

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Grupo: 101007_86

Trabajo Colaborativo Fase VI

Presentado a:

Dra. Jenifer Mosquera

Tutora

Presentado por:

Giomary Saray López Código: 1.063.153.626

Lina Paola Jiménez - Código: 1.052.395.596

Nathalia Andrea Gutiérrez - Código: 1.053.784.410

Jorge Iván Tabares - Código: 1.053.811.528

Jose Duvan Rave - Código: 1053765613

Bogotá D.C. diciembre 03 de 2017

INTRODUCCIÓN

El diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano aporta gran valor intelectual al futuro profesional por cuanto permite el desarrollo conceptual y humano del mismo frente a situaciones de su entorno; permitiendo así la transformación del conocimiento y su implementación objetiva para la resolución de problemáticas.

El presente trabajo busca hacer un análisis a la línea de Investigación en la Gestión de Organizaciones, en este sentido se hizo un estudio a los Riesgos Psicosociales de la Armada Nacional Republica de Colombia, específicamente a su área de Sanidad Militar, teniendo en cuenta las condiciones laborales de la misma. Es así que se proyectó en una tableta electrónica donde impulsa una encuesta, logrando tabular la información obtenida de forma rápida, realizando un análisis óptimo en los resultados obtenidos de parte de los encuestados.

Tras ese análisis y estudio se pudieron identificar las causales de Riesgo en base a los tiempos de trabajo, la rotación del personal y la alta demanda de pacientes, es de anotar que las limitaciones que se tienen en la Amada Nacional es la poca oferta de profesionales para esta área, ejerciendo horas extras o tiempo desmedido para una misma persona; de esta manera se pudo generar una propuesta sostenible que permita solucionar la problemática y pueda responder a las necesidades planteadas.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En el presente capitulo trataremos la problemática generada por los Riesgos Psicosociales, ya que se puede observar un alto indice de sobrecarga laboral del personal de Sanidad Militar de la Armada Republica de Colombia –“ARC”.

En este contexto, se busca velar por la satisfacción y tranquilidad del personal de sanidad naval tanto mental, social y físico. Para que este cumpla con su misión y no se tenga que incurrir en incapacidades, o ausentismo por parte del personal

1.1. Antecedentes del Problema

Se logró identificar que en los dispensarios médicos, de manera general se ha ido incrementado la demanda de solicitud de citas médicas para cualquier especialidad, motivo por el cual se han presentado riesgos psicosociales para el personal de sanidad, evidenciándose en el personal: alteraciones de salud, cansancio mental y cambios en el comportamiento de las personas; Debido a la presión por el tiempo que deben atender a un paciente – ritmos muy acelerados, rotación por turnos – trabajo nocturno y sobrecarga laboral.

1.2. Planteamiento del Problema

La Armada Republica de Colombia cuenta a nivel nacional con Hospitales Militares y Dispensarios Médicos para la atención de sus tripulantes y sus familias. Estos entes de salud cuentan con una cantidad determinada de personal militar y civil para la prestación de los servicios médicos, sin tener presente el número de solicitudes de citas médicas, las cuales son asignadas para un mes después de haberla solicitado. Motivo por el cual ha aumentado los usuarios en urgencias y las solicitudes de citas prioritarias.

Es por esto que surge el siguiente interrogante *¿Afecta el bienestar físico, mental y social del personal de sanidad militar el exceso de trabajo)?*

1.3. Objetivos

Objetivo General.

Determinar la influencia que tiene la sobre carga laboral, la presión de tiempo y la rotación de turnos nocturnos, con relación al ambiente de trabajo.

Objetivos Específicos.

- Observar la importancia que tiene proteger al personal de sanidad contra los riesgos psicosociales.

- Identificar posibles alternativas que ayuden prevenir los riesgos psicosociales.
- Establecer la influencia que acarrea el aumento de citas prioritarias sobre estado físico y mental del personal.

1.4. Justificación de la Investigación

Esta investigación es de gran utilidad puesto que busca saber que tanto interviene los riesgos psicosociales para el personal de Sanidad Naval de la Armada Nacional. Lo anterior debido a que se ha considerado que el personal que labora en el campo de la medicina está más propenso a presentar estrés y otras implicaciones más relacionadas con enfermedades profesionales.

En este contexto, el resultado del presente estudio da a conocer las implicaciones que trae la presión de tiempo, el trabajo nocturno – rotación por turnos y la sobrecarga laboral, motivo por el cual se busca presentar propuestas en la cuales se diseñen e implementen programas de salud ocupacional dirigidos a la prevención, los cuales tienen como objetivo incrementar el bienestar social del personal; razón por la cual los beneficiarios directos de esta investigación es el personal de sanidad e indirectamente la totalidad de profesionales del área de salud, el cual tendrá por objetivo principal salvaguardar la salud propia y colectiva de los individuos de salud de la Armada Nacional

Para finalizar, esta investigación busca prevenir y disminuir el ausentismo, incapacidades, e incidentes laborales, relacionadas con este riesgo,

para así contribuir al mejoramiento de las actividades laborales, por medio de la adopción de estrategias dirigidas a la prevención de incidentes laborales, con la finalidad de alcanzar el máximo provecho de cada persona sin deterioro de su salud.

CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.

2.1 Marco teórico:

En la actualidad la Salud Ocupacional es un tema vital para todo tipo de organización sin importa que sea pública o privada, motivo por el cual las instituciones realizan programas de Medicina Preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, esto con el fin de evitar cualquier tipo de riesgo. Ya que los “factores de riesgo psicosocial, que afectan al trabajador y a la empresa, y distancian a las organizaciones de su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial¹” (Contreras, Barbosa, Juárez A, Uribe, & Mejía, 2009).

Derivado de lo anterior, trataremos el tema de Riesgos Psicosociales para los profesionales de la salud. Barraza, y otros (2009) comenta que:

Es importante preparar con los conocimientos necesarios al futuro médico a fin de que una vez en el ejercicio pleno de su profesión pueda hacer uso de herramientas que le permitan prevenir o combatir las enfermedades propias de

¹ Ver Contreras, Barbosa, Juárez A, Uribe, & Mejía (2009)

los profesionistas de la salud, que son vulnerables al estrés, ansiedad, depresión y enfermedades psicosomáticas².

Adicionalmente, Gil-Monte (2009) describe:

Los factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él³.

En este orden de ideas, a nivel internacional han efectuado gran variedad de estudios concernientes a este tema y todos ellos indican que este tipo de riesgos “constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial. En Colombia, estos factores ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud en el ambiente laboral”⁴ (Díaz, Echeverri, Ramírez, & Ramírez, 2010). Por su parte Moreno & Báez (2010) afirma:

Los efectos propios del desgaste profesional provienen principalmente del hecho de que es la misma dedicación a una tarea, su implicación en ella, la que facilita su aparición. Los efectos del desgaste profesional provienen en gran medida de que el esfuerzo del profesional por alcanzar unos objetivos es dificultado, de formas muy diferentes, por la misma organización que debería facilitarle su logro⁵.

² Ver Barraza, y otros (2009)

³ Gil-Monte (2009)

⁴ Ver Díaz, Echeverri, Ramírez, & Ramírez (2010)

⁵ Ver Moreno & Báez (2010)

Asimismo, las organizaciones buscan también relacionar la vida laboral con la vida personal, debido a que.

La calidad de vida laboral es un sentimiento de satisfacción y bienestar que la persona trabajadora experimenta como consecuencia de su “ajuste” a realidades correspondientes al trabajo que desempeña y a su contexto; o como el grado en que la actividad laboral que una persona realiza está organizada para contribuir a su más completo desarrollo como ser humano⁶. (Rodríguez & Marin, 2010).

Actualmente se han descubierto y presentado nuevos riesgos psicosociales los cuales da a conocer Moreno (2011) en el siguiente texto:

Este tipo de riesgos provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos. En este apartado una preocupación especial la suscita el mundo cambiante de las organizaciones, las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva sociodemográfica del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, es decir lo que se ha denominado⁷.

A causa de lo anterior, las personas que laboran en el campo de la salud están más propensas al uso de psicotrópicos, motivo por el cual se “reporta un problema para las personas, las organizaciones y la salud pública, pues además de los efectos en la salud individual, puede

⁶ Ver Rodríguez & Marin (2010)

⁷ Ver Moreno (2011)

afectar de manera directa el desempeño laboral, aumenta la probabilidad de sufrir accidentes y de cometer errores”⁸ (Ansoleaga M & Castillo-Carniglia, 2011).

La salud laboral, en los términos en que comúnmente se interpreta, refiere el estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes. De esta manera, la "salud laboral" o "salud en el trabajo" se convirtió en una especialidad de la medicina conocida también como "Medicina del trabajo", pero es a la vez, "un elemento más del concepto de salud integral de la persona"⁹, (Matabanchoy Tulcán, 2012).

Por este motivo, se han creado programas que según Velasco (2012) tiene como propósito la: “intervención para la prevención o control de los factores de riesgo psicosocial, deben abordarse desde una panorámica global, que incluye un conjunto de estrategias y técnicas de intervención, que, por su carácter eminentemente técnico, exige ser acompañado por especialistas”¹⁰.

A continuación, se presentará un estudio realizado en Europa y América Latina en el cual da conocer el nivel de estrés laboral al cual se encuentra expuesto los médicos y los anesthesiólogos. Calabrese (2012) “La población medica general la incidencia del estrés laboral es de aproximadamente 28%7, entre los anesthesiólogos la incidencia es notoriamente más elevada, siendo del orden del 50% en centros europeos y entre 59% y 96% a nivel latinoamericano”¹¹. A

⁸ Ver Ansoleaga M & Castillo-Carniglia (2011)

⁹ Ver Matabanchoy Tulcán (2012)

¹⁰ Ver Velasco (2012)

¹¹ Ver Calabrese (2012)

propósito de consecuencias derivadas de los riesgos psicosociales, se describirá a fondo el Síndrome de desgaste profesional o síndrome de Burnout, el cual Carrión (2012) comenta:

El síndrome de Burnout se presenta en un ambiente laboral como resultado de una demanda profesional excesiva. Las personas que creen poder ejercer control sobre su entorno, cuando fracasan «usando sus hipótesis» pueden «quemarse». Maslach y Jackson describieron tres componentes esenciales en la aparición del síndrome: el agotamiento emocional, la despersonalización y los sentimientos de inadecuación profesional. El agotamiento emocional constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más de sí desde el punto de vista profesional. La despersonalización se refiere a una serie de actitudes de aislamiento de cariz pesimista y negativo que surgen para protegerse del agotamiento emocional: distanciamiento de los compañeros de trabajo y de los «clientes», que origina una deshumanización de las relaciones y la tendencia a culpabilizar a los demás de las propias frustraciones laborales. Por último, el profesional puede sentir que las demandas laborales exceden de su capacidad, originando una tendencia a la autoevaluación negativa y a estar insatisfecho con sus logros profesionales (sentimientos de inadecuación profesional)¹².

A causa de lo anterior, Bocanegra (2012) menciona que:

Existe en la actualidad una marcada preocupación por la sobrecarga laboral en los profesionales de la salud, debido a que la fatiga resultante produce un deterioro del rendimiento humano como consecuencia de la existencia de diferentes factores dentro de los

¹² Ver Carrión (2012)

que se incluyen: privación de sueño, alteraciones del ritmo circadiano y sobrecarga de trabajo tanto físico como mental. Esta situación produce una variedad de síntomas: aumento de la ansiedad, disminución del tiempo de reacción, disminución de la memoria de corto plazo, bajo rendimiento laboral, disminución de la motivación y alerta, y variabilidad en las diferentes tareas que se ejecutan, incluyendo errores de omisión, los cuales conllevan necesariamente a la presentación de eventos adversos¹³.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países, por tanto, su salud es importante, principalmente cuando está condicionada por riesgos del lugar de trabajo (OMS, 2006). En cuanto a lo anterior, es importante considerar que según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la OMS (2003), las condiciones de trabajo para la mayoría de los tres mil millones de trabajadores en todo el mundo no reúnen los estándares y guías mínimos establecidos por estos organismos para la salud ocupacional, la seguridad y la protección social¹⁴. (Platán, 2013).

Como se mencionó anteriormente, el desarrollo económico y social se da gracias a las actividades laborales, motivo por el cual, es responsabilidad del gobierno garantizar la seguridad y salud de sus colaboradores. Abello & Lozano (2013) afirma que: “El reconocimiento del derecho de los trabajadores, en el ámbito laboral, a la protección de su salud y de su integridad,

¹³ Ver Bocanegra (2012)

¹⁴ Ver Platán (2013)

implica trabajar con seguridad y sin riesgos”¹⁵.

En definitiva y según Jiménez & Narváez (2014) expresan que actualmente:

Existen muchos riesgos psicosociales laborales que van a afectar al trabajador tanto en su individualidad como en su contexto laboral, estos factores inciden en la salud física y mental del individuo, deteriorándolo hasta el punto de afectar el rendimiento laboral, lo cual a su vez incide en el clima organizacional y en todos los procesos de la empresa¹⁶.

A continuación, se presentará el Modelo estructural: factores y riesgos psicosociales en el trabajo, el cual se describe de manera gráfica:

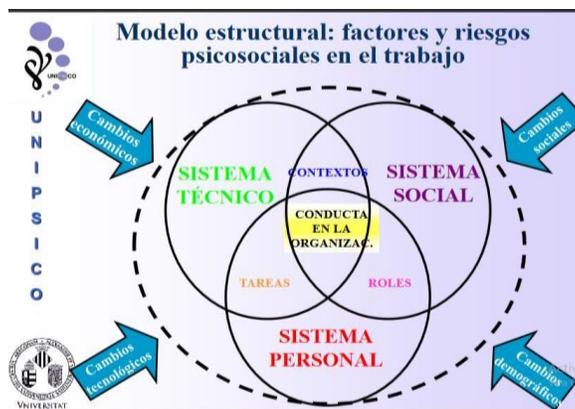


Figura 1. Modelo estructural: factores y riesgos psicosociales en el trabajo¹⁷. Gil-Monte (2015).

¹⁵ Ver Abello & Lozano (2013)

¹⁶ Ver Jiménez & Narváez (2014)

¹⁷ Gil-Monte (2015)

Para finalizar se presentarán dos estudios realizados uno en el año 2013 a un equipo de salud de un hospital y otro en el año 2014 a un grupo de enfermeros: El primero de ellos de Acevedo, Sánchez, Farías, & Fernández, (2013) dan a conocer:

844 encuestas, al equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina (médicos, enfermeros, bioquímicos, psicólogos, odontólogos, farmacéuticos, licenciados en Kinesiología y Fisioterapia, licenciados en Fonoaudiología, licenciados en Trabajo Social, técnicos universitarios en Radiología, Laboratorio y Hemoterapia)

Cuando se les consultó sobre si en general consideraban que su trabajo les generaba desgaste emocional (exigencia emocional), el 49,8% señaló que siempre o la mayoría de las veces, el 29% refirió que algunas veces, en tanto que el 21,2% de los profesionales encuestados seleccionó solo unas pocas veces o nunca.

En relación a si en su trabajo debe guardar sus emociones y no expresarlas, el 49,6% seleccionó siempre o la mayoría de las veces, el 28,3% refirió que algunas veces, el 22,1% eligió nunca o solo unas pocas veces.

Respecto de la influencia sobre la cantidad de tareas que se le asigna el 40% de los encuestados dijo que solo unas pocas veces o nunca, el 35% respondió siempre o la mayoría de las veces, y el 25% algunas veces. Esta sub-dimensión resultó la más desfavorable dentro de la dimensión 2.

En lo relativo al grado de control sobre los tiempos en el trabajo, los encuestados consultados sobre la posibilidad de dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a, la

mayoría (48,7%) eligió la opción algunas veces, el 35,3% mencionó que siempre o la mayoría de las veces, y el 16% eligió solo unas pocas veces o nunca¹⁸.

El segundo estudio. Barcellos, da Silva, Cruz s, & Cruz (2014) presentan:

El estudio Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés se concluyó lo siguiente

Se constató que la mayoría de los enfermeros estudiados ejercen sus actividades por más de 36 horas/semana. Sin embargo, fisiológicamente, no presentaron reacciones elevadas de respuesta al estrés. No se constató, por lo tanto, evidencias estadísticas que comprueben la existencia de correlaciones entre la carga horaria de trabajo semanal y las reacciones fisiológicas del estrés entre esos sujetos.

Tales hallazgos estimulan la continuidad de investigaciones que busquen explicaciones, como por ejemplo la utilización de estrategias de afrontamiento utilizadas por los enfermeros, mediante el estímulo financiero adquirido con las horas excedentes de trabajo, favoreciendo mejores condiciones de vida para ellos y sus familiares y satisfacción y placer en las actividades desarrolladas¹⁹.

Para concluir, Leyton, Valdés & Huerta (2017) comunican que:

La prevención y promoción de la salud de las personas en el trabajo debe ser una prioridad para todo tipo de organización. Por lo que las instituciones de salud pública dentro de las estructuras y políticas de la institución deberían definir estrategias e implementar acciones específicas de mejora continua, enfocadas en el análisis de los riesgos a que están expuestas las

¹⁸ Ver Acevedo, Sánchez, Farías, & Fernández, (2013)

¹⁹ Ver Barcellos, da Silva, Cruz s, & Cruz (2014)

personas en su lugar de trabajo, y por lo tanto, velar por la salud y bienestar de las personas. La prevención y promoción de la salud de las personas en el trabajo debe ser una prioridad para todo tipo de organización. Por lo que las instituciones de salud pública dentro de las estructuras y políticas de la institución deberían definir estrategias e implementar acciones específicas de mejora continua, enfocadas en el análisis de los riesgos a que están expuestas las personas en su lugar de trabajo, y por lo tanto, velar por la salud y bienestar de las personas²⁰.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En el presente capítulo trata sobre la metodología que se empleó para la presente investigación: población, muestra, fuente de información y técnicas de recolección que fueron empleados en la presente investigación.

Derivado de lo anterior, la actual investigación es de tipo Descriptiva con un enfoque cuantitativo, dirigida a 25 hombre y mujeres que laboran en el centro de medicina naval calle 45 y el Centro de Evacuados de Sanidad Naval, a las cuales se les aplicó un cuestionario de 13 preguntas cerradas (respuestas múltiples y dicotómicas). En este orden de ideas se emplearon tanto fuentes primarias como secundarias. Con relación a la compilación, observación y análisis de los datos se empleó una tableta y el programa Microsoft Excel, las anteriores actividades se desarrollaron en el lapso de 1 semana.

²⁰Leyton, Valdés & Huerta (2017)

Para concluir la finalidad de este estudio es examinar e identificar las circunstancias, prácticas y actitudes sobresalientes del personal de sanidad naval en el momento de desempeñar sus labores, para identificar situaciones que generan Riesgo Psicosocial.

3.1. Método de la investigación

El tipo de investigación que utilizaremos será la investigación Descriptiva con un enfoque cuantitativo, ya que lo que se buscó fue utilizar de manera ligada los fundamentos cuantitativos para la compilación y análisis de datos. Con el objetivo de tener una medición numérica de las repuestas, para determinar si existe influencia entre la sobre carga laboral, la presión de tiempo, y la prestación de servicio de guardia, con relación al ambiente de trabajo y la prestación del servicio. Así como también, identificar posibles alternativas que ayuden al incrementar el bienestar social del personal y salud del personal.

En este contexto, los datos se recopilaron en un día en el centro de medicina naval calle 45 y otro día en el Centro de Evacuados de Sanidad Naval, para un total de dos días en la segunda semana, ya que la primera fue destinada para la elaboración de la propuesta.

En este orden de ideas, se formularon preguntas cerradas con opción de respuestas múltiples y dicotómicas para una mayor precisión en los resultados que posibiliten realizar un análisis más significativo. En total se plantearon 13 preguntas para obtener información que servirá para el estudio.

Derivado de lo anterior, se inició con una charla introductoria explicando la importancia de la investigación y por ende que se necesita que las personas que participan de la encuesta respondan verazmente. Posterior a esto, se aplicó la prueba empleando una tableta electrónica la cual tenía el vínculo a la encuesta

Con relación a la recopilación de los datos, tomó 2 días de esta actividad (semana 2 de la investigación). para el análisis estadístico se utilizó una sencilla herramienta como lo es Microsoft Excel, que permitió tabular los datos, sacar conclusiones y valores fácilmente con resultados confiables. En este contexto, se empleó la técnica de Gráfica Estadística, en donde se logró evidenciar con facilidad e interpretación los datos recolectados, la cual tomó 3 días (semana 2). Por último, el informe de la investigación fue publicado en la semana 3.

3.2 Población y Muestra

Población: Personas de sexo Masculino y Femenino que trabajan en el centro de medicina naval calle 45 y Centro de Evacuados de Sanidad Naval. Ya que la investigación va dirigida al personal del área de salud, debido a que el talento humano para la “ARC” es considerado un factor vital, motivo por el cual es importante conocer los riesgos psicosociales a los cuales se enfrentan los integrantes de sanidad naval, como lo son: alteraciones de salud, cansancio mental y cambios en el comportamiento de las personas.

Muestra: Dirigido a 25 Hombres o Mujeres profesionales en el campo de la salud (médicos, enfermeras, personal que realiza análisis clínicos- bioquímicos, psicólogos, dentistas, regentes de farmacia, fisioterapeutas, trabajo social, técnicos en rx. Mayores de 18 años, que laboran en el

distrito capital - Bogotá, en el centro de medicina naval calle 45 y Centro de Evacuados de Sanidad Naval.

Adicionalmente, esta muestra fue elegida al azar, lo cual garantizó la representatividad.

Tabla 1

Población y Muestra

Para población conocida finita menor a 100.000
--

Ingrese el valor de e	5%
Ingrese el valor de N	25
Ingrese el valor de p	0,5
Ingrese el valor de q	0,5

TAMAÑO DE LA MUESTRA DE ACUERDO AL ERROR Y AL NIVEL DE CONFIANZA DESEADO

NIVEL DE CONFIANZA	UNIDADES A APLICAR
90%	23
95%	24
97%	24
99%	24

Calculo población finita de 25 personas Investigación Armada Republica de Colombia

3.3 Fuentes de información

Se emplearon fuentes primarias y secundarias. En este orden de ideas las Entrevistas se aplicaron a los empleados que laboran en el área de sanidad naval para la recolección de los datos requerida, que estén expuestos a la presión de tiempo, prestación de servicio de guardia (trabajo nocturno – rotación por turnos) y la sobrecarga laboral.

Adicionalmente, se analizó e interpretó revistas, comentarios y bibliografía sobre el tema de Salud Ocupacional – Riesgo Psicosociales para contextualizar el tema.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se empleó la Encuesta, ya que al ser una investigación descriptiva esta técnica fue la más idónea para la recolección de los datos, por este motivo la encuesta fue dirigida al personal del centro de medicina naval calle 45 y Centro de Evacuados. Lo anterior con el objetivo poder realizar preguntas de manera directa a las personas de sanidad naval e indagar si están expuestos a riesgos psicosociales y que tanto los afectan en sus labores. Adicionalmente, las 13 preguntas fueron con respuestas de selección múltiples y/o dicotómicas. La encuesta fue elaborada en un

formulario de Google Drive. (link <https://goo.gl/forms/QiCCKhjn0taMwFym2> ver anexo A) y para su captura se empleó una tableta.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

La siguiente tabla muestra la tabulación de las 25 Encuestas realizadas al área de Sanidad Militar, a quienes se les realizaron 13 preguntas para determinar su grado de satisfacción y gusto con las condiciones laborales actuales, brindándonos un análisis de las necesidades presente y planteándonos la búsqueda de propuestas resolutivas.

4.1. Presentación de Resultados

Tabla 2

Presentación de Resultados Encuesta

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE SANIDAD MILITAR ARC															
1. Profesión/Ocupación	FISIOTERAPEUTA	MEDICO	FARMACEUTICO	PSICOLOGO	T. SOCIAL	ENFERMERA	ODONTOLOGO								
	3	6	2	4	3	5	2								
2. Edad	29	32	24	27	47	21	30	32	33	28	35	38	26	40	50
	1	3	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1
3. Sexo	FEMENINO				MASCULINO										
	16				9										
4. ¿Tiene grado Civil o Militar?	CIVIL				MILITAR										
	13				12										

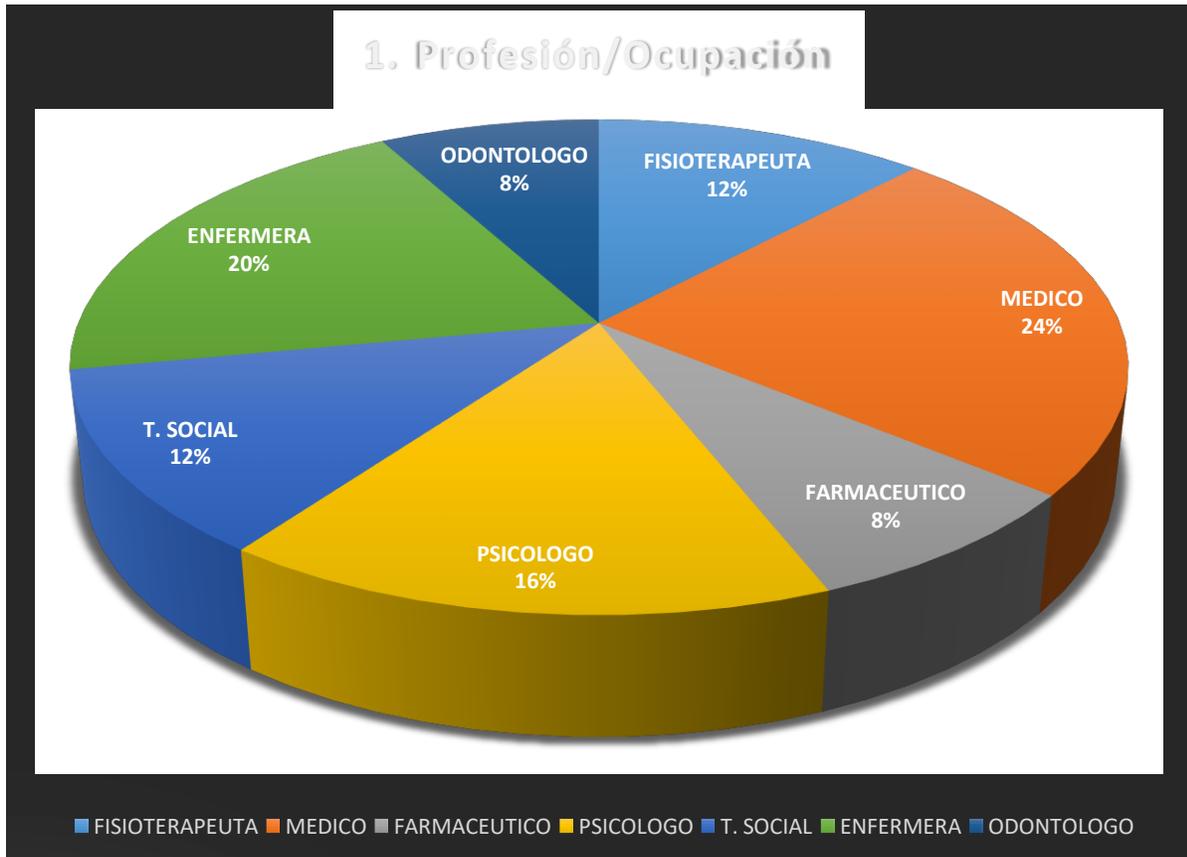
5. ¿Cuál ha sido el motivo por el que usted ha estado incapacitado el último año?	ENFERMEDAD CAUSADA POR SU LABOR PROFESIONAL	NUNCA HE SIDO INCAPACITADO	OTRA CIRUGIA	ENFERMEDAD GENERAL	ACCIDENTE DE TRABAJO	CIRUGIA CAUSADA POR SU LABOR PROFESIONAL
	8	4	1	9	2	1
6. ¿Trabaja en un lugar diferente a la "ARC"? lugar	SI			NO		
	19			6		
7. En promedio cuantas horas trabaja usted a la semana	ENTRE 30 Y 44 HORAS	MAS DE 44 HORAS			MENOS DE 30 HORAS	
	7	15			3	
8. Si usted tuviera la opción de elegir la cantidad de horas laborales cual seleccionaría	ENTRE 30 Y 44 HORAS	MAS DE 44 HORAS			MENOS DE 30 HORAS	
	14	1			10	
9. ¿En el cargo que usted desempeña realiza actividades monótonas?	SI			NO		
	24			1		
10. ¿Siente presión el	SI			NO		

tener que atender pacientes cada determinado tiempo?	20	5	
11. ¿A parte de desempeñar su cargo, debe prestar servicios guardia?	NO APLICA, SOY CIVIL	SI	NO
	9	11	5
12. ¿Cree que disminuiría la carga laboral si las citas prioritarias se agendaran un día antes?, para que un profesional atendiera estas citas exclusivamente	SI	NO	
	22	3	
13. ¿Cree que la carga laboral disminuirá si la institución tuviera más profesionales en el área de la salud?	SI	NO	
	25	0	

Resultados encuesta aplicada a 25 personas del Centro de Medicina Naval de la Armada Republica de Colombia

4.2 Análisis de Datos

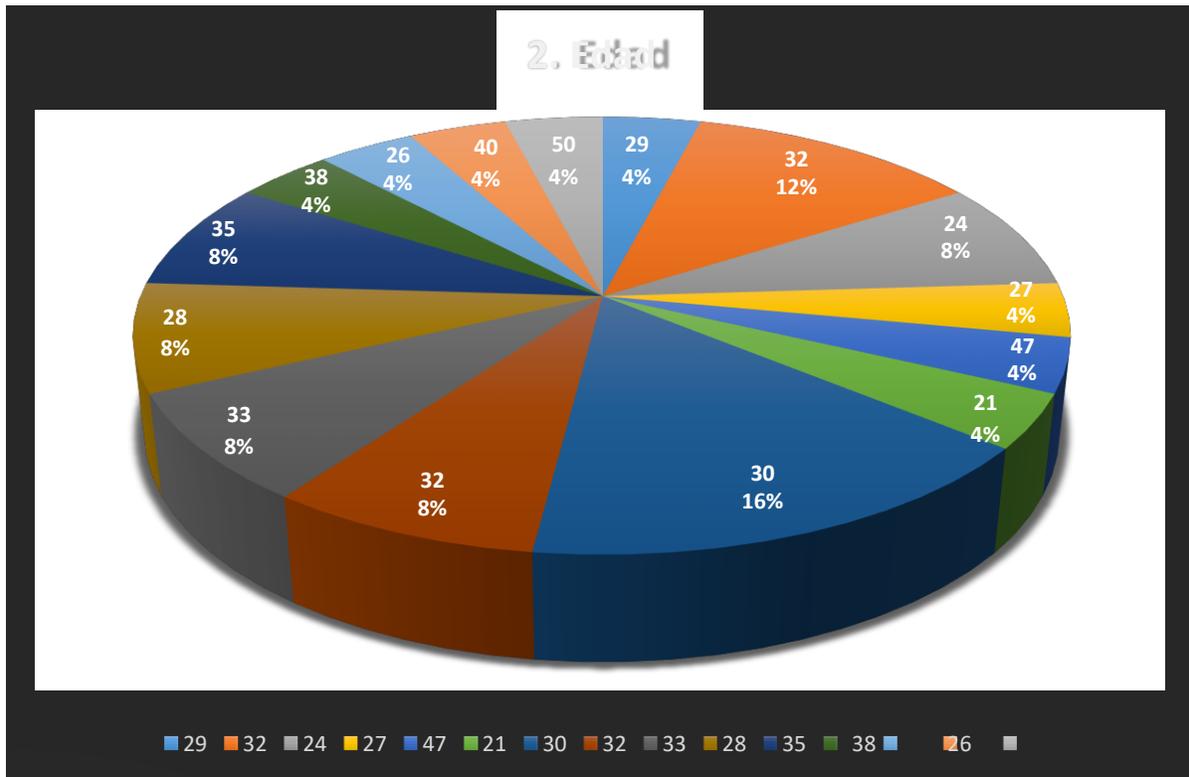
Resultado gráfico 1 Pregunta 1



1. Profesión/Ocupación:

De las profesiones u ocupaciones que se incluyeron en la encuesta (Médico, Enfermera, Bioquímico, Psicólogo, Odontólogos, Farmacéutico, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Trabajo Social y Radiología) se evidenció que de las 25 personas encuestadas el 24% fueron médicos, el 20% Enfermeros, 16% Psicólogos, 12% Trabajadores Sociales y Fisioterapeutas, finalmente 8% Odontólogos y Farmacéuticos respectivamente.

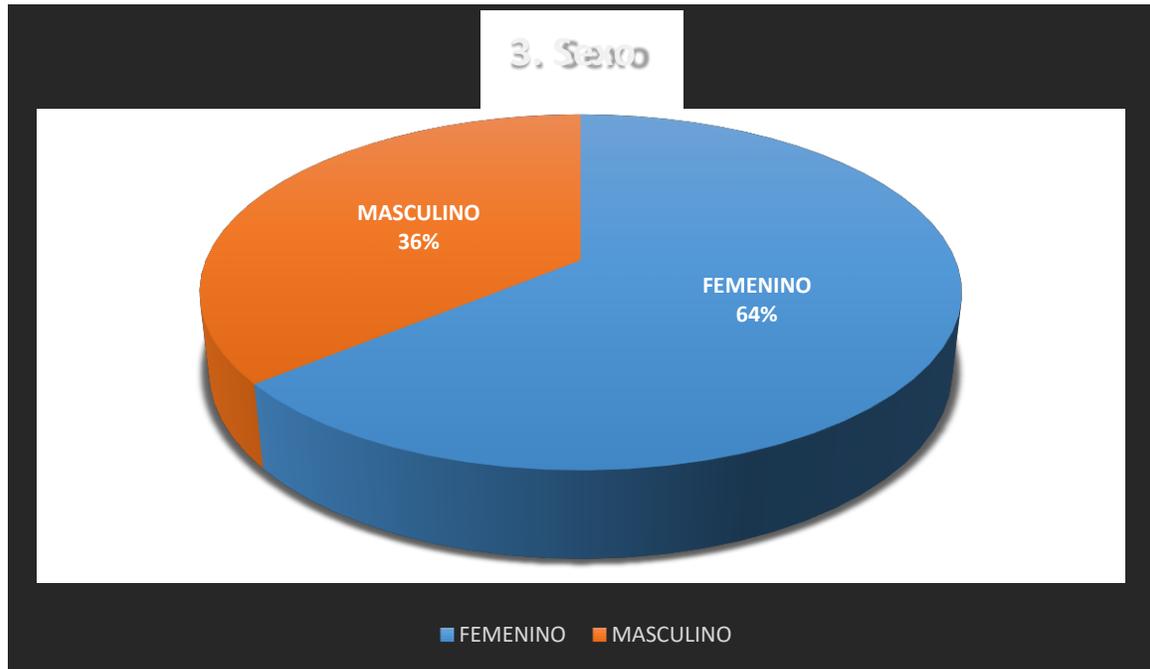
Resultado gráfico 2 Pregunta 2



2. Edad

Se observa gran variedad de edades entre los encuestados con el fin de tener un parámetro con respecto a las edades encuestadas, factor que deja ver una diversidad en el talento humano, teniendo en cuenta que aunque el promedio de edad es cercano a los 32 años, la edad adulta así como la joven es bien tenida en cuenta, siendo así importante rescatar la experiencia que la una puede darle a la otra y la vitalidad que se puede generar producto de estas, mejorando los procesos y optimizando los resultados para la prestación del servicio de sanidad militar.

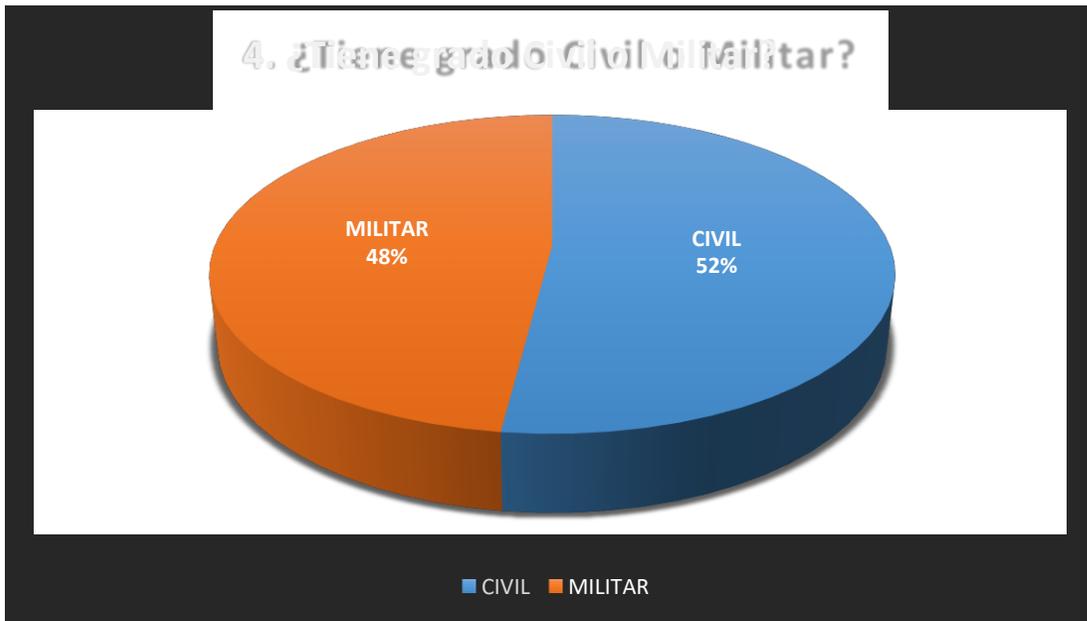
Resultado gráfico 3 Pregunta 3



3. Sexo

Se evidencia que el 64% de las personas encuestadas son damas y el 36% Caballeros. En este contexto el resultado obtenido nos asegura que en el área de sanidad naval laboran más mujeres que hombres, ya que tomamos como referencia una muestra de 25 personas al azar, que quisieron participar y colaborar con la encuesta.

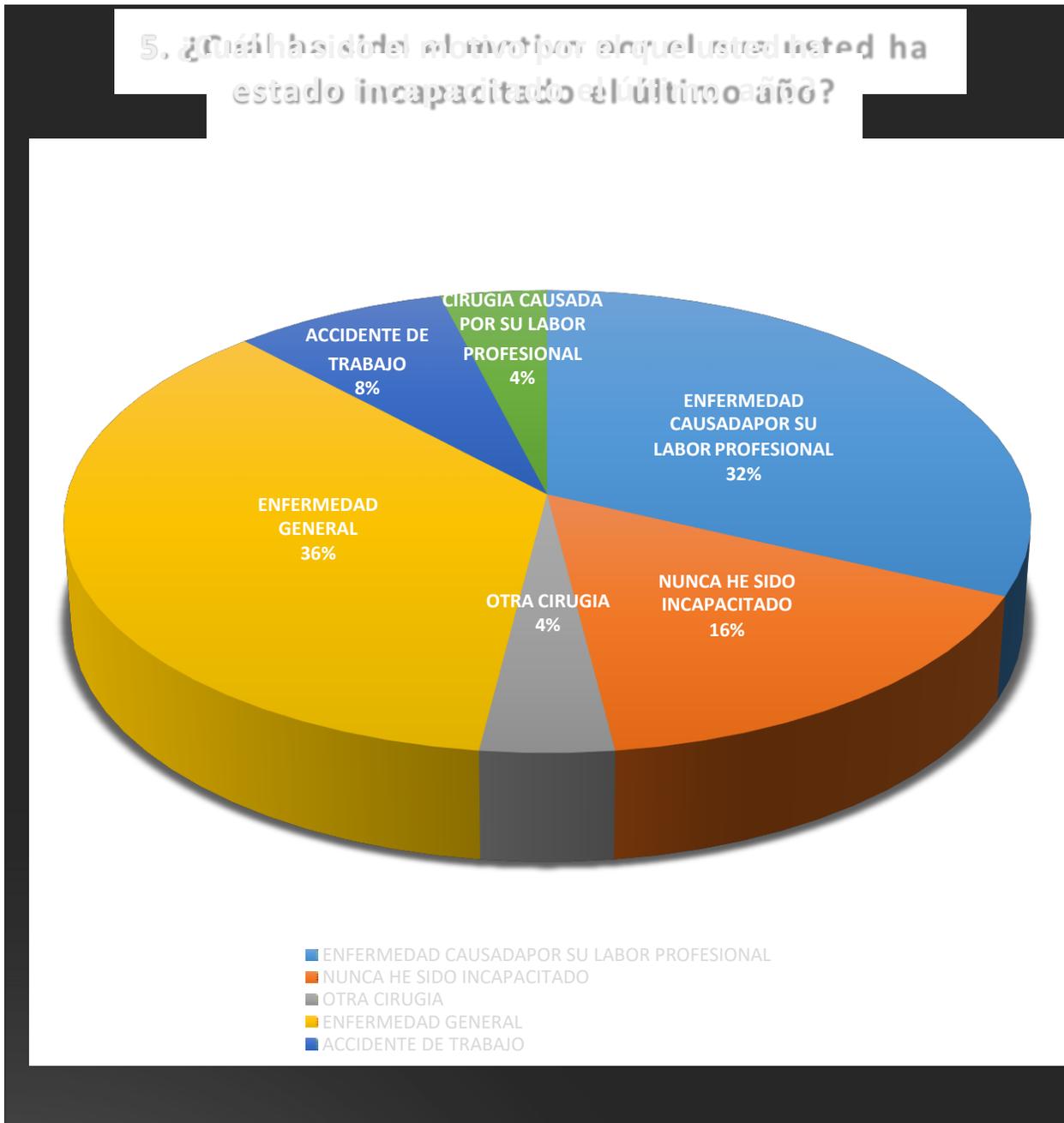
Resultado gráfico 4 Pregunta 4



4. ¿Tiene grado Civil o Militar?

De 25 personas encuestadas el 52% tienen grado civil y el 48% tienen grado militar, lo que nos permite identificar que casi la mitad del personal puede optar por tener un segundo empleo y tiene la experiencia el personal civil de dar su punto de vista frente a los entes privados y públicos por su trasegar laboral.

Resultado gráfico 5 Pregunta 5

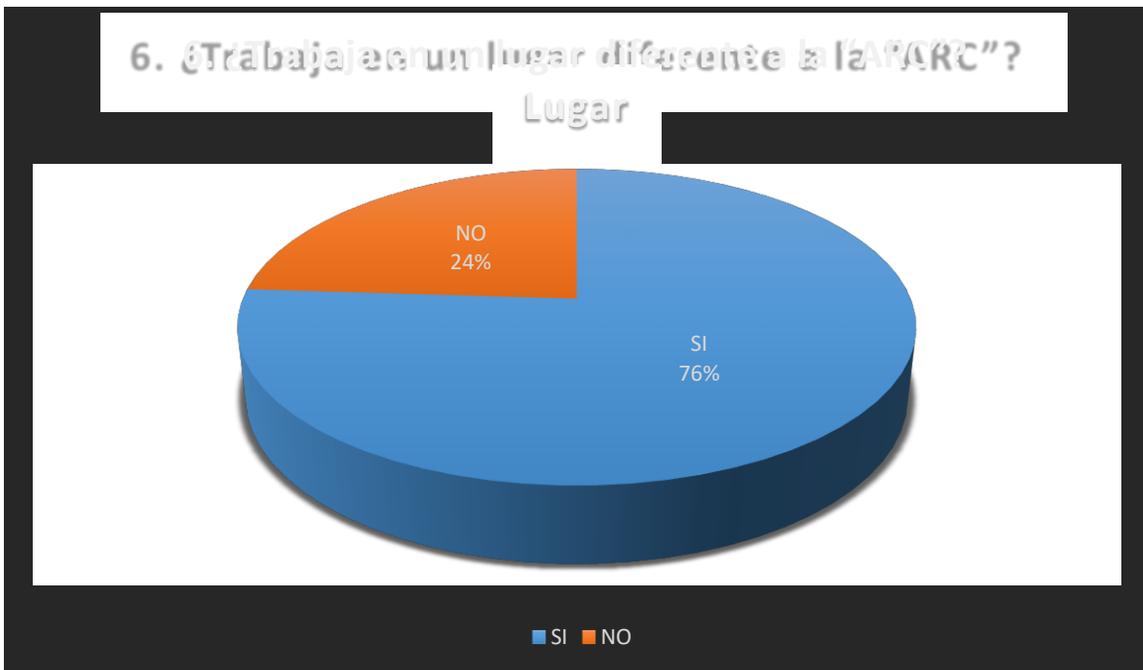


5. ¿Cuál ha sido el motivo por el que usted ha estado incapacitado el último año?:

El 36% de las personas encuestadas dan a conocer que el último año el motivo de incapacidad ha sido por Enfermedad General, seguido de esto el 32% de las personas han estado incapacitados por Enfermedad Causada por Labor Profesional, es de anotar que estas dos

causales pueden ser por el horario tan extenso que se presenta en la institución, el 16% que manifiesta Nunca haber estado incapacitado, el 8% por Accidente de Trabajo, el 4% por Cirugía Causada por su labor profesional y el 4% restante por otra cirugía.

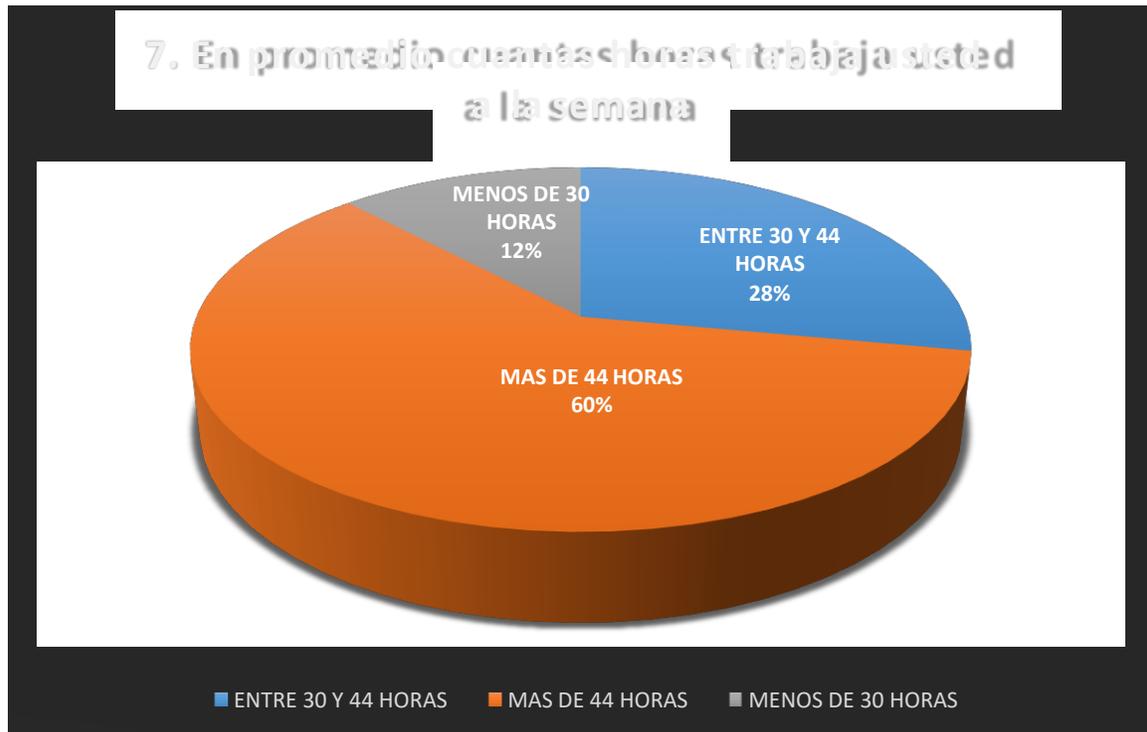
Resultado gráfico 6 Pregunta 6



6. ¿Trabaja en un lugar diferente a la “ARC”? lugar

De las 25 personas encuestadas el 76% trabaja en otro lugar diferente a la ARC y el 24% trabaja exclusivamente para la “ARC”. Lo que podría generar un incremento de las enfermedades laborales y los riesgos psicosociales generados por situaciones profesionales que se pueden presentar.

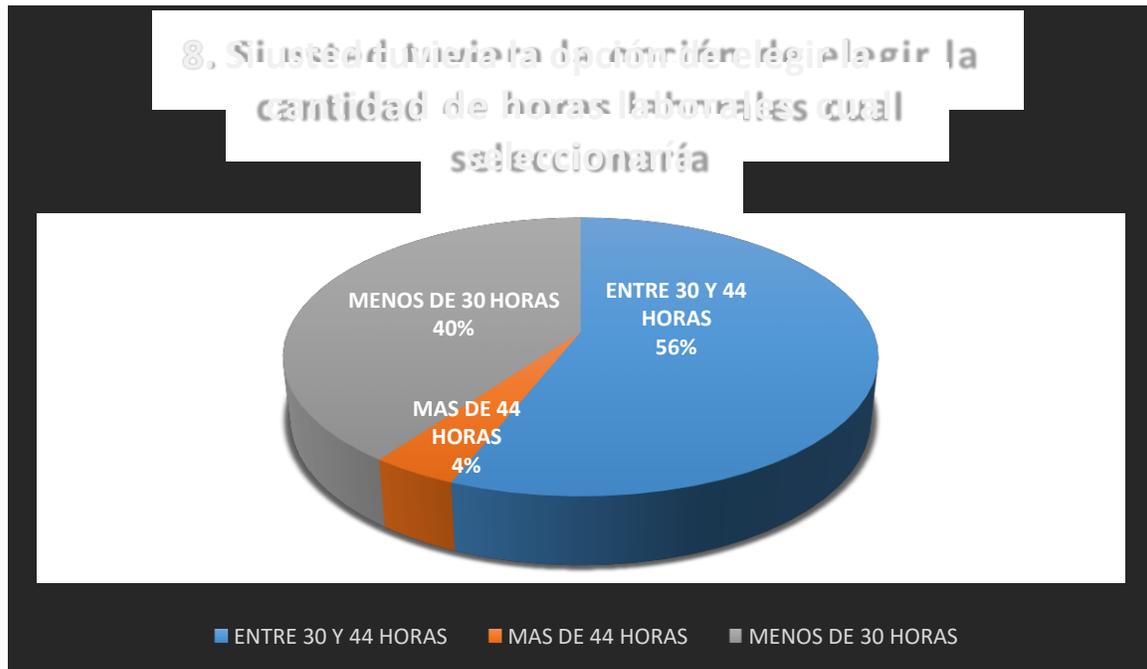
Resultado gráfico 7 Pregunta 7



7. En promedio cuántas horas trabaja usted a la semana

De las 25 personas encuestadas el 60% trabaja en promedio más de 44 horas semanales, el 28% trabaja entre 30 y 44 horas semanales, así como también el 12% trabaja menos de 30 Horas semanales. Adicionalmente, se debe tener presente que el 76% de los encuestados trabaja en otro lugar diferente a la “ARC”.

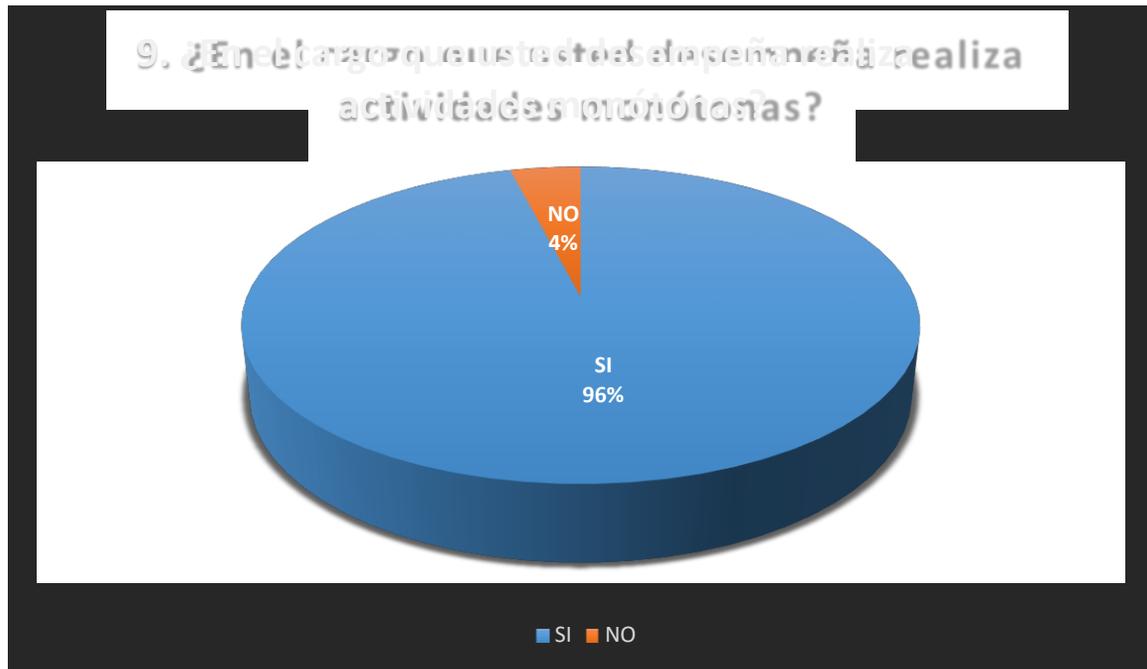
Resultado gráfico 8 Pregunta 8



8. Si usted tuviera la opción de elegir la cantidad de horas laborales cual seleccionaría

De las 25 personas encuestadas el 56% prefieren laborar Entre 30 y 44 horas, con un 40% que seleccionaron menos de 30 horas y con un 4% más de 44 horas. En lo que se puede concluir que el personal encuestado prefiere laborar máximo 44 horas semanales.

Resultado gráfico 9 Pregunta 9



9. ¿En el cargo que usted desempeña realiza actividades monótonas?

De las 25 personas encuestadas el 96% realiza actividades monótonas. Y tan solo el 4% realiza actividades habituales que no considera monótonas, incrementan con esto las posibilidades de desarrollar enfermedades o patologías relacionadas con la labor profesional relacionando alguna de ellas como las horas extras, la acumulación de la jornada laboral, el trabajo adicional y no programado previamente, entre otras conllevaría al deterioro de la salud y bienestar de los funcionarios.

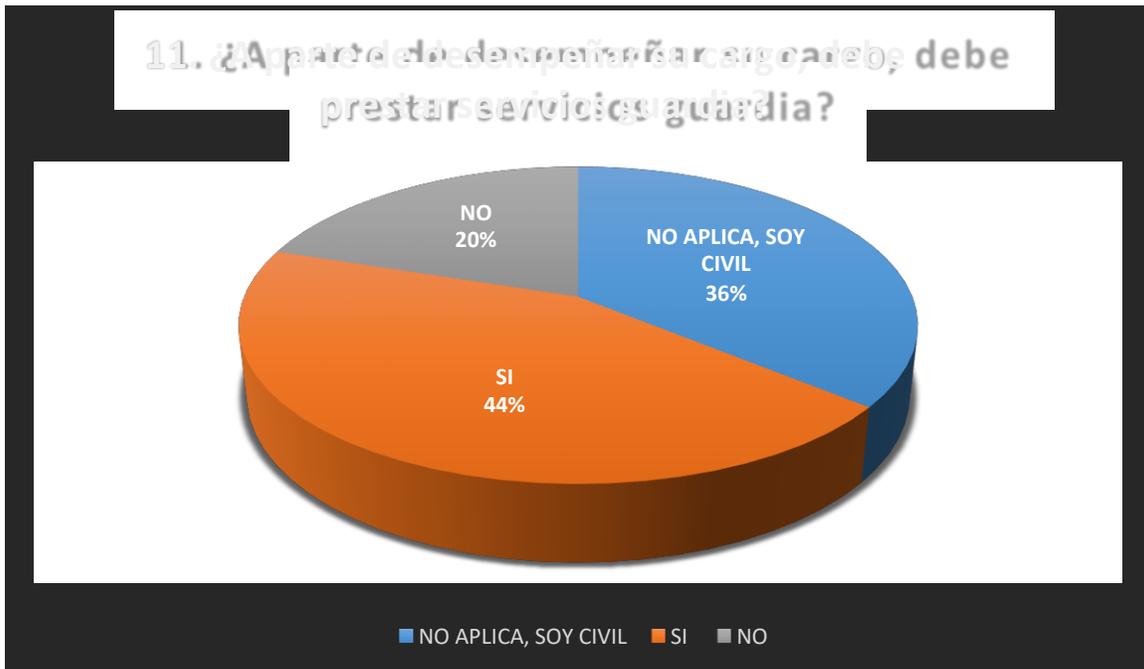
Resultado gráfico 10 Pregunta 10



10. ¿Siente presión el tener que atender pacientes cada determinado tiempo?

De 25 personas encuestadas el 80% manifiesta que siente presión el tener que atender pacientes cada determinado tiempo, es de anotar que puede presentarse por cansancio físico o psicológico y el 20% no siente presión Factor que eleva las dificultades laborales y el inconformismo por las condiciones de trabajo.

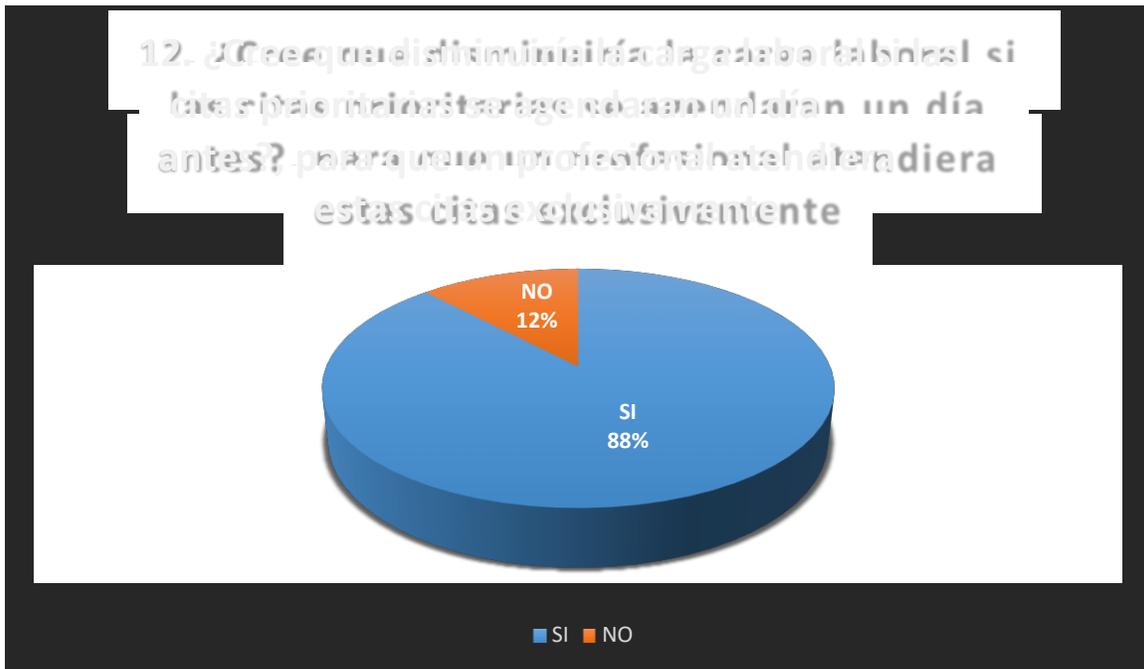
Resultado gráfico 11 Pregunta 11



11. ¿A parte de desempeñar su cargo, debe prestar servicios guardia?

De 25 personas encuestadas el 36% no presta servicios de guardia, debido a que son civiles, el 20% no presta servicio guardia y finalmente el 44% si debe prestar servicios de guardia debido al poco personal que se encuentra en la institución, se debe tener en cuenta que estas personas de cierta manera llevan dos calidad de vida diferente en el trabajo, tanto en el consultorio u hospital, y en las instalaciones de la institución (guardia).

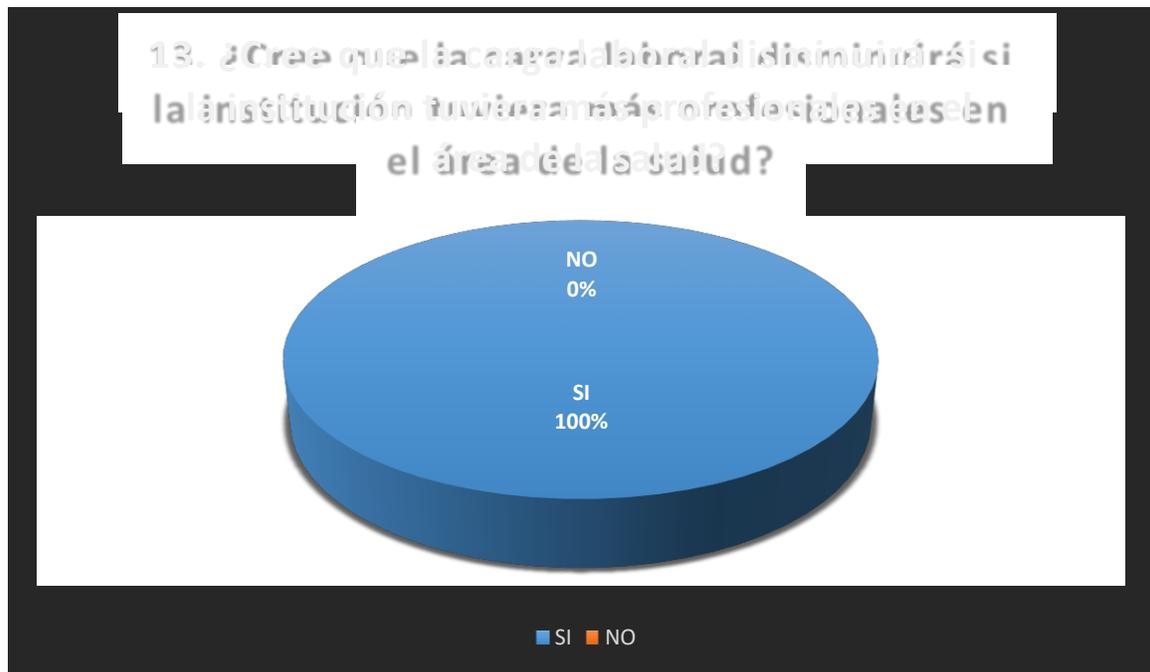
Resultado gráfico 12 Pregunta 12



12. ¿Cree que disminuiría la carga laboral si las citas prioritarias se agendaran un día antes?, para que un profesional atendiera estas citas exclusivamente.

Con un 88% de las personas encuestadas creen disminuiría la carga laboral si las citas prioritarias se agendaran un día antes, para que un profesional atendiera estas citas exclusivamente y así no generar alteraciones en el trabajo por sobre carga laboral, y el 12% no cree que no disminuirá la carga laborar la programación de citas prioritarias.

Resultado gráfico 13 Pregunta 13



13. ¿Cree que la carga laboral disminuirá si la institución tuviera más profesionales en el área de la salud?

El 100% de las personas encuestadas consideran que la carga laboral disminuirá si la institución tuviera más profesionales en el área de la salud, ya que se emplearían turnos a la comodidad de todos los empleados de la institución.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

Tomando como referencia el resultado del estudio, este nos da como evidencia que el bienestar físico, mental y social del personal de sanidad militar se ve afectado de cierta manera por el exceso de trabajo, ya que el 96% de los encuestados realiza actividades monótonas, así como también el 60% de los mismos trabajan en promedio más de 44 horas semanales y 68% del personal ha sido incapacitado el último año por enfermedad general o por enfermedad causada por su labor profesional.

Adicionalmente, se logró determinar que si se presenta influencia en el personal de sanidad el tema tener que atender pacientes cada determinado tiempo y que la mayoría de los encuestados prefieren laborar máximo 44 horas semanales para tener mejores condiciones de vida y salud.

5.2 Recomendaciones

Inicialmente se propone PREVENIR los riesgos psicosociales y cualquier otro riesgo o enfermedad profesional a la que se encuentran los integrantes del área de sanidad naval.

En este contexto, se plantea desarrollar actividades preventivas tales como:

- Prácticas de pausas activas
- Realización de exámenes médicos, clínicos y psicológicos cada semestre
(Diferentes a los exámenes solicitados para asenso)
- Talleres y actividades de educación experiencial

- Encuestas de satisfacción laboral

Con lo anterior, se busca velar en lo posible por el bienestar físico, mental, social y la salud del personal de sanidad naval además de tener un control adecuado del estado de este personal.

Por otro lado, se evidenció que la parte débil del estudio se presentó en la recolección de la información, debido a que el personal se mostró temeroso por dar respuesta a la encuesta, ya que creían que su identidad podría ser revelada.

5.3 Propuesta

Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento referido a la Dirección de Sanidad Militar de la Armada Nacional.

Una vez realizado el Análisis de la situación actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de Salud Ocupacional de la Dirección de Sanidad Militar de la Armada Nacional, se logró determinar que existe un riesgo alto riesgo psicosocial del personal que integra esta dirección asociado a factores internos de la Organización como sobrecarga laboral, estrés, cumplimiento de metas y objetivos, prestación de servicios de guardia entre otros que fueron analizados anteriormente.

En virtud de lo anterior el modelo que se va a implementar para el programa de prevención de riesgos psicosociales integrada al modelo de Salud Ocupacional con relación a la problemática del personal que labora en la Dirección de Sanidad Militar de la Armada Nacional,

será el de medicina preventiva integral, el objetivo de esta es asistir una estructura empresarial eficiente, mediante la transmisión de conocimiento de manera efectiva dentro de la organización, de esta manera generar un conocimiento creciente y por ende aumentar el mejoramiento continuo de la organización que permita optimizar los procesos especialmente de prevención a riesgos psicosociales que permitan mejorar la productividad y alcanzar los objetivos estratégicos de la Organización, lo cual se llevara a cabo en las siguientes fases.

La Socialización: utilizar toda la infraestructura física y tecnológica “cartelera, periódico institucional, boletín informativo, Intranet, Correo Institucional, Marinanet y demás medios de difusión existentes en la organización” para difundir el Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento en la Dirección de Sanidad Naval de la Armada Nacional, así como Identificar los empleados que promueven el cumplimiento de los programas, proyectos y actividades relacionados para premiar o estimular su proactividad, todo esto con el objetivo de formar un programa de bienestar preventivo para mantener hábitos saludables en todo el personal.

La Exteriorización: Se crea un modelo mediante cartillas, la elaboración de guías para el auto aprendizaje y manuales de capacitación. Se sugiere también la metáfora como herramienta la utilización de esquemas. Esta se define como el mecanismo lingüístico que permite explicar el cambio de significado de los términos con el fin de crear unos nuevos. Este sería de acuerdo a las normas, políticas y objetivos de la Armada Nacional mediante sus propios códigos y lenguaje institucional.

La combinación: Parte de un proceso de co-construcción mediante espacios de interacción y diálogo en diferentes escenarios de la vida cotidiana tales como conversaciones, tertulias, encuentros cara a cara y por medios virtuales; lo cual permite la creación de nuevos conocimientos previamente analizados e interpretados. Provisión de un Programa Especial para apoyar y reforzar los temas de Salud Ocupacional y problemas Sanitarios en particular a los temas identificados como de “alto riesgo” para que puedan enfrentarse de una manera más efectiva al estrés y así evitar sus potenciales efectos nocivos

La Interiorización: Con los datos interpretados se utilizan estrategias para hacer la información parte de la dinámica y política de la organización. Para esto se requiere el uso de la infraestructura física y las plataformas tecnológicas “cartelera, periódico institucional, boletín informativo, Intranet, Correo Institucional, Marinanet y demás medios de difusión existentes en la organización” para poder comunicar sobre todo las bases de datos, cifras, normas y conocimientos de la empresa y los trabajadores, con lo que proporciona información suficiente para que el empleado pueda tener acceso suficiente a la información requerida.



Figura 2. Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento de la Dirección de Sanidad Militar de la Armada Nacional.

5.3.1 Recursos: Humanos, Técnicos, Financieros

Humanos: Los recursos humanos son trascendentales en el avance de los programas establecidos para el desarrollo del Modelo Estratégico Integral direccionados al proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento en la Dirección de Sanidad Naval de la Armada Nacional, corresponden al capital humano requerido en cada actividad y se describirán a continuación y en el diagrama de Gantt:

- Dirección General de Sanidad Militar
- Dirección de Sanidad Naval
- Área de Sistemas de Gestión y Seguridad en el Trabajo (Sistema de Salud Ocupacional - comité de salud ocupacional)
- Centro de Medicina Naval (grupo de apoyo para la puesta en marcha en el desarrollo de las actividades).

Nota: Este valioso recurso tanto de personal técnico como de personal profesional está disponible a bordo de la Institución, lo cual es un punto a favor, ya que no se requiere la inversión adicional de recursos financieros para la contratación de personal externo.

Técnicos: los recursos técnicos, corresponden a los materiales, equipo, maquinaria, herramienta, vehículos, materia prima, requeridos para poder desarrollar los programas

establecidos para el desarrollo del Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento de la Dirección de Sanidad Naval de la Armada Nacional, los cuales se describirán en el diagrama de Gantt por cada una de las actividades, este valioso recurso en su mayoría está disponible a bordo de la Institución, lo cual es un punto a favor ya que no requiere la inversión adicional de recursos financieros para la alquiler de auditorios, video bean e incluso implementación de plataformas tecnológicas para la socialización y ejecución de los programas.

Financieros: Los recursos financieros principalmente obedecen a la inversión de capital que va a representar la implementación de este programa en la Institución, como se mencionó anteriormente son pocos ya que la Armada Nacional, cuenta con la mayoría de recursos requeridos para el correcto desarrollo de este modelo estratégico y se describirán para cada actividad.

		capacitación	correo institucional, periódico)	n, no requiere inversión adicional.															
		Diseño cronograma de ejecución	01 Técnico	01 Computador - Conexión internet	Existente en la institución, no requiere inversión adicional.														
		Gestión de recursos técnicos	01 Técnico	01 Computador - Conexión internet	Existente en la institución, no requiere inversión adicional.														

		Ejecución de charlas y talleres	02 Profesionales	01 Computador - Conexión internet, ,auditorio, video beam, sillas, escritorio.	Existente s en la institución, no requiere inversión adicional.													
Medicina Preventiva	Prácticas de pausas activas	Diseño de las pausas activas	01 Profesionales	01 Computador - Conexión internet	Existente s en la institución, no requiere inversión adicional.	Centro de Medicina Naval (grupo de apoyo)												
		Gestionar un software que alerte a	02 Técnicos	01 Computador -	Existente s en la institución													

		los usuarios la hora de ejecución de las pausas.		Conexión internet, software.	n, no requiere inversión adicional.													
		Ejecución de las pausas activas	01 Técnico por establecim iento	Material de papelería	Existente s en la institució n, no requiere inversión adicional.													
Medicina Preventiva	Inspeccio nes a los Puestos de Trabajo	Realizar cronograma de inspeccione s	01 Profesiona l	01 Computado r - Conexión internet	Existente s en la institució n, no requiere inversión adicional.	Centro de Medicina Naval (grupo de apoyo) y Dirección de Sanidad												

		Socialización del cronograma	01 Técnico	01 Computador, Plataformas tecnológica (Intranet, correo institucional, periódico)	Existente en la institución, no requiere inversión adicional.	Naval												
		Ejecución de visitas	01 Profesional	01 Vehículo, Material de papelería.	Existente en la institución, no requiere inversión adicional.													
Medicina Preventiva	Talleres y actividades de	Diseño del programa: talleres y	01 Profesional	01 Computador -	Existente en la institución	Dirección General de Sanidad												

educación experiencia al	actividades de educación.		Conexión internet	n, no requiere inversión adicional.	Militar													
	Socialización programa de capacitación	01 Profesional	Plataformas tecnológica (Intranet, correo institucional, periódico)	Existente s en la institución, no requiere inversión adicional.														
	Diseño cronograma de ejecución	01 Técnico	01 Computador - Conexión internet	Existente s en la institución, no requiere inversión adicional.														
	Gestión de recursos	01 Técnico	01 Computado	Existente s en la														

		técnicos		r - Conexión internet	institución, no requiere inversión adicional.													
		Ejecución de charlas y talleres	02 Profesionales	01 Computador - Conexión internet, ,auditorio, video beam, sillas, escritorio.	Existente s en la institución, no requiere inversión adicional.													
Medicina Preventiva	Actividades de Recreación y Deporte	Diseño de actividades	01 Profesionales	01 Computador - Conexión internet	Existente s en la institución, no requiere	Dirección General de Sanidad Militar												

					inversión adicional.														
		Gestión de recursos deportivos	02 Técnicos	01 Computador - Conexión internet	Existente s en la institución, no requiere inversión adicional.														
		Ejecución de actividades recreativas y deportivas	02 Profesionales	Artículos deportivos	Existente s en la institución, no requiere inversión adicional.														
Vigilancia Epidemiológica	Encuestas de satisfacción laboral	Elaboración de encuestas.	01 Técnico	01 Computador - Conexión	Existente s en la institución, no	Comité de salud ocupacional.													

				internet.	requiere inversión adicional.														
		Ejecución de las encuestas al personal.	01 Técnico	01 Computador - Conexión internet.	Existente en la institución, no requiere inversión adicional.														
Vigilancia Epidemiológica	Realización de exámenes médicos, clínicos y psicológicos	Programación de citas	05 Técnicos	01 Computador - Conexión internet.	Existente en la institución, no requiere inversión adicional.	Dirección de sanidad naval													
		Ejecución de citas	10 Profesionales	01 Computador -	Existente en la institución														

				Conexión internet.	n, no requiere inversión adicional.														
--	--	--	--	-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cronograma de acuerdo a las actividades que se van a implementar, con su respectivo proceso tiempo y recursos.

La Evaluación consiste en ver la viabilidad de la implementación de la propuesta del modelo integral estratégico en la empresa seleccionada.

Es viable ya que la institución cuenta con todos los recursos necesarios para cada actividad propuesta, en donde se empelarán los que estén programados en el presupuesto asignado para la Sanidad Naval, los cuales son administrados desde la Dirección General de Sanidad Militar y Jefatura de Planeación Naval; Gracias a esto se garantiza que no se genere ningún costo para dicha implementación. Antes bien, estas estrategias mejorarán el ejercicio de las actividades laborales de los empleados, formando ambientes de trabajos saludables y agradables que permitirán una mayor eficiencia en los resultados laborales de cada empleado.

CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales están presentes en cualquier tipo de entidad y como lo podemos ver en la Armada Nacional en el área de Sanidad Naval sus funcionarios se encuentran expuestos a este tipo de riesgos por excesos de cargas laborales, rotación de turnos y presión por el tiempo, motivo por el cual para la Armada Nacional busca las alternativas disponibles para proteger al personal de sanidad contra los riesgos psicosociales, empleando la Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano, ya que en el momento de capacitar o formar una persona en su nuevo puesto de trabajo, siempre se encuentra disponible la persona que va a entregar el cargo u otro funcionario que tiene el conocimiento y éste explica a la nueva persona como se debe desarrollar las funciones del cargo (externalización), así como también comparte manuales y procedimientos escritos disponibles (combinación). Posterior a esto, la persona que va desempeñar por primera vez el cargo, aplica el conocimiento adquirido en su nuevo puesto (internalización) y para finalizar ambos funcionarios comparten su conocimiento con base a sus experiencias (Socialización), hasta que llegue una nueva persona, al cabo de un año el jefe de la dependencia emite un concepto para que la persona continúe o no en el cargo, con base al trabajo desarrollado en ese tiempo, así como también su estado de salud físico y emocional.

La Gestión de Organizaciones en su esencia debe propender a que la clase de vida del personal humano satisfaga las necesidades de estos y establezca un vínculo no solo de compromiso laboral del colaborador con la compañía, sino más bien un gusto innato que haga que estos desarrollen eficientemente las actividades laborales y colaboren con el logro de las metas institucionales, es por esto que tras realizar un estudio y análisis a la Armada Nacional podemos

determinar que es necesario fortalecer las condiciones de bienestar laboral a fin de que esta institución pueda trascender, posicionarse y convertirse en líder nacional.

Si la Armada Nacional hace respetar los derechos establecidos por nuestra ley colombiana, esta institución reduciría notablemente los altos riesgos Psicosociales, de esta manera brindaría a sus trabajadores un entorno más seguro donde ellos sentirán protección y del mismo modo encontrarían una estructura interna más estable y segura.

De esta manera la institución y el área encargada de salud ocupacional deben trabajar de la mano manejando y creando diferentes programas dirigidos a la salud mental donde se involucre todo el personal de la institución aprovechando al máximo este recurso de prevención y educación ya que es permitirá crear una cultura organizacional.

Dentro la de la Institución siempre van a existir los factores de riesgo extra laborales y siempre van hacer una amenaza constante ya que por lo general cada persona dentro de la compañía se envuelve en la repetición de tareas diarias y no prevén con facilidad novedades o las consecuencias que este tipo de cultura pueden traer a una vida, de ahí la importancia de poder identificar es tos riesgos y tomar medidas para evitarlos y reducirlos en caso tal que se deba y así de esta manera se podrán mejorar los índices de efectividad dentro de la organización.

La institución y las personas involucradas en el tema deben crear políticas solidas que apoyen y respalden el área para que así de esta manera se pueda organizar y desarrollar como se requiere, esto a su vez permitirá cambiar cada una de las anomalías que repercuten en los trabajadores, mejorando la vida del empleado en función de la organización, de esta manera es más fácil identificar donde son vulnerables los empleados o los grupos de trabajo y de esta

misma manera comenzar los diferentes planes de acción que permiten a tiempo el desarrollo de un plan de trabajo para mejorar estas oportunidades con el personal de la institución.

Y para concluir después de analizar las propuestas correspondientes por cada estudiante, donde se eligió una y más importante de ellas al tener todo lo que presentaba la guía de actividades, realizando un trabajo en gestión de las organizaciones, obteniendo un buen planteamiento en el mejoramiento de la problemática propuesta por el grupo; de igual forma se evidencio resultados en las variables críticas de desempeño organizacional encaminando al mejoramiento de la Armada Nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abello Bolivar, A. J., & Lozano Torres, D. (2013). *Importancia De Los Factores De Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional En El Ambito Laboral*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>
- Acevedo, G. E., Sánchez, J., Farías, M. A., & Fernández, A. R. (2013). *Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. Ciencia & trabaj*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>
- Ansoleaga M, E., & Castillo-Carniglia, A. (2011). *Riesgo psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de hospital. Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/120/12021522003/>
- Barcellos Dalri, R. d., da Silva, L. A., Cruz Mendes, A. O., & Cruz Robazzi, M. D. (2014). *Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés*. Obtenido de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n6/es_0104-1169-rlae-22-06-00959.pdf
- Barraza Salas, J. H., Romero Paredes, J. J., Lores Padilla, L., Pérez Reyes , B., Piña Jimenez, N., & Romero Pérez, D. Y. (2009). *Estado de salud y estrés laboral en médicos internos del IMSS en Tepic, Nayarit*. Obtenido de <http://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2009/wax091f.pdf>
- Bocanegra Rivera, J. C. (2012). *Sobrecarga laboral en los profesionales de la salud y su relación con la seguridad del paciente*. Obtenido de

<http://www.medicolegal.com.co/pdf/esp/2012/No%201/6-13%20Panorama%20-%20Sobrecarga%20laboral.pdf>

Calabrese, G. (2012). *Estrés laboral en el anestesiólogo*. Obtenido de

http://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/1/1/1450/c.pdf

Carrión Bolaños, J. A. (2012). *Riesgos para la salud en profesionales de la Odontología*.

Obtenido de <https://www.gacetadental.com/2012/01/riesgos-para-la-salud-en-profesionales-de-la-odontologia-24896/>

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez A, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). *Estilos De Liderazgo,*

Clima Organizacional Y Riesgos Psicosociales En Entidades Del Sector Salud. Un Estudio Comparativo. Acta Colombiana de Psicología. Obtenido de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79815640002>

Díaz Rodríguez, E. M., Echeverri Arango, L. M., Ramírez Gómez, G. A., & Ramírez Gaviria, M.

F. (2010). *Diagnostico Del Riesgo Psicosocial, En Trabajadores Del Área De La Salud*.

Obtenido de

http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/894/1/DIagnostico_riesgo.pdf

Gil-Monte, P. R. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el*

trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de Salud Pública.

Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=pt)

[57272009000200003&lng=es&tlng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=pt).

Gil-Monte, P. R. (2015). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*.

Obtenido de

[http://www.preveras.org/docs/documentos/el_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_\(burnout\).pdf](http://www.preveras.org/docs/documentos/el_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_(burnout).pdf)

Jiménez Rosero, D., & Narvárez Figueroa, S. (2014). *Factores de riesgo psicosocial en el contexto de una constructora*. Obtenido de www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/download/853/pdf

Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). *Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/49265/62220>

Matabanchoy Tulcán, S. M. (2012). *SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008

Ministerio De Defensa Nacional Consejo Superior De Salud De Las Fuerzas Militares Y De La Policia Nacional. (1997). *Acuerdo_032-97*. Obtenido de <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/index.php?idcategoria=23670&download=Y>

Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). *Factores y Riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Obtenido de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Patlán Pérez, J. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*.

Obtenido de

<https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewjNve6nt6bXAhUEQSYKHa3kC-wQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5444914.pdf&usg=AOvVaw3o7WhDMir0NgZ58f3fXpnW>

Rodriguez, J., & Marin, R. (2010). *Calidad de vida laboral en profesionales de la salud*.

Obtenido de <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>

Unad. (2017). *Guía de Actividades y Rúbrica de Evaluación – Fase 6*. Obtenido de

campus35.unad.edu.co/ecacen14/pluginfile.php/7386/mod_folder/content/0/Gu%C3%A1%20de%20Actividades%20y%20R%C3%ABbrica%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20E2%80%93%20Fase%205%20E2%80%93%20Identificar%20y%20proponer%20acciones%20que%20contribuyan%20a%20la%20mejora%20de%20la%20calidad%20de%20vida%20de%20los%20profesionales%20de%20la%20salud

Velasco Villamizar, P. A. (2012). *Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo*.

Obtenido de [https://www.arl-](https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/Antivirus/a201206270357.pdf)

[colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/Antivirus/a201206270357.pdf](https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/Antivirus/a201206270357.pdf)

ANEXOS

Anexo A: Formato Encuesta

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano – Opción de Grado

¿Afecta el bienestar físico, mental y social del personal de sanidad militar el exceso de trabajo?

*Obligatorio

1. Profesión/Ocupación *

Elegir ▾

2. Edad *

Tu respuesta _____

3. Sexo *

Femenino

Masculino

4. ¿Tiene grado Civil o Militar? *

Civil

Militar

5. ¿Cuál ha sido el motivo por el que usted ha estado
incapacitado el último año?: *

Accidente de trabajo

Enfermedad causada por su labor profesional

Cirugía causada por su labor profesional

Enfermedad General

Otra cirugía

Nunca ha sido incapacitado

6. ¿Trabaja en un lugar diferente a la "ARC"? lugar *

Sí

No

7. En promedio cuantas horas trabaja usted a la semana *

Elegir ▾

8. Si usted tuviera la opción de elegir la cantidad de horas
laborales cual seleccionaría *

Elegir ▾

9. ¿En el cargo que usted desempeña realiza actividades monótonas? *

- Sí
- No

10. ¿Siente presión el tener que atender pacientes cada determinado tiempo? *

- Sí
- No

11. ¿A parte de desempeñar su cargo, debe prestar servicios guardia? *

- Sí
- No
- No aplica, soy Civil

12. ¿Cree que disminuiría la carga laboral si las citas prioritarias se agendaran un día antes?, para que un profesional atendiera estas citas exclusivamente? *

- Sí
- No

13. ¿Cree que la carga laboral disminuirá si la institución tuviera más profesionales en el área de la salud? *

- Sí
- No

ENVIAR

Página 1 de 1

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. Denunciar abuso - Condiciones del servicio - Condiciones adicionales

Google Formularios

Anexo B: Resultado encuesta

1. Profesión/Ocupación	2. Edad	3. Sexo	4. ¿Tiene grado Civil o Militar?	5. ¿Cuál ha sido el motivo por el que usted ha estado incapacitado el último año?:	6. ¿Trabaja en un lugar diferente a la "ARC"? lugar	7. En promedio cuántas horas trabaja usted a la semana	8. Si usted tuviera la opción de elegir la cantidad de horas laborales a la cual seleccionar	9. ¿En el cargo que usted desempeña realiza actividades monótonas?	10. ¿Siente presión el tener que atender pacientes cada determinado tiempo?	11. ¿A parte de desempeñar su cargo, debe prestar servicios de guardia?	12. ¿Cree que disminuiría la carga laboral si las citas prioritarias se agendaran un día antes?, para que un profesional atendiera estas citas exclusivamente	13. ¿Cree que la carga laboral disminuirá si la institución tuviera más profesionales en el área de la salud?
------------------------	---------	---------	----------------------------------	--	---	--	--	--	---	---	---	---

Psicólogo	27	Masculi no	Civil	Otra cirugía	No	Entre 30 y 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	No aplica, soy Civil	Sí	Sí
Psicólogo	47	Femenin o	Civil	Enfermedad General	Sí	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	No aplica, soy Civil	Sí	Sí
Trabajo Social	21	Femenin o	Civil	Enfermedad General	Sí	Menos de 30 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	Si	No	Sí
Enfermera	30	Femenin o	Civil	Enfermedad General	No	Menos de 30 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	No	No	Sí	Sí
Médico	32	Masculi no	Militar	Nunca ha sido incapacitado	No	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	Si	Sí	Sí

Médico	33	Masculi no	Militar	Enfermedad General	No	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	Si	Sí	Sí
Enfermera	30	Femenin o	Militar	Enfermedad General	No	Entre 30 y 44 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	Si	Sí	Sí
Enfermera	30	Masculi no	Militar	Enfermedad General	No	Más de 44 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	Si	Sí	Sí
Odontólogos	28	Femenin o	Militar	Enfermedad General	No	Entre 30 y 44 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	Si	Sí	Sí
Fisioterapeuta	35	Femenin o	Militar	Nunca ha sido incapacita do	No	Entre 30 y 44 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	Si	Sí	Sí
Psicólogo	32	Masculi	Militar	Accidente	Sí	Más	Más de 44	Sí	No	No	No	Sí

		no		de trabajo		de 44 horas						
Médico	25	Masculi no	Militar	Nunca ha sido incapacitado	No	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	No	No	Sí	Sí
Trabajo Social	24	Femeni no	Civil	Enfermedad causada por su labor profesional	No	Menos de 30 horas	menos de 30 horas	No	No	Si	Sí	Sí
Enfermera	25	Femeni no	Militar	Accidente de trabajo	No	Entre 30 y 44 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	Si	Sí	Sí
Médico	33	Femeni no	Civil	Enfermedad	No	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	No aplica, soy Civil	Sí	Sí

				causada por su labor profesional, Nunca ha sido incapacitado		horas						
Fisioterapeuta	30	Masculi no	Militar	Cirugía causada por su labor profesional	No	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	Si	Sí	Sí
Psicólogo	35	Femenin o	Civil	Enfermedad causada por su labor	No	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	No aplica, soy Civil	Sí	Sí

				profesional								
Trabajo Social	38	Femenino	Civil	Enfermedad General	Sí	Entre 30 y 44 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	No aplica, soy Civil	Sí	Sí
Enfermera	26	Masculino	Civil	Enfermedad General	No	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	No aplica, soy Civil	Sí	Sí
Odontólogos	40	Masculino	Militar	Enfermedad causada por su labor profesional	No	Más de 44 horas	entre 30 y 44 horas	Sí	Si	No	No	Sí
Farmacéutico	50	Femenino	Civil	Enfermedad causada	No	Más de 44 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	No aplica, soy Civil	Sí	Sí

				por su labor profesiona l								
Médico	28 o	Femenin	Militar l	Enfermed ad causada por su labor profesiona l	No	Más de 44 horas	menos de 30 horas	Sí	Si	No	Sí	Sí

Anexo C: Fotos visita para recolección información.

