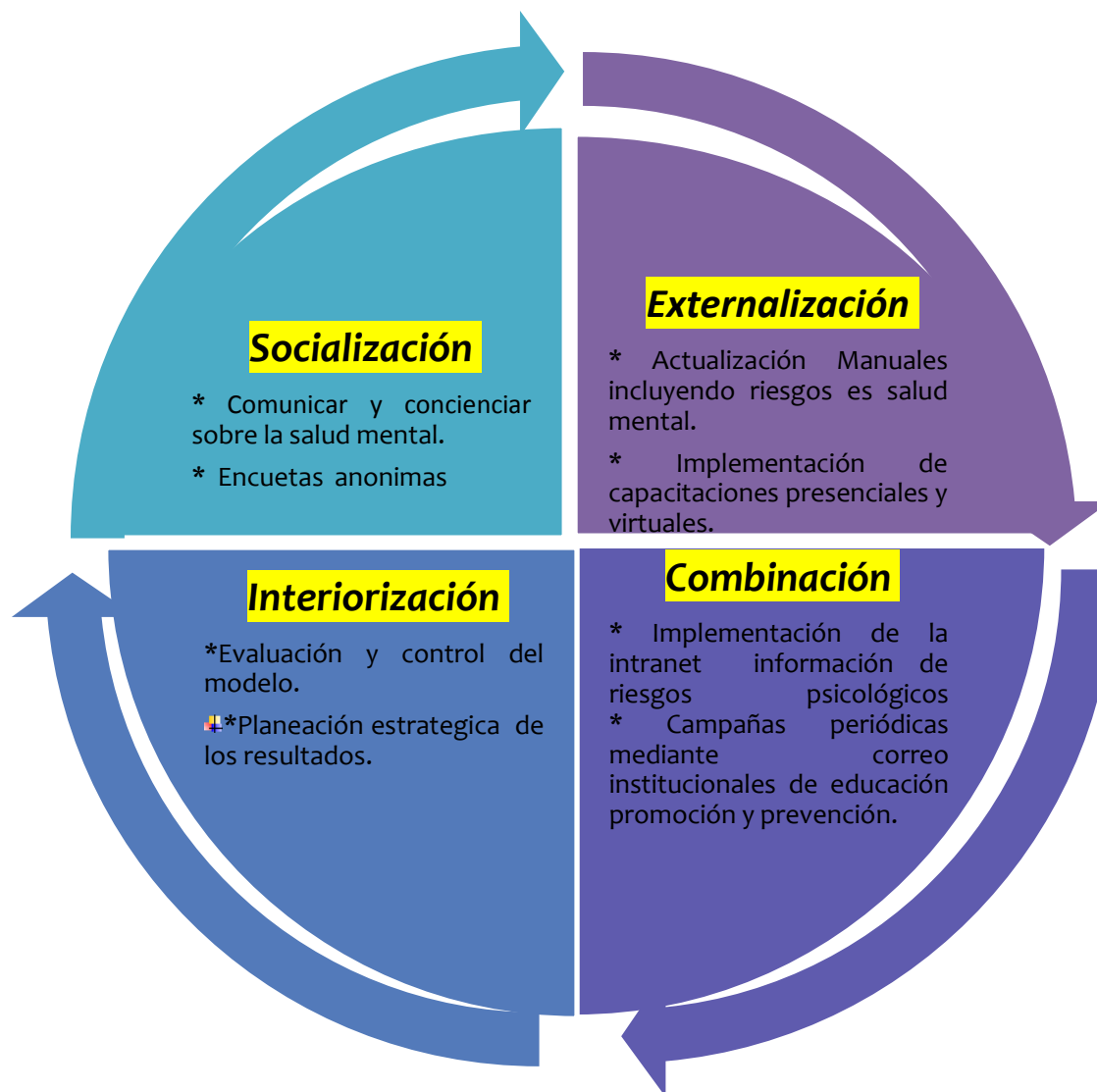


Figura 16. Modelo Nonaka y Takeuchi. Autoría Propia

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Los primeros y los más importantes recursos que debemos tener en cuenta en el desarrollo del plan de mejora son humanos. Los participantes deben estar conformados con los internos como el departamento de talento humano el cuales el que va liderar el plan, los miembros de los comités como el de convivencia que desde sus responsabilidades puede suministrar información valiosa para el desarrollo, los miembros del COPASST que garantizan el cumplimiento de la norma y participantes externos que son sus experiencia facilite el propósito de todas las actividades



- *Lideres de Área*
- *Departamento de Talento Humano*
- *Miembros el comité de convivencia*
- *Miembros del COPASST*
- *Facilitadores externos*

Figura 17, Recursos Humanos. Autoría Propia

Dentro de los materiales físicos debemos contar con espacios adecuados para la interacción de reuniones y capacitaciones y recursos como audiovisuales, materiales para talleres de co- creación.



Figura 18. Recursos Físicos. Autoría Propia

El plan de mejora está diseñado para que lo construyan los mismos empleados, pero la parte de facilitación se debe contratar empresas externas que cuenten con experiencia dentro de las cosas que se deben hacer es por ello que dentro de los recursos financieros se espera gastar un presupuesto de \$50.000.000.

5.3.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt


		PROFAMILIA																																																																					
		PROGRAMACIÓN ACTIVIDADES SALUD OCUPACIONAL																																																																					
		ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																					
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
				PRIMER SEMESTRE												SEGUNDO SEMESTRE																																																							
Encuestas anónimas	Se realizará mediante QuestionPro aplicativo gratuito online.	\$ 500.000	Coordinador de desarrollo organizacional																																																																				
Actualización de las matrices de riesgo psicológico de la organización	Dar a conocer los hallazgos encontrados en el estudio y brindar posibles soluciones	\$ 2.000.000	Director de Gestión Administrativa Coordinador de Salud Ocupacional																																																																				
Implementación de capacitaciones presenciales y virtuales	Espacio Físico, adaptado para exposiciones computador, video beam, implementación de la evaluación en Intranet y Moodle. Verificación de asistencia de los colaboradores	\$ 35.000.000	Coordinador de desarrollo organizacional Ingeniero de Tecnología																																																																				
Campañas institucionales de educación promoción y prevención	Utilizar la intranet como fuente de información, folletos y ubicación de carteleras en las diferentes áreas de la organización	\$ 10.000.000	Coordinador de Desarrollo Organizacional. Coordinador de salud ocupacional Ingeniero de tecnología																																																																				
Realizar pruebas al modelo propuesto y evaluar resultados	Se asignan las actividades a realizar por cada área de la organización y se auditan los resultados	\$ 1.500.000	Director de Gestión Administrativa Coordinador de desarrollo organizacional Coordinador de salud ocupacional																																																																				
Planeación Estratégica de los resultados	Se planean todas las actividades a realizar en el año siguiente	\$ 1.000.000	Director de Gestión Administrativa Coordinador de salud ocupacional																																																																				

Figura 19. Diagrama de Gantt: Autoría Propia

CONCLUSIONES

La salud mental posee demasiados factores que se deben evidenciar para solucionar y corregir a tiempo, de acuerdo con las investigaciones realizadas para poder mantener un buen ambiente laboral y evitar que exista problemas de salud mental en PROFAMILIA, se debe acudir a realizar proyectos apropiados tendientes a mejorar diariamente en las actividades a realizar dentro de las labores constantes.

Para poder solucionar y hallar los inconvenientes encontrados en PROFAMILIA, se debe entender que hay que realizar una inversión en el sistema de salud ocupacional, no solo apoyando a las capacitaciones constantes, sino en cada evento que se realice tendiente a realizar mejoras en cada área de la entidad.

Por medio de la elaboración de esta investigación pudimos entender como el bienestar personal y laboral desde el individuo, entono y su relacionamiento, generan bienestar en todos los campos de la vida y conllevan a la salud mental y física

En el desarrollo de las funciones en lugares de trabajo se exponen a situaciones de estrés que no permiten un desarrollo adecuado de las actividades laborales, por consiguiente, se debe pensar en bienestar laboral, es preciso para generar climas de ambiente de trabajo sano, siempre enmarcado desde el cuidado propio y las estrategias que Profamilia desarrollo para fomentar la felicidad y motivación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- El Espectador;. (2017). *Empresas, a vigilar la salud mental. Bogotá Colombia*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/salud/empresas-vigilar-la-salud-mental-articulo-717412>
- Alejandro, G. U. (2017). *Boletín de salud mental Depresión Subdirección de Enfermedades No Transmisibles. Bogotá Colombia*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/boletin-depresion-marzo-2017.pdf>
- Benavides FG et al. (2015). *Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. Rio de Janeiro Brasil*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v32n9/1678-4464-csp-32-09-e00210715.pdf>
- Carlos, O. (2015). *Muestreo probabilístico: muestreo aleatorio simple*. . Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-aleatorio-simple>
- Cernuda, D. (06 de Diciembre de 2010). *El Iceberg y los Accidentes laborales*. Obtenido de <http://prevencionar.com/2010/12/06/el-iceberg-y-los-accidentes-laborales/>
- Channel, HRM. (2016). *¿Cómo intervenir los riesgos psicosociales laborales? Colombia*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=ysPABcprkWc>

Gardey, J. P. (2013). *Definición de salud ocupacional*. Obtenido de <https://definicion.de/salud-ocupacional/>

Jorge, P. (2017). *Prioridad municipal, la salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://opanoticias.com/prioridad-municipal-la-salud-mental-en-el-trabajo>

Jorma, S. (s.f.). *Prevención de accidentes*. Obtenido de <https://www.uv.es/~meliajl/MASTERCompl1/56OITPrAcc.pdf>

José Luis Castellá López, P. O. (Septiembre de 2013). *Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/prueba%20directrices.pdf>

Ley 1616;. (21 de Enero de 2013). *Ley 1616 del 21 de enero de 2013*. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

Ministerio de Trabajo. (27 de Marzo de 2017). *Resolución 1111 de 2017*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/files/resolucion11112017.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Día Mundial de la Salud Mental 2017: Salud mental en el trabajo*. Washington Estados Unidos. Obtenido de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13739%3Aw

orld-mental-health-day-2017&catid=9485%3Amental-health-
day&Itemid=42130&lang=es

Portafolio. (s.f.). Uno de cada cinco trabajadores padece una enfermedad mental. Bogotá
Colombia. págs. [http://www.portafolio.co/economia/finanzas/cinco-trabajadores-padece-
enfermedad-mental-152204](http://www.portafolio.co/economia/finanzas/cinco-trabajadores-padece-enfermedad-mental-152204).

Publicado por, Q. (2017). *Question pro*. Obtenido de [https://www.questionpro.com/es/una-
encuesta.html](https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html)

Question Pro. (s.f.). *Definición de Encuesta*. Obtenido de [https://www.questionpro.com/es/una-
encuesta.html](https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html)

Victoria, N. (2017). *Por qué es importante hablar de la salud mental en el trabajo*. Madrid
España. Obtenido de
https://retina.elpais.com/retina/2017/08/07/talento/1502117914_728091.html

VSM. (03 de Enero de 2013). *Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Anexo. 1 Formato de la encuesta realizada.

PROFAMILIA- ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES

1. Sexo

Marca solo un óvalo.

- Mujer
 Hombre

2. ¿A que área pertenece?

Marca solo un óvalo.

- Asistencial
 Administrativo

3. ¿Cuentas horas trabaja al día?

Marca solo un óvalo.

- 6 -8 horas
 9- 12 horas
 Mas de 12

4. ¿Tiene que trabajar muy rápido?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Muy pocas veces
 Nunca

5. ¿ Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Muy pocas veces
 Nunca

6. **¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?**

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

7. **¿ Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?**

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

8. **¿ Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?**

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

9. **¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo?**

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

10. **¿Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas?**

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

11. ¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

12. En mi trabajo ¿Me he sentido alegre y de buen humor?*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

13. En mi trabajo ¿Me he sentido tranquilo y relajado?*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

14. En mi trabajo ¿Me he sentido activo y enérgico?*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca