



**DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN
DEL RIESGO DE LA SALUD MENTAL DEL EQUIPO DE
DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE
LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO - SEDE
BOGOTÁ**



**DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE LA
SALUD MENTAL DEL EQUIPO DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE
ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO - SEDE BOGOTÁ**

AUTOR: EVA CUBILLOS MACÍAS

TUTOR: CARLOS FERNANDO BALLESTEROS OLIVOS

**UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.
2020**



RESUMEN

Este proyecto está encaminado al diseño de una estrategia para gestionar el riesgo de la salud mental de los docentes y de esta manera prevenir enfermedades mentales y promocionar la salud mental. Para realizar el diseño primero, se analizaron los resultados de la aplicación de una encuesta de autopercepción de exposición a factores de riesgo psicosocial aplicado a los docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá.

La metodología implicó la aplicación de una encuesta, análisis de la información, generación de conclusiones y posteriormente el diseño de las estrategias de intervención. Con los resultados obtenidos se proponen brindar herramientas para aportar al bienestar y así fortalecer la salud mental, mediante acciones enfocadas a la promoción de la salud mental, se concluye de manera fundamental que el diseño de estrategias de promoción de la salud, busca contribuir a estimular estilos de vida saludable, fomentar el cuidado de la salud mental, para evitar la aparición de enfermedades mentales.

Palabras clave: Salud mental, riesgo psicosocial, promoción, prevención.



ABSTRACT

This project is aimed at designing a strategy to manage the mental health risk of teachers and in this way prevent mental illness and promote mental health. To carry out the design first, the results of the application of a survey of self-perception of exposure to psychosocial risk factors applied to the teachers of the nursing faculty of the Universidad Antonio Nariño in Bogotá were analyzed.

The methodology involved the application of a survey, analysis of the information, generation of conclusions and later the design of intervention strategies. With the results obtained, it is proposed to provide tools to contribute to well-being and thus strengthen mental health, through actions focused on promoting mental health, it is fundamentally concluded that the design of health promotion strategies seeks to contribute to stimulating healthy lifestyles, promote mental health care, to prevent the occurrence of mental illness.

Keywords: Mental health, psychosocial risk, promotion, prevention.



TABLA DE CONTENIDO

1. COBERTURA ESPACIAL	11
2. INTRODUCCIÓN	12
3. JUSTIFICACIÓN	13
4. OBJETIVOS	16
4.1 Objetivo General	16
4.2 Objetivos Específicos.....	16
5. META	16
6. POBLACIÓN	17
7. Cronograma de actividades.....	18
8. METODOLOGÍA.....	19
8.1 ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS	20
8.1.1 Identificación de los involucrados.....	21
8.1.2 Clasificación de los involucrados	21
8.2 ANÁLISIS DEL PROBLEMA.....	22
8.2.1 Árbol de efectos	22
8.2.2 Árbol de causas.....	23
8.3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS.....	26
8.3.1 Árbol de fines:	26
8.3.2 Árbol de medios:	27
8.4 SELECCIÓN DE ESTRATEGIA ÓPTIMA.....	29
8.5 ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROYECTO	30
8.6 MATRIZ DE MARCO LÓGICO	31



9. INFORME DE RESULTADOS.....	34
9.1 RESULTADOS POR PREGUNTA.....	36
9.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS	61
9.3. CONCLUSIONES	64
10. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	66
10.1 JUSTIFICACIÓN.....	66
10.2 OBJETIVOS.....	68
10.2.1 Objetivo General:	68
10.2.2 Objetivos específicos:	68
10.3 DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	68
10.4 ACTIVIDADES PROYECCIÓN DE LA PROPUESTA.....	72
11. REFERENCIAS.....	73
ANEXOS	76



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación y posicionamiento de los involucrados.....	19
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Identificación de involucrados	20
Figura 2. Árbol de Efectos.....	22
Figura 3. Árbol de Causas.....	24
Figura 4. Árbol de Fines	26
Figura 5. Árbol de Medios	27
Figura 6. Estructura Analítica del Proyecto	¡Error! Marcador no definido.



ÍNDICE DE GRÁFICAS

(Encuesta de autopercepción de exposición a factores de riesgo psicosocial)

Gráfica 1 ¿Se siente permanentemente cansado?	36
Gráfica 2 ¿Tiene dificultad para dormir porque siempre tiene problemas que giran en su cabeza y le impiden dormir?.....	37
Gráfica 3 ¿Se siente de mal humor y sensible a cualquier crítica o gesto de desaprobación?.....	37
Gráfica 4 ¿Siente que sus emociones son cada vez más planas, como si sintiera cada vez menos cosas?	38
Gráfica 5 ¿La actividad más ligera requiere más tiempo que antes para realizarla?	38
Gráfica 6 No puede dejar o controlar la preocupación	39
Gráfica 7 Se preocupa demasiado por cosas diferentes	39
Gráfica 8 ¿Ha sentido que sus preocupaciones están constantemente en su cabeza y no puede dejar de pensar en ellas?.....	40
Gráfica 9 ¿Tiene miedo a perder el control?	40
Gráfica 10 ¿Con qué frecuencia se ha encontrado con sensación de ansiedad o angustia?.....	41
Gráfica 11 ¿Reacciona exageradamente en ciertas situaciones?.....	41
Gráfica 12 Cuando hace algo bien y no lo reconocen, ¿Se enfada?	42
Gráfica 13 ¿Qué piensan las personas que lo rodean, que se enfada fácilmente?	42
Gráfica 14 ¿Con qué frecuencia experimenta ira?.....	43
Gráfica 15 ¿Lo enoja los errores de otros?.....	43
Gráfica 16 ¿Presenta sentimiento de sobrecarga de trabajo?	44
Gráfica 17 Incapacidad para relajarse.....	44
Gráfica 18 ¿Ha presentado dolores en el cuello y/o espalda o ha presentado tensión muscular?.....	45



Gráfica 19 ¿Ha tenido dolores de cabeza?	45
Gráfica 20 ¿Ha presentado somnolencia durante el día o desvelo en la noche?.	46
Gráfica 21 ¿Está siempre atento y con actitud receptiva?	46
Gráfica 22 ¿Cuida lo que dice?	47
Gráfica 23 ¿Cuándo participa en una conversación siempre trata de ser amable?	47
Gráfica 24 ¿Sabe cuándo es mejor guardar silencio?.....	48
Gráfica 25 ¿Sabe cuándo debe dejar hablar a los demás?	48
Gráfica 26 ¿Trata de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles?	49
Gráfica 27 ¿Busca los aportes del otro para encontrar soluciones a los problemas?	49
Gráfica 28 ¿A veces evita tomar una posición que pueda crear controversias?....	50
Gráfica 29 ¿Trata de elaborar y encontrar soluciones inmediatas a los problemas?	50
Gráfica 30 Si hace feliz al otro, deja que mantenga sus propias posturas	51
Gráfica 31 ¿Le cuesta expresar sus emociones con palabras?	51
Gráfica 32 ¿Deja que sus sentimientos afecten sus pensamientos?	52
Gráfica 33 ¿Aunque a veces se sienta triste, procura pensar en cosas agradables?	52
Gráfica 34 ¿Cuándo está enfadado intenta cambiar su estado de ánimo?.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 35 ¿Sabe identificar lo que los demás sienten, sin que ellos se lo digan	53
Gráfica 36 ¿Ha perdido interés y entusiasmo por actividades que antes eran satisfactorias?	54
Gráfica 37 ¿Ha sentido disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad?.....	54
Gráfica 38 ¿Ha sentido el deseo de no asistir al trabajo?	55
Gráfica 39 ¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	55



Gráfica 40 ¿Es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos?.....	56
Gráfica 41 ¿Siente poco interés en lo que hace?.....	56
Gráfica 42 ¿Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?.....	57
Gráfica 43 ¿Siente que ya no hay nada nuevo que sacarle al trabajo, que no hay estímulo?.....	57
Gráfica 44 ¿Ha tenido dificultad para adaptarse al ambiente laboral?.....	58
Gráfica 45 ¿Se siente satisfecho con su trabajo?.....	58
Gráfica 46 ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	59
Gráfica 47 ¿Suele empezar varias cosas a la vez, pero termina menos de las que le gustaría?.....	59
Gráfica 48 ¿Trabaja diariamente en la planificación de sus actividades?	60
Gráfica 49 ¿Se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo?.....	60
Gráfica 50 ¿Trabaja en lo que le gusta?.....	61



1. COBERTURA ESPACIAL

El presente proyecto se llevará a cabo en la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá, ubicada en la Carrera 3 Este # 47 A – 15 en la localidad de Chapinero.

La Universidad Antonio Nariño es una institución educativa que tiene como principal misión *“formar ciudadanos idóneos, competitivos, éticos y humanistas, con pensamiento autónomo y crítico, y personas altamente calificadas y comprometidas con los procesos de transformación positiva del país”* (1).

La Facultad de Enfermería de la Universidad Antonio Nariño, es una facultad que se enfoca *“en la educación de calidad y cuenta con talento humano calificado, comprometido con la formación integral de profesionales de la salud, éticos, competentes, autónomos y con pensamiento crítico”* (1).

En esta facultad se desarrollan procesos académicos de alta calidad con énfasis en la Atención Primaria en Salud, se diseñan proyectos de investigación con un alto sentido de responsabilidad social y afrontando las necesidades de la comunidad, con el fin de proponer soluciones a dichas problemáticas y contribuir a la producción científica (1).



2. INTRODUCCIÓN

La salud mental del ser humano es tan importante como la salud física, ya que ésta afecta de manera significativa el bienestar de una persona, por ende, cobra relevancia, toda vez que la salud mental es parte fundamental de la salud general, pero infortunadamente, muchas veces pasa desapercibida, siendo vital para la óptima estabilidad y equilibrio.

La salud mental es *“un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad”*. Por lo tanto, se puede decir que, la salud mental es fundamental para el bienestar individual. La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida. Sobre esta base se puede considerar que la promoción, la protección y el restablecimiento de la salud mental son preocupaciones vitales de las personas, las comunidades y las sociedades de todo el mundo, la Organización Mundial de la Salud - OMS (2).



3. JUSTIFICACIÓN

La salud y el bienestar de una persona se ven afectados cuando labora en condiciones inadecuadas de trabajo, y un entorno desfavorable puede causar tanto problemas físicos como psicológicos (2). A principios de este siglo la Organización Mundial de la Salud ya estimaba que cerca del 40% de los trabajadores del mundo sufren de algún tipo de trastorno mental. Los trastornos mentales ocupan el tercer lugar entre las enfermedades laborales que con mayor frecuencia presentan los trabajadores, mientras que las cifras estadísticas de sus órganos oficiales señalan que la incidencia de ese tipo de perjuicios a la salud no para de crecer (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) expresó la importancia de la salud mental y estableció la necesidad de promover el bienestar. En el plan de acción sobre salud mental (2013-2030) de la OMS (4), se establecen los principios, los objetivos y las estrategias de aplicación pertinentes para promover la salud mental en el lugar de trabajo. Se trata de tener en cuenta los determinantes sociales de la salud mental, tales como el nivel de vida y las condiciones de trabajo; prevenir y promover la salud, incluida la mental. En este plan resalta que la salud mental es parte integral de la salud y el bienestar, tal como refleja la definición de la Organización Mundial de la Salud *“La salud mental, como otros aspectos de la salud, puede verse afectada por una serie de factores socioeconómicos que tienen que abordarse mediante estrategias integrales de promoción, prevención, tratamiento y recuperación que impliquen a todo el gobierno”* (4).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un programa eficaz de promoción de la salud en el lugar de trabajo: 1) Complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo y se integra al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la organización. De esta manera se contribuye al establecimiento y mantenimiento de un ambiente laboral seguro y saludable,



reforzando la calidad de vida laboral y una salud física y mental óptima en el trabajo.

2) También contribuye a que los trabajadores desarrollen formas más efectivas de enfrentar los problemas laborales, personales o familiares que pueden afectar su bienestar y su desempeño en el trabajo, como el estrés, la violencia o el abuso del alcohol y las drogas. 3) Apoya a los trabajadores en el desarrollo de aptitudes para manejar sus padecimientos crónicos y para que sean proactivos en el cuidado de la salud, en el mejoramiento de hábitos saludables de vida, la calidad de su dieta y su sueño y su condición física (5).

El Ministerio de la Salud y Protección Social en Colombia resalta que, el entorno laboral saludable se determina por espacios de trabajo en los que las condiciones están encaminadas a lograr el bienestar de los trabajadores, tanto físicamente como organizativamente, donde se promueven adecuadas relaciones interpersonales, la salud mental y emocional, donde se promueve el bienestar familiar y social de los trabajadores (6).

El Plan Decenal de Salud Pública en Colombia, y su dimensión de salud y ámbito laboral presentan un conjunto de políticas e intervenciones que buscan el bienestar y protección de la salud de los trabajadores, a través de la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludables en el ámbito laboral, el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de las personas en todas las ocupaciones, y el fomento de las intervenciones que modifican positivamente las situaciones y condiciones de interés para la salud de los trabajadores del sector formal e informal de la economía (7).

En la Ley 1616 de 2013, *“se establece la salud mental como prioridad nacional y la relaciona directamente con el bienestar general y con el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos. Esta ley reconoce la salud mental como algo más que*



la ausencia de trastorno o enfermedad; hace énfasis en los procesos de promoción de la salud mental y prevención de la enfermedad mental (8).

En virtud de lo expuesto, es de suma importancia realizar programas de promoción de la salud mental en los entornos laborales, de lo contrario esto puede ocasionar grandes afectaciones en la salud mental, como lo menciona la Organización Mundial de la Salud.

Así que, es de vital importancia diseñar e implementar de manera adecuada, programas de promoción de la salud mental en los ambientes de trabajo; por tal motivo, mi deseo es diseñar una estrategia para la gestión del riesgo de la salud mental del equipo de docente de la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño.

Este trabajo se centra en el grupo de investigación de Innovación y Cuidado, en la línea de investigación de seguridad y salud en el trabajo, en la Sub línea de Entornos de Trabajo Saludables y Promoción de la Salud.



4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Diseñar una estrategia para gestionar el riesgo de la salud mental para promocionar el bienestar en salud mental en los docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá.

4.2 Objetivos Específicos

- Realizar el diagnóstico al equipo docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad Antonio Nariño con el fin medir indicadores sobre la autopercepción que tienen los docentes.
- Analizar los resultados de la encuesta de autopercepción de exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Crear estrategias acordes a las necesidades arrojadas en el diagnóstico.

5. META

La meta principal de este proyecto es crear una estrategia de intervención con el fin de gestionar el riesgo de la salud mental y de esta manera, fomentar el bienestar y contribuir a la salud mental de los docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá.

Se pretende ayudar al bienestar de los docentes mediante la propuesta de una estrategia previamente estudiada, la cual brindará herramientas encaminadas a minimizar y controlar el riesgo psicosocial en esta labor.



6. POBLACIÓN

A continuación, se presentan las personas que se beneficiaran de este proyecto.

Beneficiarios directos: La población beneficiaria de este proyecto son:

- 26 docentes que estén adscritos a la Facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño.
- Docentes que se encuentren activos y en desempeño de sus funciones dentro de la Universidad Antonio Nariño.
- Docentes que decidan participar voluntariamente.

Beneficiarios indirectos: la población que se beneficiará de manera indirecta del proyecto es:

- Las familias o personas afectivamente cercanas al equipo docente
- Estudiantes que se encuentren bajo el acompañamiento, dirección o tutoría del equipo docente
- Compañeros de trabajo, incluyendo coordinadores y/o supervisores, jefes directo.



7. Cronograma de actividades

A continuación, se presenta el cronograma con las actividades que se ejecutaran en el proyecto

CRONOGRAMA																		
No	Actividad	Tiempo (Días)	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
			S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1	Estructuración del documento	20																
2	Diseño de la encuesta para el diagnóstico	1																
3	Aplicación de la encuesta y seguimiento	15																
4	Análisis de resultados	3																
5	Realización del informe con el diagnóstico	3																
6	Creación de la propuesta de intervención- informe	3																
7	Creación de sesión psicoeducativa	2																
8	Consolidación del documento	5																
9	Preparación sustentación	1																
10	Sustentación	1																



8. METODOLOGÍA

La metodología de marco lógico es una herramienta que tiene por objetivo facilitar gestión de proyectos, facilitando la conceptualización, diseño, planificación, ejecución y hasta la evaluación del trabajo (9).

Por lo tanto, se considera que la metodología del marco lógico es la más apropiada para la planificación de este proyecto.

Este proyecto se realiza con el fin de promover la salud mental, y tiene como propósito aportar al bienestar de la población mencionada anteriormente. Para lograr esto, se pretende brindar una serie de herramientas, para que sean usadas dentro de una estrategia de autocuidado, que fue diseñada, y posteriormente implementada para este fin. El proyecto está dirigido a los docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá.

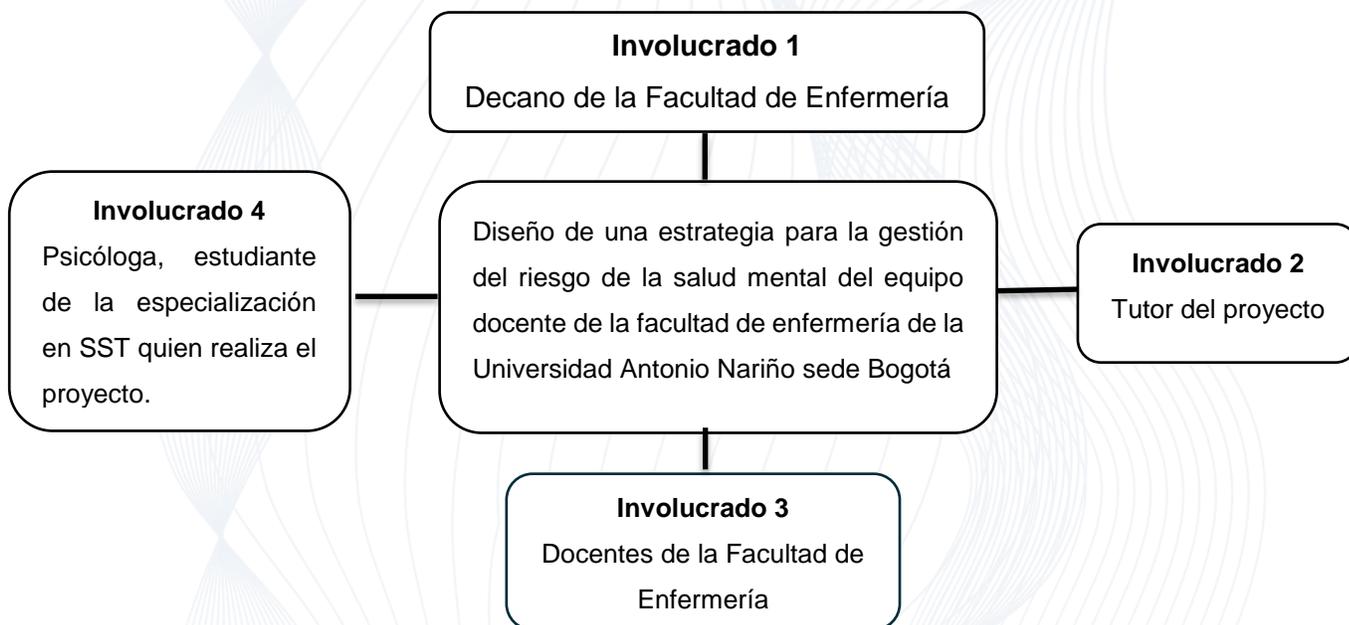
El proyecto se desarrollará en el transcurso del año 2020 dentro del periodo comprendido entre los meses de agosto y noviembre, y se llevará a cabo por medio de tres fases, la primera realizar el diagnóstico, la segunda creación de la estrategia acorde a los resultados y una tercera fase donde se crea una propuesta de intervención.

8.1 ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS

En la siguiente figura se identifican los involucrados en el proyecto. La clasificación de involucrados, se da a partir de una tendencia mundial descrita en varios estudios, donde se infiere que los equipos de docentes universitarios, dentro de todas sus funciones (el docente en el aula, el docente, el docente coordinador, el docente administrativo), presentan desgaste emocional y mental, estrés y ansiedad entre otros, debido a la dinámica que experimentan en su entorno laboral, lo que los convierte en una población afectada por los factores de riesgos psicosociales.

Lo anterior se describió en una serie de figuras que dan sustento al ejercicio del proyecto aplicado, a continuación, la identificación de los involucrados.

Figura 1. Identificación de involucrados



Fuente: Elaboración propia

En la anterior figura se mencionan e identifican todos aquellos que tienen interés en el proyecto y aquellos que serán beneficiados.

8.1.1 Identificación de los involucrados

Para efectos de mi proyecto los responsables son:

- Decano de la facultad de enfermería: Persona encargada de aprobar la implementación de la estrategia de autocuidado para promover la salud mental en los profesores de la facultad de enfermería.
- Tutor: Supervisará el desarrollo del proyecto y dará la aprobación de este.
- Profesores de facultad de enfermería: Serán los beneficiarios del proyecto.
- Psicóloga, estudiante de la especialización en SST quien realiza el proyecto.

8.1.2 Clasificación de los involucrados:

A continuación, se presenta el posicionamiento, la clasificación y caracterización de los involucrados en el proyecto:

Tabla 1. Clasificación y posicionamiento de los involucrados

Involucrado	Clasificación	Expectativa	Fuerza	Intensidad	Total
Decano	Aprobación para la implementación	4	3	3	10
Profesores de la facultad de enfermería	Beneficiarios	2	1	1	4
Tutor	Supervisión y aprobación	5	5	4	14

Fuente: Elaboración propia.

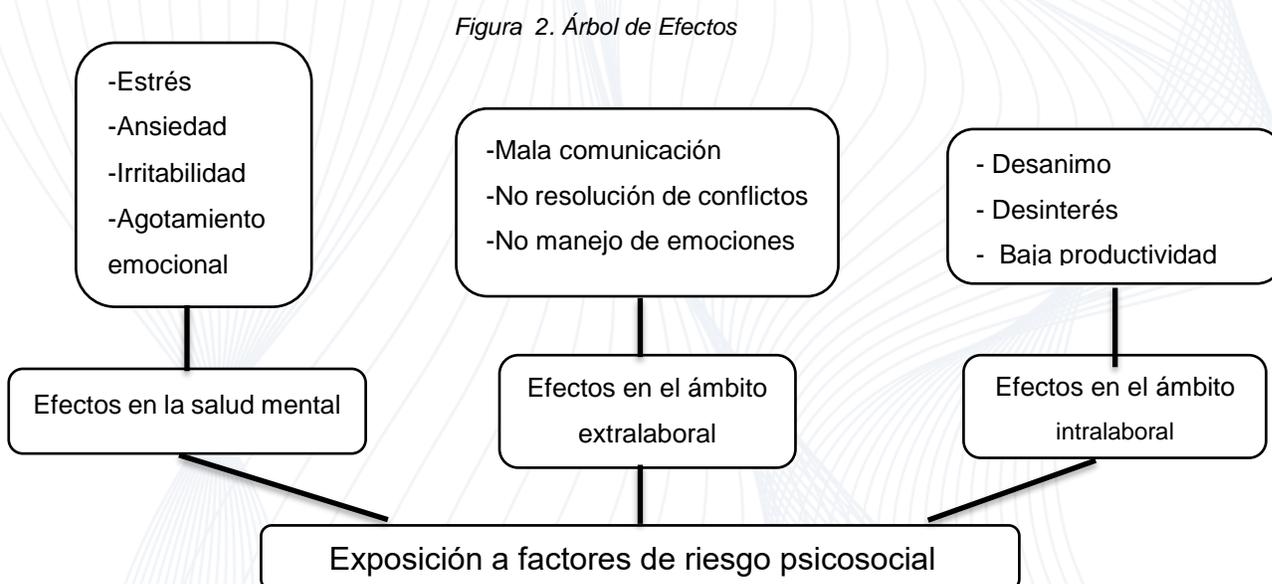
Escala: 5 fuerte - 1 bajo

En la tabla anterior, se realiza una clasificación de la expectativa, la fuerza, la intensidad de cada uno de los involucrados, esto se realizó a través de expresiones numéricas, se evidenciando la importancia que cada involucrado tiene dentro del proyecto.

8.2 ANÁLISIS DEL PROBLEMA

8.2.1 Árbol de efectos

En la siguiente figura se presentan los efectos más relevantes por exposición a factores de riesgo psicosocial, esto con el fin de analizar y evidenciar su importancia.



Fuente: Elaboración propia

En la anterior figura se presentan los efectos a la exposición de factores de riesgo psicosociales. Según la definición de la OIT "los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos" (10).

La respuesta que genera en los trabajadores las demandas y presiones por no ser equivalentes los conocimientos y habilidades con la labor, es el estrés laboral, el cual pone en peligro la resiliencia y ocasiona enfermedades cardiacas, depresión y trastornos músculo esqueléticos. Evidentemente son factores de riesgo para la



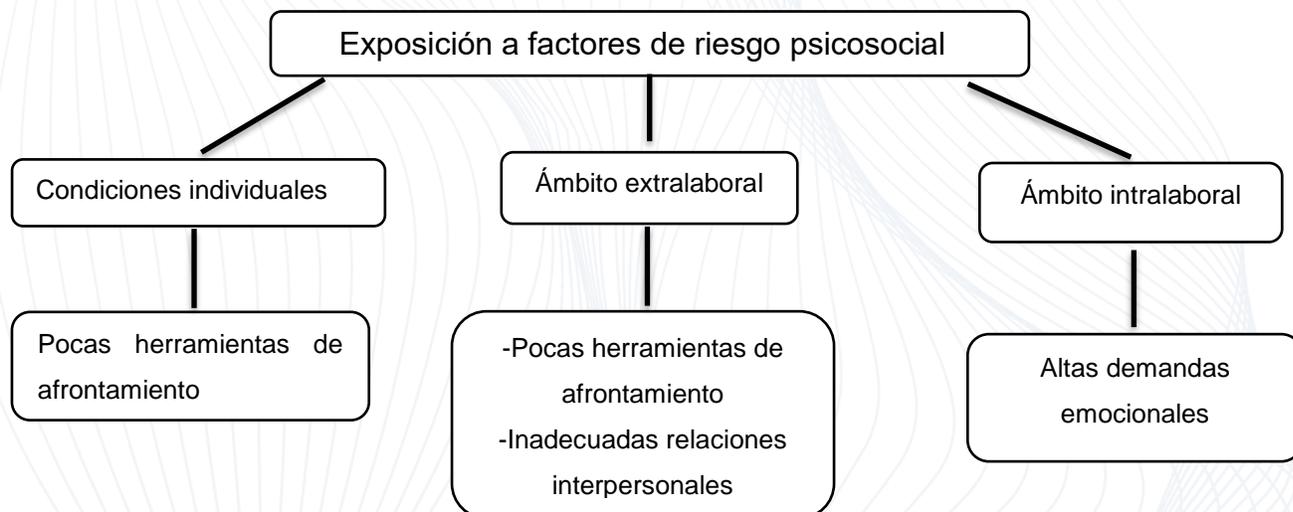
salud física y mental, las altas exigencias en el trabajo, el bajo control y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa. Las preocupaciones por los efectos y los riesgos psicosociales en la salud pública se han acrecentado en los países industrializados. Sin embargo, dichos riesgos no son atribuibles a procesos de globalización y la transformación en la naturaleza del trabajo, pues desde hace décadas preocupa en gran manera las causas de los riesgos psicosociales y las consecuencias en la salud pública, especialmente en los países industrializados, inclusive en países en vías de desarrollo. Aunado a las dificultades existentes para controlar otros riesgos laborales conocidos, como estrés laboral, la violencia en el lugar de trabajo y el acoso laboral, falta concienciación, como recursos para afrontarlos (11).

En la escala global existen pocas evidencias epidemiológicas respecto de la clase trabajadora a los diferentes riesgos psicosociales y sus consecuencias, a pesar que se han realizado estudios en países en vía de desarrollo, específicamente en América Latina, aún falta profundizar en el análisis de las diferencias culturales y comportamientos de cada país (11). No obstante, existen evidencias que asocian las dolencias relacionadas con el trabajo y la exposición a riesgos psicosociales que se relacionan también a riesgos físicos, alterando la salud mental, social y física de los trabajadores, afectando la salud individual y organizativa (11).

8.2.2 Árbol de causas

En la siguiente figura se presentan las causas más relevantes a la exposición a factores de riesgos psicosocial que presentan los docentes en el ejercicio de su labor.

Figura 3. Árbol de Causas



Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior se exponen las causas, originadas por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, estos factores son los extralaboral, intralaboral y condiciones individuales.

En la esfera individual es importante resaltar que el comportamiento humano gira en torno a la cotidianidad de las interrelaciones y como resultado tenemos las percepciones, pensamientos, creencias y demás componentes de la mente, los cuales se encuentran íntimamente afectados por factores genéticos, congénitos, biológicos, por la historia de cada persona y su familia, como por aspectos culturales y sociales (12).

Los factores intralaborales son las características del trabajo y de la organización, las condiciones intralaborales se dimensionan en las demandas emocionales, donde las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea, interfiere potencialmente con los sentimientos y emociones del trabajador, influyendo en su salud y bienestar.



Cuando las personas deben ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos al realizar un trabajo, esto se convierte en un factor de riesgo, cuando las personas se exponen a los sentimientos, emociones o trato negativo de los demás al realizar el trabajo, esta exposición aumenta la posibilidad de transmitir (hacia el trabajador) esos estados emocionales negativos de los usuarios, públicos subalternos, alumnos etc (13).

Los factores extralaborales son aquellos aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador que influyen en la salud y en el bienestar de la persona.

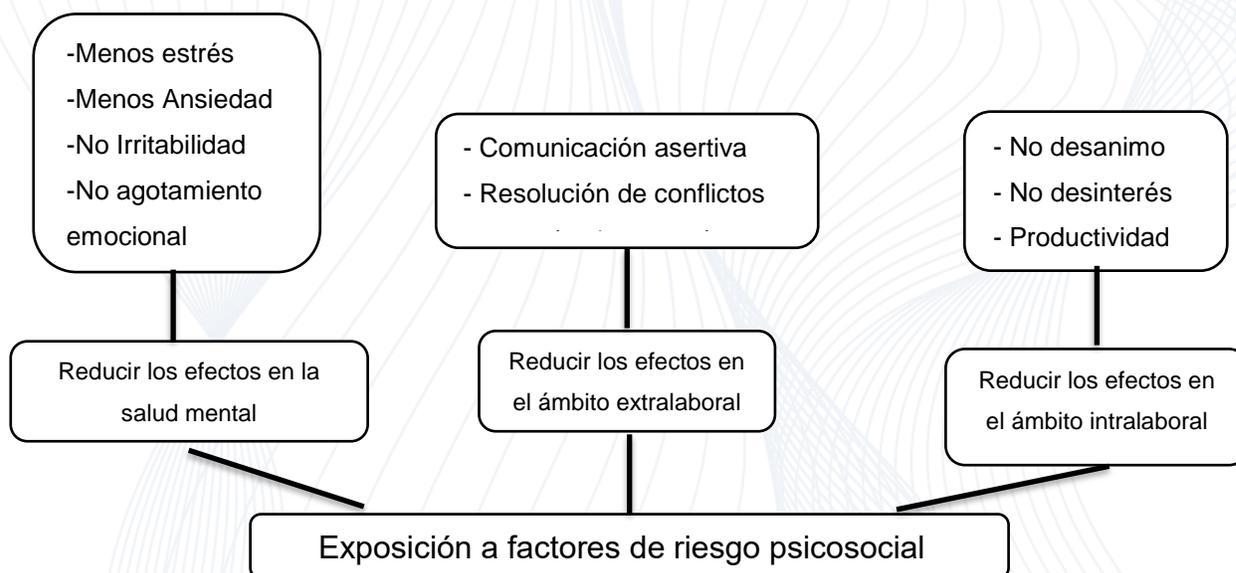
Una de las dimensiones de las condiciones laborales adicionales es la comunicación y las relaciones interpersonales, cuando la comunicación con los miembros del entorno social es escasa o insuficiente, y los conflictos con amigos o familiares se convierten en un factor de riesgo (13).

8.3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

8.3.1 Árbol de fines:

En la siguiente figura se presentan el fin de este proyecto que es reducir los efectos negativos en cada uno de los ámbitos, y promover la salud meta de los docentes.

Figura 4. Árbol de Fines



Fuente: Elaboración propia

En la anterior figura se expone el fin de este proyecto, que es promover el bienestar en la salud mental de los docentes, reduciendo los efectos personales, los efectos negativos en sus relaciones interpersonales y los efectos en el ámbito laboral.

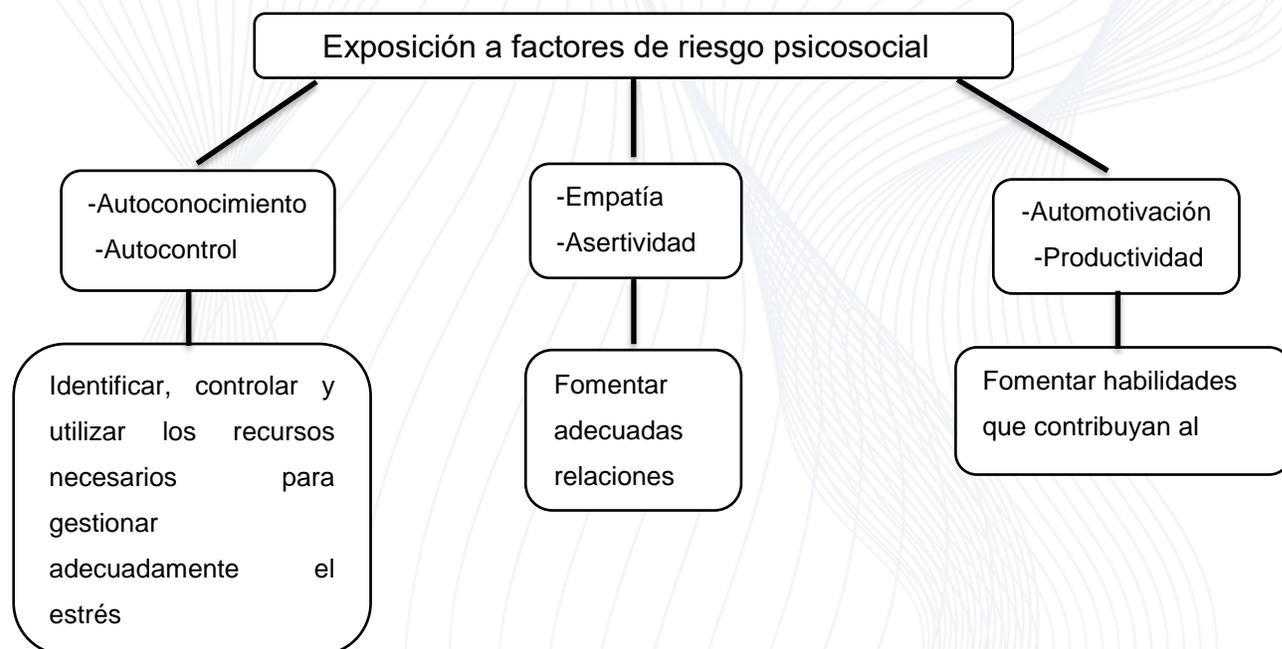
El concepto de bienestar psicológico se puede definir como capacidad y crecimiento personal, en el que la persona manifiesta un indicador de un funcionamiento positivo y adaptativo. El bienestar psicológico es una experiencia personal. Se establece a través del desarrollo psicológico de la persona y la capacidad de establecer una

conexión positiva con la experiencia de vida que está viviendo. Este bienestar depende de algunas variables, como la edad, el género y la cultura. Puede medirse por ciertos componentes de la emoción y la cognición, que deben analizarse en diferentes situaciones, incluido el hogar y el lugar de trabajo (14).

8.3.2 Árbol de medios:

En la siguiente figura se presentan los medios por los cuales se pretende dar solución al problema.

Figura 5.Árbol de Medios



Fuente: Elaboración propia

En la anterior figura se exponen los medios por los cuales se pretende dar solución al problema. El primer paso para esto, es el autoconocimiento, para que las personas puedan autocontrolar su respuesta al estrés, primero deben tener una comprensión profunda de las variables personales, ambientales y contextuales que



causan o median este problema. Entre las variables personales, es importante aprender a reconocer ciertas características de personalidad que están fuertemente relacionadas con estas respuestas al estrés. En resumen, las características de la personalidad juegan un papel importante en la regulación de las variables de percepción de la presión e influyen en los tipos de respuesta de las personas ante situaciones de estrés (15).

Por otro lado, es importante aprender a controlar las emociones, controlar las emociones no es fácil, lo que debemos hacer es que estas emociones nos beneficien, que actúe a nuestro favor. La clave es usarlas con sabiduría para que funcionen en nuestro propio beneficio, de modo que nos ayuden a controlar nuestro comportamiento y pensamientos para lograr mejores resultados (16).

A través de la práctica continua, podemos manejar nuestras emociones de manera integral y consciente. Debemos aprender a conocernos y comprendernos a nosotros mismos para conocer y comprender a los demás. Cuando nos damos cuenta del autoconocimiento, tenemos la capacidad de lograr el autocontrol porque sabemos todo lo que nos afecta o nos hace sentir incómodos; de igual manera, lo que nos hace felices y alegra nuestra vida es que podemos ayudar. Practicando constantemente acciones y pensamientos positivos, podemos controlar los momentos negativos y así controlar la respuesta a estas emociones (16).



8.4 SELECCIÓN DE ESTRATEGIA ÓPTIMA

Después de evaluar el árbol de objetivos, se identifican algunos medios para dar solución a la problemática planteada, para esto se seleccionó la estrategia más óptima que es:

- Diseñar una estrategia para gestionar el riesgo en la salud mental, para prevenir enfermedades mentales y promocionar la salud mental de los profesores de la facultad enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá.

Esta estrategia es la más viable ya que las actividades de promoción de la salud mental conllevan la creación de condiciones individuales, sociales y del entorno que permiten un desarrollo psicológico y psicofisiológico óptimo para mejorar la calidad de vida, la prevención y promoción en salud mental tienen un objetivo común, y es mejorar la salud mental.

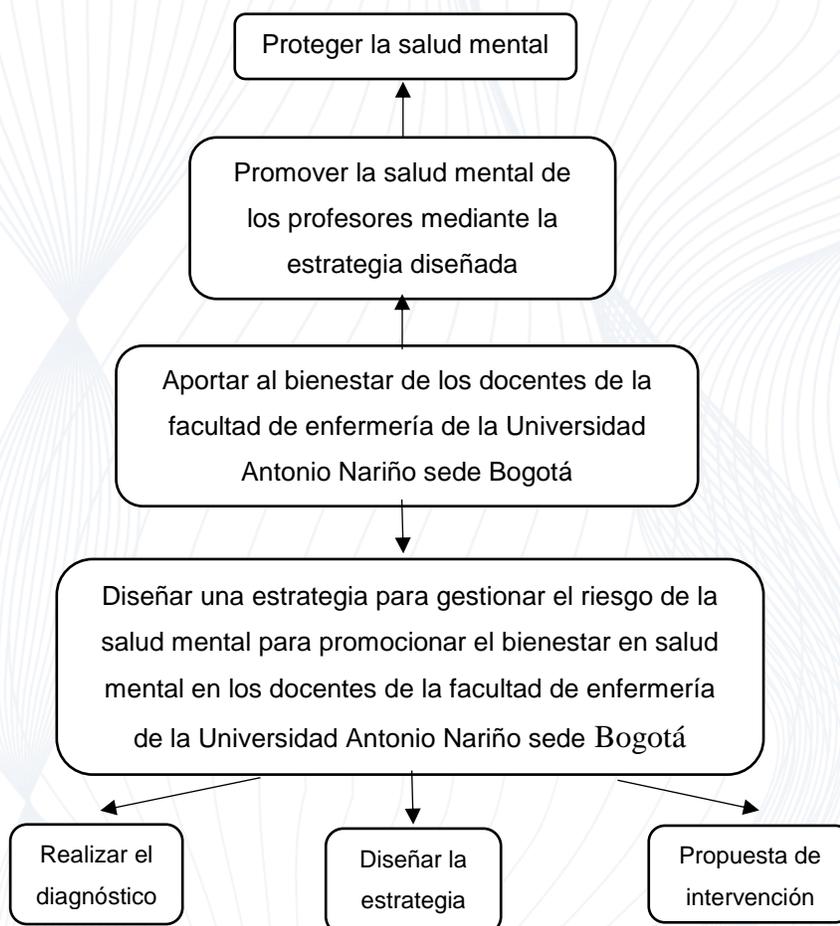
Varias publicaciones demuestran que existe suficiente evidencia que los programas de promoción de la salud mental funcionan y producen beneficios importantes en la salud de los individuos y en general en toda la sociedad. Existen algunos estudios controlados que han demostrado una reducción en la incidencia de la depresión o la ansiedad.

Actualmente se cuenta con suficiente evidencia para demostrar que los programas que promocionan la salud mental no sólo funcionan, sino que además contribuyen a un mayor bienestar mental y aumentan la calidad de vida a nivel individual y comunitario (17).

8.5 ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROYECTO

En la siguiente figura se presenta el fin que es promover la salud mental de los docentes, el propósito que es aportar al bienestar de los docentes, el objetivo central del proyecto que es, diseñar una estrategia para gestionar el riesgo de la salud mental y las actividades a realizar para lograr los resultados, que son realizar el diagnóstico, diseñar la estrategia y presentar la propuesta de intervención.

Figura 6. Estructura Analítica del Proyecto



8.6 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

En la siguiente matriz se presenta en forma resumida los aspectos más importantes del proyecto.

COLUMNA DE OBJETIVOS	INDICADORES (medibles)	MEDIOS DE VERIFICACIÓN (fuentes de información)	SUPUESTOS (variables externas)
<p><u>FIN:</u></p> <p>Promover la salud mental y prevenir las enfermedades mentales en los profesores de la facultad de enfermería mediante la estrategia diseñada y aplicada</p>	<p>Porcentaje de profesores que muestra una mejoría en su bienestar emocional.</p>	<p>Informe final</p>	<p>La propuesta de la estrategia para gestionar el riesgo para prevenir enfermedades mentales y promocionar la salud mental, se implementa de acuerdo al plan de trabajo.</p>
<p><u>PROPÓSITO:</u></p> <p>Aportar al bienestar de los profesores de la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá.</p>	<p>Porcentaje de profesores que muestra una mejoría.</p>	<p>Reporte de la evaluación de la efectividad.</p>	<p>-Las acciones desarrolladas en el programa han sido efectivas en la consecución de los objetivos que se plantearon en el diseño del programa. -Las directivas de la facultad de enfermería y los profesores de enfermería reconocen las consecuencias negativas de no aplicar la estrategia y ven la necesidad de intervenir para mejorar la calidad</p>
<p><u>COMPONENTES:</u></p> <p>Diseñar una estrategia de gestión del riesgo para promover el bienestar en la salud mental en los profesores de la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá</p>	<p>Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia</p>	<p>El cronograma de actividades</p>	<p>-La propuesta de la estrategia es presentada y aprobada. - Se tiene la disponibilidad de la población para la ejecución de la estrategia</p>

<u>ACTIVIDADES:</u>			
1.1 Diseño de la encuesta para el diagnóstico	1. Porcentaje de avance de diseño de la encuesta	1. Encuesta	1. Se diseña la encuesta acorde a las necesidades que se quieren indagar.
1.2 Realizar el diagnóstico	2. El número de profesores que aportan a la recolección de datos, para ser analizados	2. Informe de resultados	2. Se cuenta con la disposición por parte de los profesores para realizar la encuesta. Los profesores ejecutan de manera adecuada y objetiva la encuesta.
1.3 Diseñar la estrategia de promoción de la salud mental.	3. Diseño de la estrategia acorde a lo establecido	3. La propuesta de intervención terminada acorde a las necesidades evidenciadas y acorde al objetivo establecido.	3. La estrategia refleja que fue diseñada acorde a las necesidades de la población.

En el anterior cuadro se presenta un resumen narrativo de los objetivos, las actividades, los indicadores, los medios de verificación y los supuestos.

Así mismo se presenta, el fin, el propósito logrado cuando el proyecto ha sido ejecutado, los componentes que son los resultados completados en el transcurso de la ejecución del proyecto y las actividades requeridas para producir los resultados.



PARTE 2



9. INFORME DE RESULTADOS

Informe de resultados de la encuesta de autopercepción de exposición a factores de riesgo psicosocial, donde se indaga la autopercepción de los docentes acerca de la exposición que ellos tienen a los factores de riesgo psicosocial, mediante la aplicación de una encuesta de creación propia, lo anterior con el fin de obtener información para posteriormente hacer un diagnóstico de cuáles son esos factores psicosociales, que más están afectando la salud mental de la planta docente, y de esta manera crear una estrategia para contribuir a promover el bienestar de los docentes.

La encuesta tiene por objeto medir una serie de indicadores sobre la autopercepción que tienen los docentes, respecto a diferentes aspectos relacionados con la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Los datos fueron recopilados durante el mes de octubre de 2020 entre los días 2 y 9, a través de una encuesta online, en el formato de Google Forms.

El cuestionario utilizado consta de 50 preguntas, las cuales se agruparon de la siguiente manera:

- Parte 1: Dimensión personal, que comprende agotamiento emocional, ansiedad, irritabilidad y estrés; en cada uno de los ítems anteriormente mencionados, se realizaron 5 preguntas por cada uno.
- Parte 2: Condición extralaboral los cuales comprende los ítems de comunicación, resolución conflictos, manejo de emociones; en cada uno de los ítems se realizaron 5 preguntas.

- Parte 3: Condición intralaboral comprende los ítems de desánimo, desinterés, y productividad, en los cuales se realizaron también 5 preguntas por cada uno de los ítems.

La escala de respuesta está formada por las siguientes opciones:

- (0) nunca
- (1) a veces
- (2) casi siempre
- (3) siempre.

El resultado se obtuvo con la participación de 18 docentes de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá. Los docentes que participaron cumplen con los criterios, los cuáles son: ser docentes activos que se encuentran desempeñando sus funciones dentro de la Universidad Antonio Nariño, y participar voluntariamente. Aunque se hizo la invitación y convocatoria para participar de la encuesta a todos los docentes de esta facultad (25) docentes, 7 de ellos decidieron no participar.

La fase para la recolección de la información de la exposición a los riesgos psicosociales se llevó a cabo de la siguiente manera.

Primero se realizó la invitación y sensibilización: en esta fase se les explicó a los docentes el objetivo de la encuesta, y cuál es el uso y propósito que se le dará a la información que ellos nos brindaron.

Después de esto se realizó la aplicación de la encuesta, seguidamente se realizó el análisis de la información y posteriormente se procedió a la elaboración del informe.

9.1 RESULTADOS POR PREGUNTA

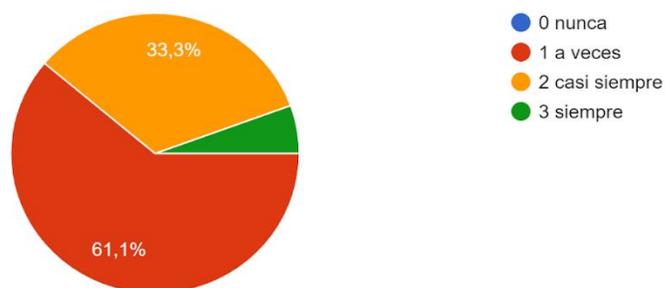
A continuación, se presentan los resultados de la encuesta de autopercepción a la exposición de los factores de riesgo psicosocial de los docentes.

PRIMERA PARTE: CONDICIÓN PERSONAL

Agotamiento emocional:

1. ¿Se siente permanentemente cansado?

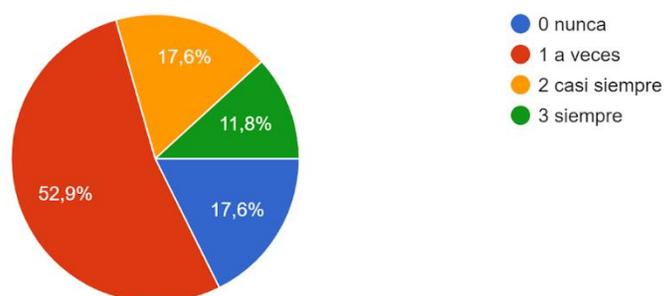
Gráfica 1



En esta gráfica se observa que el profesor participante se siente permanentemente cansados (a veces, casi siempre o siempre) lo preocupante es que ningún profesor manifestó que nunca se sentía cansado. Existe una experiencia de casación en diferentes niveles, pero siempre el profesor se ve expuesto a sensaciones de cansancio.

2. ¿Tiene dificultad para dormir porque siempre tiene problemas que giran en su cabeza y le impiden dormir?

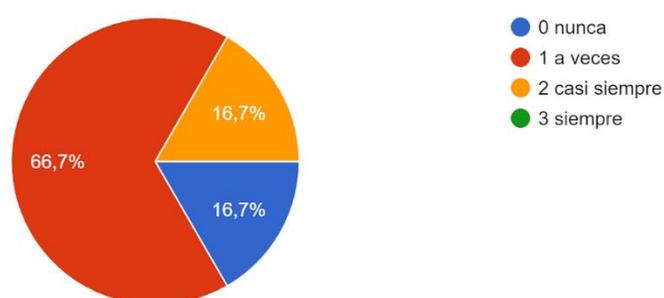
Gráfica 2



De la gráfica anterior podemos decir que, solo el 17.6% expresa que nunca ha tenido dificultad para dormir, el resto de porcentaje de profesores que participaron en la encuesta expresan que en algún nivel de intensidad ha tenido dificultades para dormir, por lo tanto, se identifica el riesgo de alteración de su patrón de sueño.

3. ¿Se siente de mal humor y sensible a cualquier crítica o gesto de desaprobación?

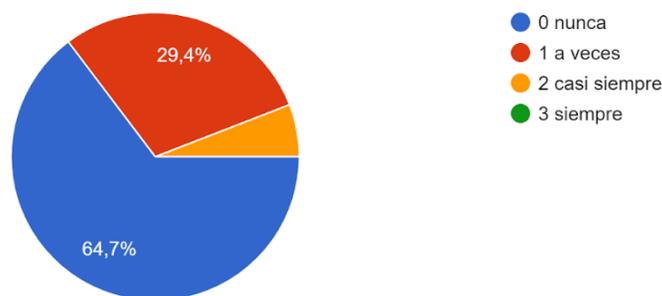
Gráfica 3



En esta grafica se puede evidenciar que solo el 16,7% de los docentes expresó que nunca ha sentido alteraciones de su humor de manera negativa frente a una crítica, es decir, el resto de los docentes que participaron han tenido una experiencia de alteración de su humor relacionado con una crítica, por ende, es otro riesgo que hay que intervenir.

4. ¿Siente que sus emociones son cada vez más planas, como si sintiera cada vez menos cosas?

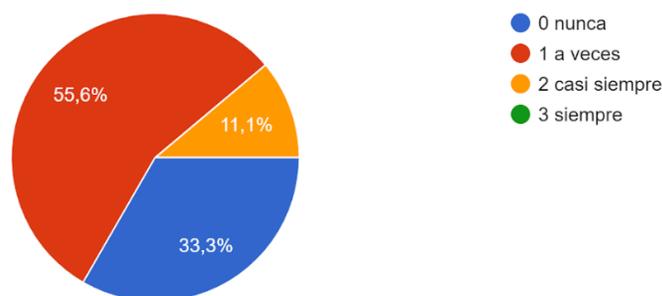
Gráfica 4



El resultado en esta pregunta evidencia que la mayoría nunca ha sentido en los últimos 6 meses que sus emociones sean cada vez más planas. Y porcentaje significativo manifestaron que a veces si se siente de esta manera.

5. ¿La actividad más ligera requiere más tiempo que antes para realizarla?

Gráfica 5

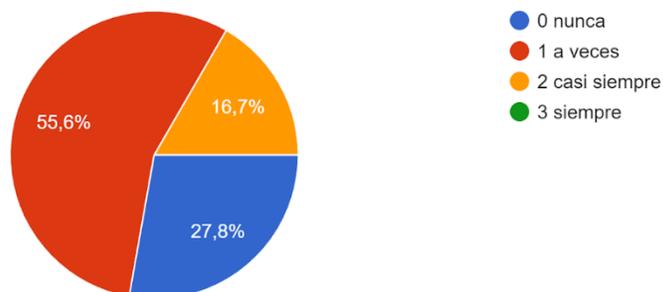


De acuerdo a los datos arrojados en este ítem se observa que la mayoría de los participantes a veces siente que la actividad más ligera requiere de más tiempo que antes para realizarse.

Ansiedad:

6. No puede dejar o controlar la preocupación

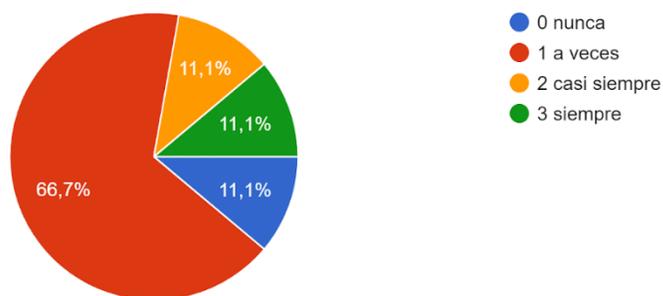
Gráfica 6



Los resultados obtenidos en la gráfica demuestran que el 27.8% nunca puede dejar o controlar la preocupación, el resto porcentaje manifiestan que esto les sucede a veces.

7. Se preocupa demasiado por cosas diferentes

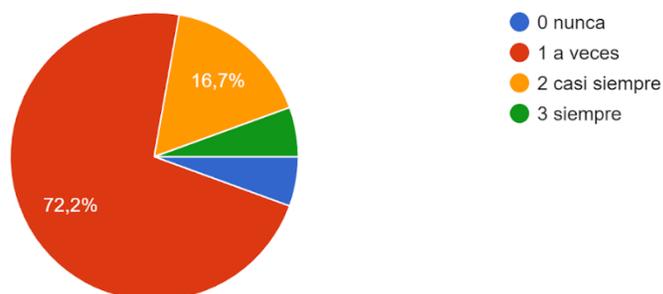
Gráfica 7



En esta gráfica se observa que el 11.1% nunca se preocupa demasiado por cosas diferentes, el resto de los participantes manifestó en algún nivel de intensidad que se preocupa demasiado por cosas diferentes.

8. ¿Ha sentido que sus preocupaciones están constantemente en su cabeza y no puede dejar de pensar en ellas?

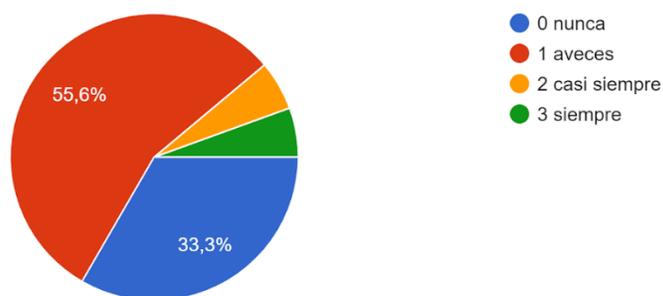
Gráfica 8



La grafica refleja que, el 5.6 % nunca ha sentido que sus preocupaciones están constantemente en su cabeza y no pueden dejar de pensar en ellas, el resto de porcentaje indica en algún nivel de intensidad que si ha sentido esto.

9. ¿Tiene miedo a perder el control?

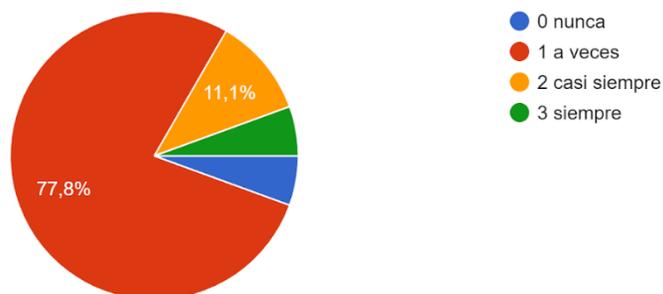
Gráfica 9



La grafica refleja que, el 33.3% nunca tiene miedo a perder el control, el resto de porcentaje indica en algún nivel de intensidad que si han tenido este miedo.

10. ¿Con qué frecuencia se ha encontrado con sensación de ansiedad o angustia?

Gráfica 10

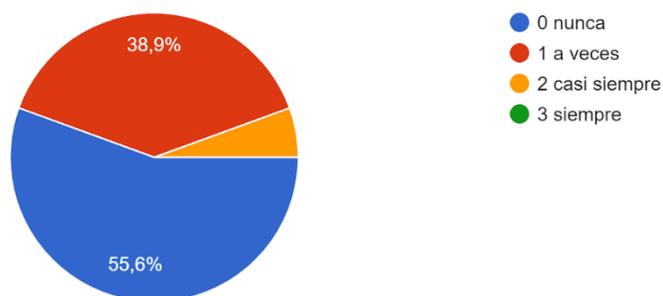


De acuerdo a los datos arrojados, se observa que el 5.6% manifestó que nunca con frecuencia se ha encontrado con sensación de ansiedad o angustia , el resto de participantes expreso en algún nivel que ha tenido esta sensación.

Irritabilidad:

11. ¿Reacciona exageradamente en ciertas situaciones?

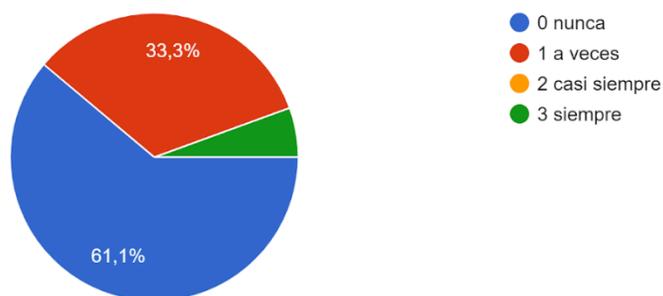
Gráfica 11



El resultado de esta pregunta indica que la mayoría nunca reacciona exageradamente en ciertas situaciones.

12. Cuando hace algo bien y no lo reconocen, ¿Se enfada?

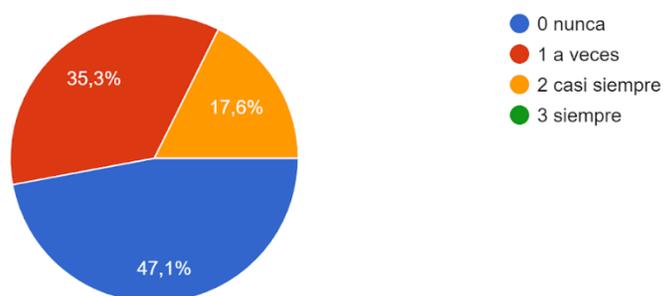
Gráfica 12



La mayoría manifestó que nunca se enfada cuando hace algo bien y no se lo reconocen.

13. ¿Qué piensan las personas que lo rodean, que se enfada fácilmente?

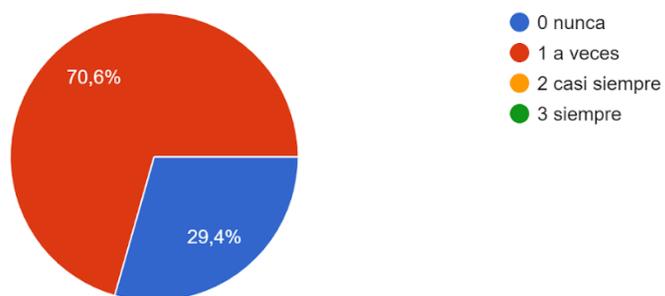
Gráfica 13



Manifiesta la mayoría que, las personas que los rodean nunca piensan que ellos se enfadan fácilmente.

14. ¿Con qué frecuencia experimenta ira?

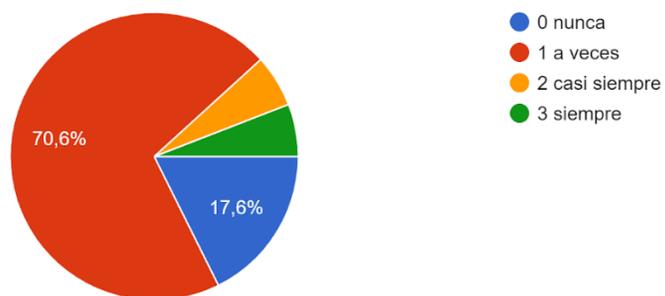
Gráfica 14



Como se observa en la gráfica la mayoría manifestó con un porcentaje alto que a veces experimenta ira.

15. ¿Lo enoja los errores de otros?

Gráfica 15

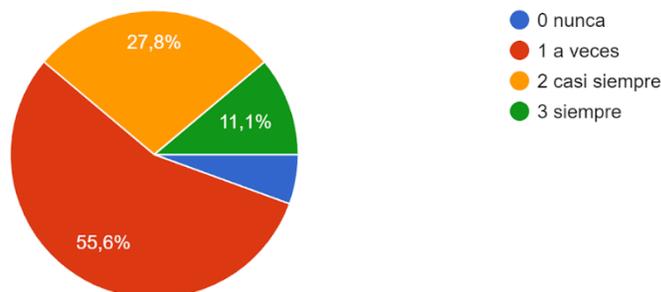


Esta gráfica refleja que a la mayoría a veces lo enojan los errores de los otros.

Estrés:

16. ¿Presenta sentimiento de sobrecarga de trabajo?

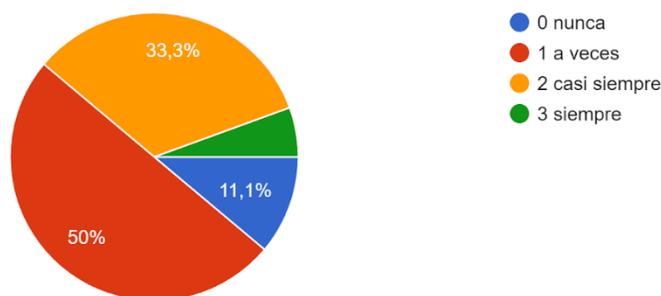
Gráfica 16



De acuerdo a los datos arrojados, el 5.6% expreso que nunca presenta sentimiento de sobre carga de trabajo, los demás manifestaron en algún nivel que si presentan este sentimiento de sobrecarga de trabajo.

17. Incapacidad para relajarse

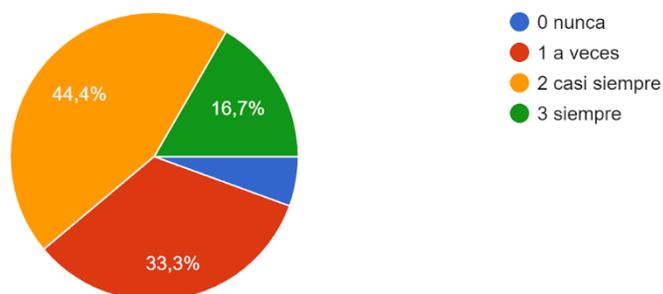
Gráfica 17



Los resultados obtenidos en esta gráfica demuestran que el 11.1% nunca tiene la incapacidad para relajarse, mientras que los demás expresó en algún nivel que sienten incapacidad para relajarse.

18. ¿Ha presentado dolores en el cuello y/o espalda o ha presentado tensión muscular?

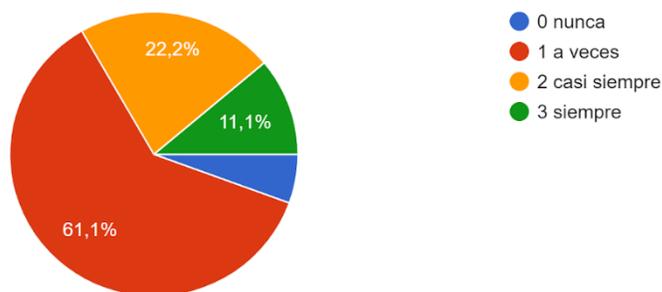
Gráfica 18



Esta gráfica refleja que la mayoría ha presentado dolores en el cuello y/o espalda o ha presentado tensión muscular.

19. ¿Ha tenido dolores de cabeza?

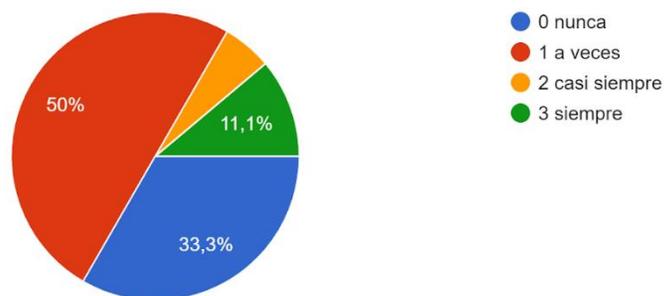
Gráfica 19



Esta gráfica se observa que, la mayoría ha tenido dolores de cabeza en algún nivel, solo el 5.6% expreso que nunca ha tenido dolores de cabeza en los últimos 6 meses.

20. ¿Ha presentado somnolencia durante el día o desvelo en la noche?

Gráfica 20



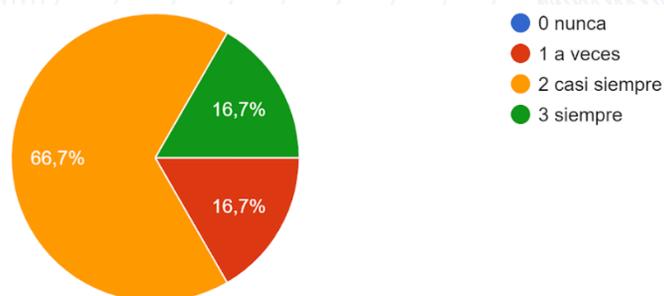
El resultado a esta pregunta indica que, el 33.3% nunca ha presentado somnolencia durante el día o desvelo durante la noche, y los demás manifestaron en algún nivel que si han presentado dificultades respecto a sus hábitos de sueño.

CONDICIONES EXTRALABORALES:

Comunicación:

21. ¿Está siempre atento y con actitud receptiva?

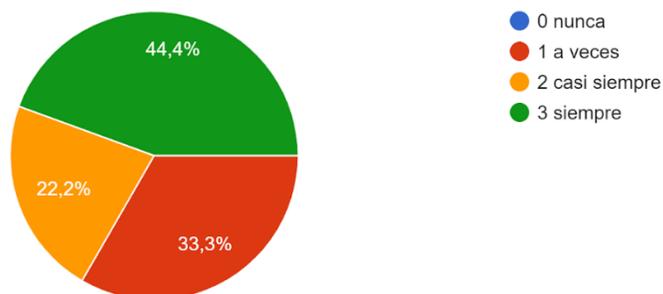
Gráfica 21



Se observa en esta gráfica que, la mayoría está atento y con actitud receptiva, nadie manifestó que nunca está atento y con esta actitud, eso demuestra que los docentes tienen una actitud a la hora de comunicarse.

22. ¿Cuida lo que dice?

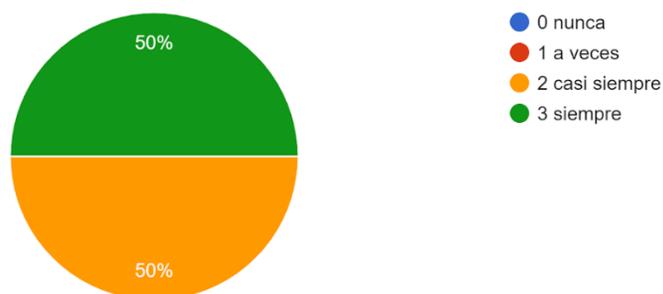
Gráfica 22



De acuerdo a los datos arrojados, se observa en esta gráfica que la mayoría cuida lo que dice, nadie expresó que nunca cuida lo que dice, esto evidencia que los docentes son cuidadosos a la hora de hablar, y esto es una característica de una comunicación asertiva.

23. ¿Cuándo participa en una conversación siempre trata de ser amable?

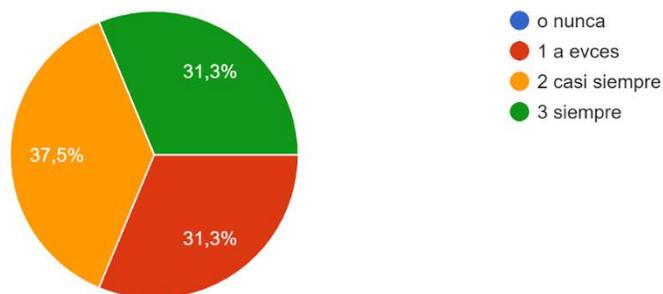
Gráfica 23



En esta gráfica se indica que, la mayoría cuando participa en una conversación trata de ser amable, esto demuestra otra característica de las personas asertivas a la hora de comunicarse.

24. ¿Sabe cuándo es mejor guardar silencio?

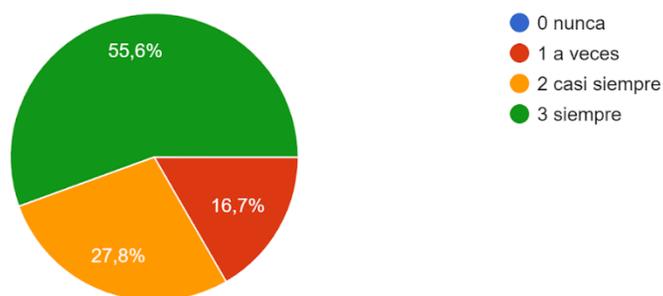
Gráfica 24



En esta pregunta se observan que la mayoría sabe cuándo es mejor guardar silencio dentro de una conversación.

25. ¿Sabe cuándo debe dejar hablar a los demás?

Gráfica 25

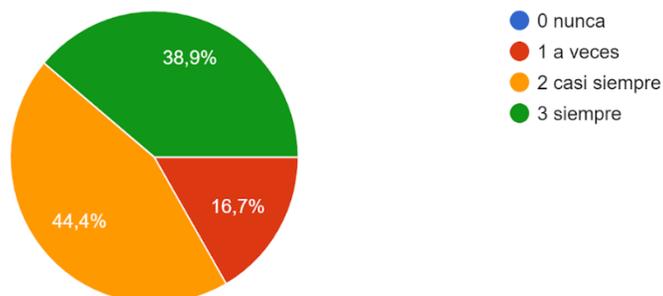


El resultado de esta pregunta indica la mayoría sabe cuándo dejar hablar a los demás, todos según esto resultados poseen herramientas para ser asertivos al comunicarse.

Resolución de conflictos:

26. ¿Trata de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles?

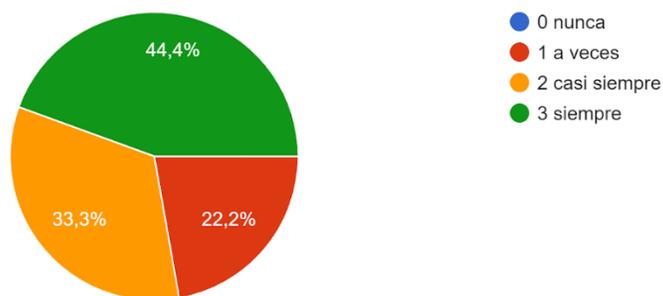
Gráfica 26



Esta gráfica refleja que, la mayoría trata de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles. Eso demuestra que la mayoría evita las tensiones, pero la forma más efectiva no es evitando esta situación, sino responder de manera asertiva a ellas.

27. ¿Busca los aportes del otro para encontrar soluciones a los problemas?

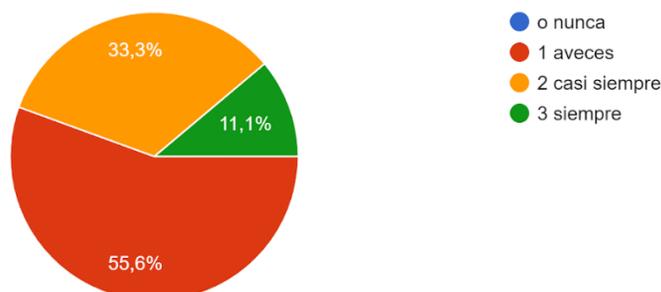
Gráfica 27



La mayoría de los docentes busca los aportes de los otros para encontrar soluciones a los problemas.

28. ¿A veces evita tomar una posición que pueda crear controversias?

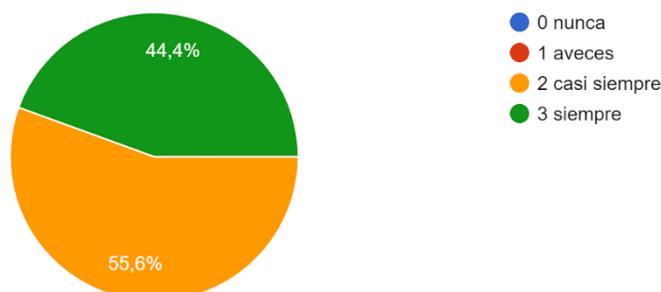
Gráfica 28



Estos datos demuestran que la mayoría a veces evita tomar una posición que pueda crea controversias, pero no se deben evitar se deben saber gestionar, toda vez que la evitación no es la manera asertiva de resolver conflictos.

29. ¿Trata de elaborar y encontrar soluciones inmediatas a los problemas?

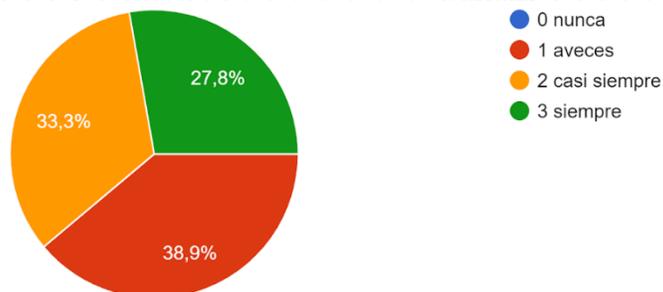
Gráfica 29



Esta gráfica refleja que la mayoría trata de elaborar y encontrar soluciones inmediatas a los problemas, y esto demuestra que a la hora de resolver conflictos tiene las herramientas adecuadas para hacerlo.

30. Si hace feliz al otro, deja que mantenga sus propias posturas

Gráfica 30

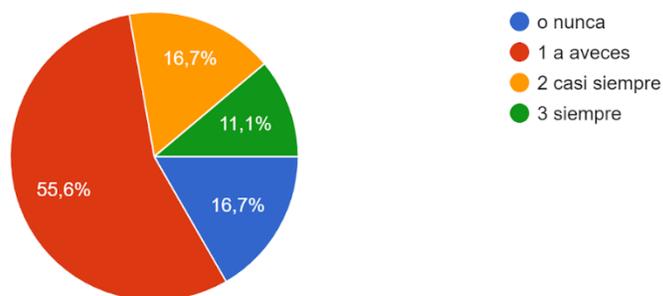


De acuerdo a los datos arrojados se observa que, la mayoría deja que el otro mantenga sus propias posturas si eso lo hace feliz.

Manejo de las emociones:

31. ¿Le cuesta expresar sus emociones con palabras?

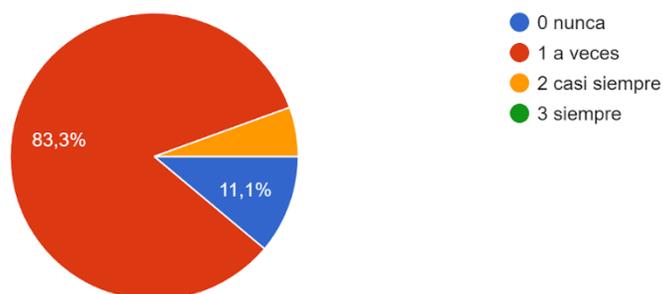
Gráfica 31



Se demuestra a través de esta gráfica que a la mayoría en algún nivel le cuesta expresar sus emociones con palabras, solo el 16.7% expresó que nunca les cuesta expresar sus emociones con palabras

32. ¿Deja que sus sentimientos afecten sus pensamientos?

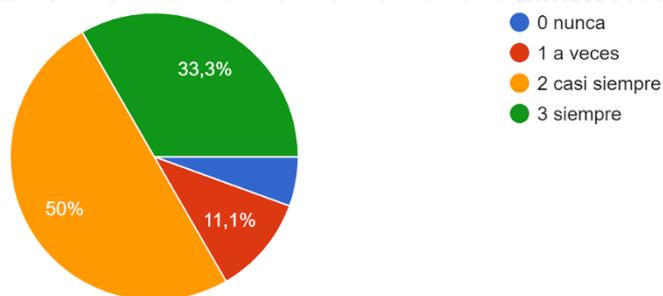
Gráfica 32



Esta gráfica indica que el 11,1% expresó que nunca deja que sus sentimientos afecten sus pensamientos, los demás expresaron que en algún nivel que dejan que sus sentimientos afecten sus pensamientos.

33. ¿Aunque a veces se sienta triste, procura pensar en cosas agradables?

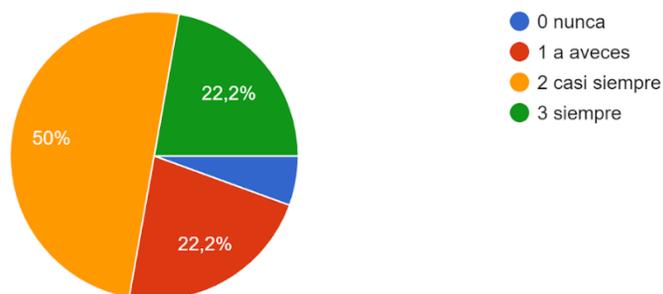
Gráfica 33



A través de esta gráfica se evidencia que, la mayoría de los participantes en algún nivel procura pensar en cosas agradables a pesar de a veces se sienta triste.

34. ¿Cuándo está enfadado intenta cambiar su estado de ánimo?

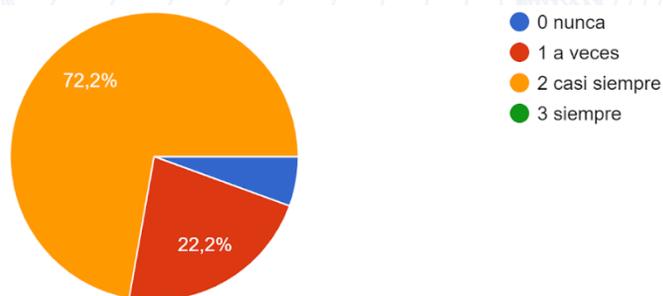
Gráfica 34



Se evidencia por medio de esta gráfica que la mayoría de los docentes cuando están enfadados intentan cambiar su estado de ánimo.

35. ¿Sabe identificar lo que los demás sienten, sin que ellos se lo digan?

Gráfica 35



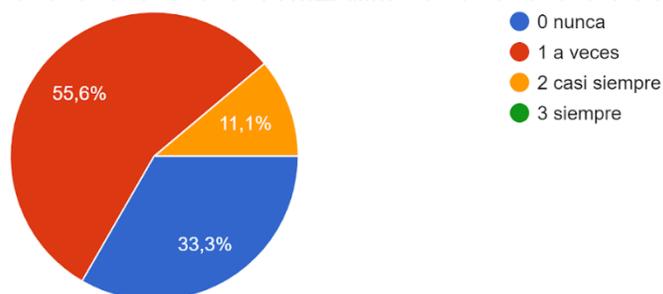
Se indica mediante la gráfica que, la mayoría saben identificar lo que los demás sienten sin que los otros se lo digan.

CONDICIONES INTRALABORALES:

Desánimo:

36. ¿Ha perdido interés y entusiasmo por actividades que antes eran satisfactorias?

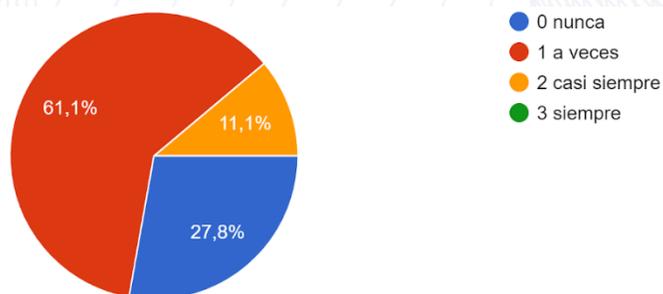
Gráfica 36



La gráfica refleja que la mayoría a veces ha perdido el interés y entusiasmo por actividades que antes le eran satisfactorias.

37. ¿Ha sentido disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad?

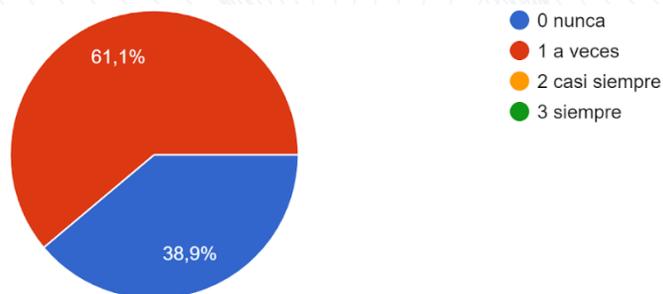
Gráfica 37



De acuerdo a la esta gráfica se evidencia que la mayoría a veces ha sentido disminución del rendimiento en el trabajo.

38. ¿Ha sentido el deseo de no asistir al trabajo?

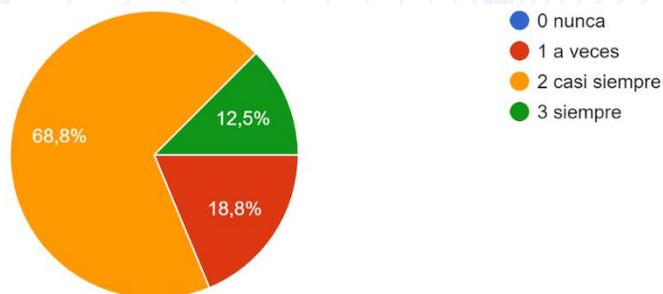
Gráfica 38



Se indica por medio de esta gráfica que la mayoría ha sentido a veces el deseo de no asistir al trabajo.

39. ¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?

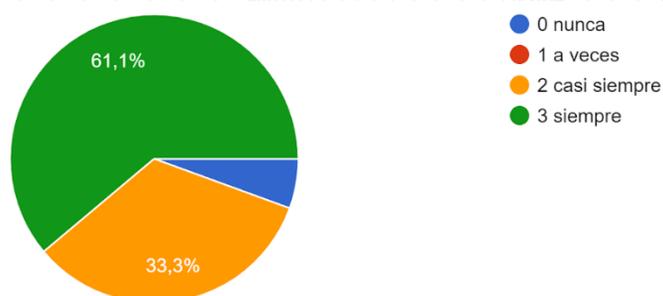
Gráfica 39



En esta gráfica se evidencia que la mayoría de los docentes se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.

40. ¿Es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos?

Gráfica 40

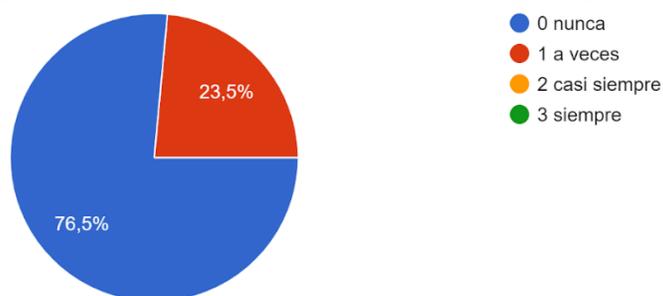


La mayoría de los encuestados manifestó que siempre es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos que se presenten.

Desinterés:

41. ¿Siente poco interés en lo que hace?

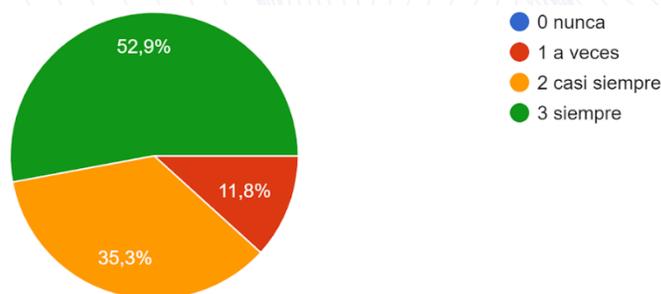
Gráfica 41



Este gráfico muestra que la mayoría nunca siente poco interés en lo que hace, eso demuestra que la mayoría siente interés por las laborales que desempeña.

42. ¿Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?

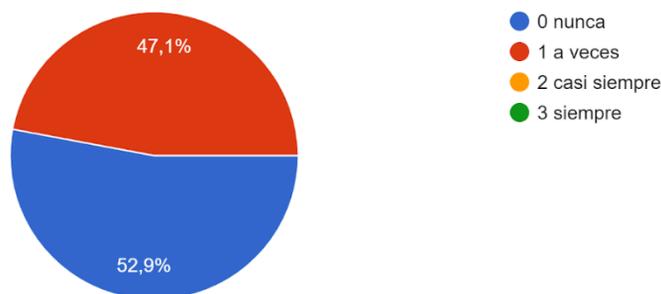
Gráfica 42



Como se puede observar en esta gráfica, la mayoría siempre siente que las tareas que realiza lo motivan y siente que le permite desarrollarse profesionalmente.

43. ¿Siente que ya no hay nada nuevo que sacarle al trabajo, que no hay estímulo?

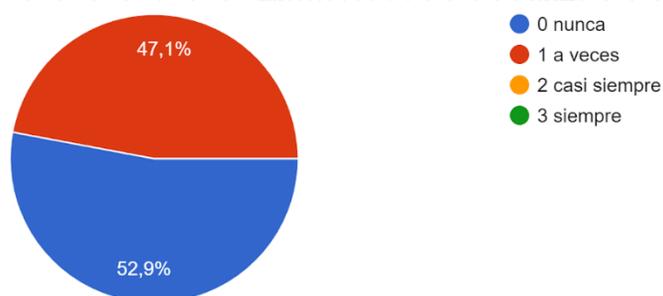
Gráfica 43



Estos datos nos muestran que la mayoría nunca siente que ya no hay nada nuevo que sacarle al trabajo y que ya no hay estímulo, y otro porcentaje significativo manifestó que a veces han sentido esto.

44. ¿Ha tenido dificultad para adaptarse al ambiente laboral?

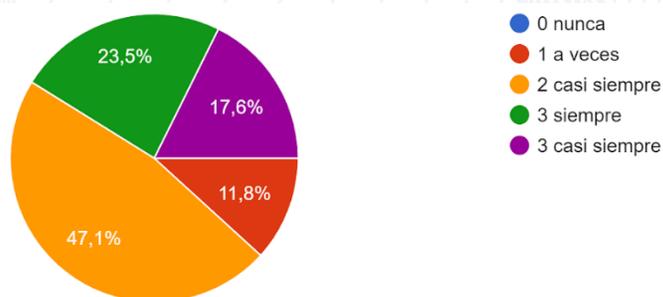
Gráfica 44



Los resultados nos indica que la mayoría nunca ha tenido dificultades para adaptarse al ambiente laboral y otro porcentaje alto manifestó que solo a veces ha sentido esto.

45. ¿Se siente satisfecho con su trabajo?

Gráfica 45

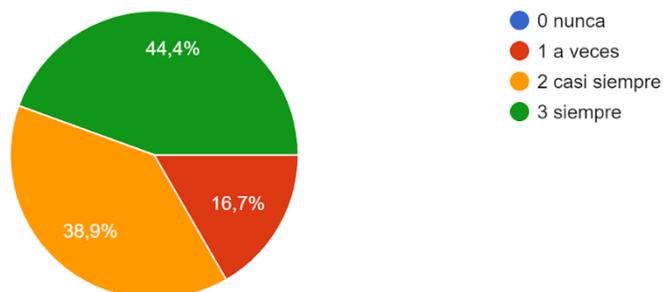


Se refleja a través de esta gráfica que la mayoría se siente satisfecho con su trabajo.

Productividad:

46. ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?

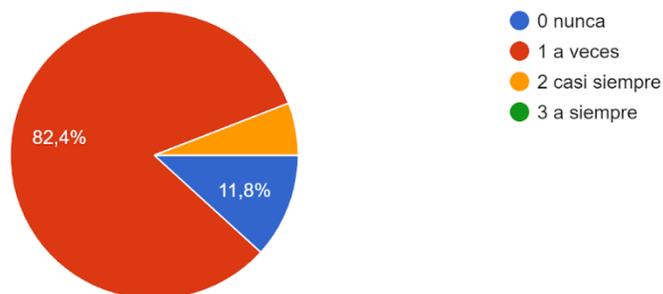
Gráfica 46



Los resultados obtenidos en esta pregunta arrojaron que, la mayoría siempre prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día.

47. ¿Suele empezar varias cosas a la vez, pero termina menos de las que le gustaría?

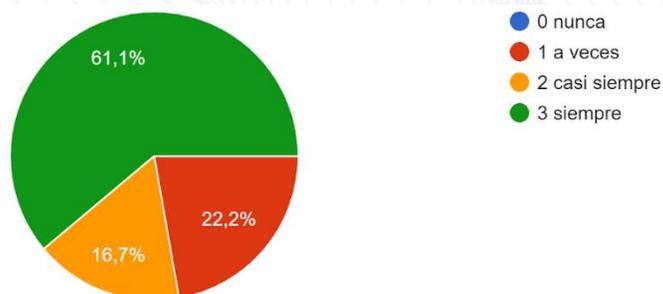
Gráfica 47



Los resultados indican que la mayoría a veces suele empezar varias cosas a la vez, pero termina menos de las que le gustaría.

48. ¿Trabaja diariamente en la planificación de sus actividades?

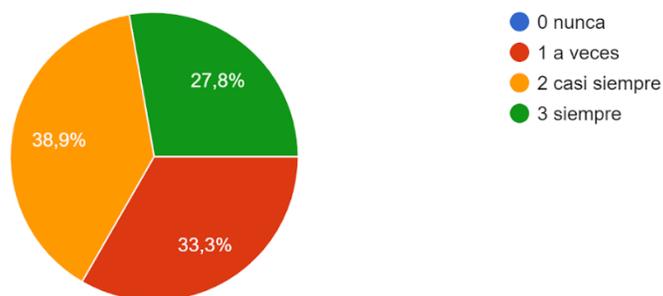
Gráfica 48



Se evidencia que la mayoría de los docentes siempre trabaja diariamente en la planificación de sus actividades.

49. ¿Se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo?

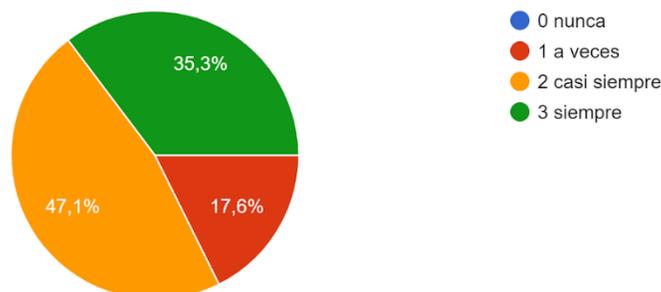
Gráfica 49



Estos datos nos muestran que la mayoría se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo.

50. ¿Trabaja en lo que le gusta?

Gráfica 50



En esta gráfica se observa que los profesores participantes expresaron que trabajan en lo que le gusta (casi siempre, siempre).

9.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan condiciones que establecen los resultados obtenidos en la encuesta respecto a la dimensión individual, referidas al agotamiento emocional, la ansiedad, la irritabilidad y el estrés.

En primer lugar, se observó en el agotamiento emocional que, la mayoría de los docentes a veces se siente permanentemente cansados, presentan dificultades para dormir porque tienen problemas que giran en su cabeza, se sienten de mal humor y sensibles a cualquier crítica o gesto de desaprobación, así mismo, sienten que la actividad más ligera requiere de más tiempo que antes para realizarse. Aunque la mayoría manifestó esto, cabe resaltar que este agotamiento no es frecuente, pero se debe hacer un abordaje a estas necesidades expresadas.

En cuanto a la ansiedad, la mayoría manifestó que a veces, no pueden dejar o controlar la preocupación, se preocupa demasiado por cosas diferentes, ha sentido que sus preocupaciones están constantemente en su cabeza y no pueden dejar de pensar en ellas, tiene miedo a perder el control, y se han encontrado con sensación de ansiedad o angustia. Respecto a la irritabilidad se evidencia acorde a los



resultados arrojados que la mayoría de los docentes no tiene problemas de irritabilidad, toda vez que manifestaron que, nunca reaccionan exageradamente, nunca se enfada cuando hace algo bien y no se lo reconocen, nunca las personas que lo rodean piensan que se enfadan fácilmente.

En la dimensión de estrés, se observa que la mayoría a veces presenta sentimiento de sobrecarga trabajo, siente incapacidad para relajarse, ha tenido dolores de cabeza, y han presentado somnolencia durante el día o desvelo durante la noche, la mayoría ha manifestado que ha presentado dolores en el cuello y/o espalda o ha presentado tensión muscular. Así mismo, se evidenció a través del resultado de algunas de las preguntas planteadas que los docentes presentan algunos síntomas de estrés.

Las siguientes condiciones establecen los resultados obtenidos en la encuesta, de las condiciones extralaborales, referidas a la comunicación, resolución de conflictos y manejo de emociones. A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis. Los docentes poseen una comunicación asertiva y no tienen dificultades al comunicarse, toda vez que en cada una de las preguntas manifestaron no presentar dificultades al respecto. Así mismo se evidencia que poseen herramientas para resolver conflictos, se evidenció según los datos arrojados que buscan los aportes de los otros para encontrar soluciones a los problemas, tratan de elaborar y encontrar soluciones inmediatas a los problemas. Pero en algunas ocasiones algunos tratan de evitar los conflictos.

En el manejo de emociones, la mayoría manifiesta a través de las respuestas que solo veces tiene o han tenido dificultades con el manejo de sus emociones, como se en varias respuestas, le cuesta expresar sus emociones con palabras, deja que sus sentimientos afecten sus pensamientos. La mayoría procura pensar en cosas agradables a pesar de a veces se sienta triste, cuando están enfadados intenta cambiar su estado de ánimo, y la mayoría sabe identificar lo que los demás siente sin que los otros.



Las siguientes condiciones establecen los resultados obtenidos en la evaluación de las condiciones intralaborales, referidas al desánimo, desinterés y productividad. A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis en esta dimensión, en donde se evidencia que los docentes no presentan desánimo, ni desinterés y que tienen herramientas para tener una adecuada productividad en sus labores.

En cuanto al desánimo se evidencia que, la mayoría manifestó que a veces se ha sentido desanimado, pero esto no es un sentir frecuente. Así mismo, se evidencia que, la mayoría no siente desinterés en su trabajo y lo motivan las tareas que realiza y siente que le permite desarrollarse profesionalmente, no ha tenido dificultades para adaptarse al ambiente laboral y menos de la mitad a veces ha tenido esta dificultad y la mayoría se siente satisfecho con su trabajo.

Respecto a la productividad se evidencia que la mayoría posee las herramientas adecuadas para ser productivos en sus labores, toda vez que la mayoría manifestó que prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades, trabaja diariamente en la planificación de sus actividades, se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo, y trabaja en lo que le gusta.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que la dimensión con más consecuencias por exposición a los factores de riesgo psicosocial, es la dimensión individual, en ésta, se presenta un porcentaje alto en algunas de las preguntas relacionadas al estrés y también algunas relacionadas al agotamiento emocional; por otro lado, se muestra que no se presentan síntomas de ansiedad ni de irritabilidad en los docentes.

Por otro lado, se evidencia poseen una comunicación asertiva, tiene herramientas para resolver conflictos, no manifiestan desánimo ni desinterés en su trabajo y poseen herramientas para ser personas productivas.



9.3. CONCLUSIONES

De acuerdo a la información suministrada, se evidencia que los docentes presentan algunos síntomas generados por estrés, lo cual puede estar creando síntomas de índole físico, psicológico, emocional, comportamental, afectando su salud mental.

Por tal motivo, es importante priorizar los factores de riesgo psicosociales a nivel personal, en donde se debe abordar aspectos relacionados al manejo del estrés, por ende, es relevante buscar la forma de brindar herramientas que contribuyan a disminuir el riesgo frente a este, con el fin de modificar la respuesta ante las diferentes situaciones que son percibida como estresantes.



PARTE 3



10. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

La presente propuesta tiene como objetivo ofrecer una estrategia para gestionar el riesgo de la salud mental del equipo de docentes. Toda vez que se evidencio a través de los resultados de la encuesta un riesgo psicosocial. Por ende, se concluyó que era importante realizar un abordaje de las necesidades manifestadas.

El propósito de esta propuesta de intervención es minimizar y controlar el riesgo psicosocial para prevenir enfermedades de salud mental y promocionar la salud mental, optimizando la calidad de vida de los docentes. Cada una de las actividades propuestas han sido diseñadas para abordar desde una perspectiva psicológica el riesgo. Toda vez, que es importante y necesario que los docentes cuenten con las estrategias, recursos y conocimientos para el cuidado de su salud mental.

10.1 JUSTIFICACIÓN

La terapia cognitiva es una de las terapias que tiene más evidencia científica y que acumula más estudios que certifican su eficacia. Aron Beck es el padre de esta terapia plantea que no son las circunstancias las que determinan como nos sentimos, sino lo que lo determina, es el significado que le atribuimos a lo que nos sucede, es decir, que no somos receptores pasivos de los sucesos sino que contribuimos a construir nuestra realidad, el estado mental depende del diálogo interno de cómo se va evaluando y hablando con nosotros mismo sobre lo que va aconteciendo, y esto determinará como nos sentimos, esto no es algo absoluto pero si contribuye en gran parte a nuestra situación emocional, esto no quiere decir que las personas que tiene problemas emocionales los crean ellos mismos, sino que no los saben manejar de forma adecuada y los exageran con su propio diálogo interno. Se observa que una misma circunstancia afecta de diferentes maneras a cada persona, a cada uno le afecta de manera diferente y por ende cada individuo reacciona de manera diferente (18).



El objetivo es hacer que la persona exteriorice los pensamientos e imágenes negativas, los analice y los cambie por otros pensamientos más adaptativos o funcionales, y esto se hace detectando errores lógicos en el dialogo interno, el objetivo es que el individuo sea más flexible y que se base más en las evidencias y puede ver las diferentes visiones alternativas de la misma situación (18).

El problema de los pensamientos distorsionados automáticos es el individuo cree como si fuera la realidad pero son errores lógico o conjeturas , solo podemos conocer la realidad cuando registramos los hechos de la forma más objetiva posible y someterlos a prueba las conclusiones, no conecemos la realidad con base en , lo q se hace es escribir los pensamientos, clarificarlos, analizar su lógica, al ventajas y desventajas de estos y se poner a prueba para saber q evidencia hay para después poder sustituirlos por otros pensamientos (18).

Con las intervenciones lo que se busca es cambiar los pensamientos y las creencias mal adaptadas por otros más flexibles y ajustados a la realidad, y de esa manera se impactara en los demás factores, la fisiología, la conducta y la manera de ver las circunstancias (18).

En conclusión, en la terapia cognitiva se afirma que hay una interacción entre pensamientos, emociones y conductas, en segundo lugar, las causas de las perturbaciones emocionales, son múltiples pero los pensamientos, el dialogo interno contribuye a su mantenimiento, y hay que someter a prueban estos pensamientos, se asume que, si se piensa de manera diferente, se cambiará la forma de responder ante situaciones que generan tensión (18).



10.2 OBJETIVOS

10.2.1 Objetivo General:

Proponer una estrategia de gestión del riesgo de la salud mental para el equipo docente de la Facultad de enfermería de la Universidad.

10.2.2 Objetivos específicos:

- Brindar herramientas que direccionen al docente a tener un autoconocimiento de sí, sus rasgos de personalidad, y sus estilos de afrontamiento antes situaciones estresantes, sobre su autoconcepto, autoestima y autoimagen.
- Proporcionar estrategias que ayuden modificar distorsiones de pensamiento que provocan malestar y tensión, mediante la técnica de reestructuración cognitiva.

10.3 DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Población:

Planta docente de la facultad de enfermería de la Universidad Antonio Nariño - sede Bogotá, adscritos y que se encuentren activos en sus funciones y desempeñando sus funciones.

Tiempo:

El tiempo de ejecución de este proyecto es de 6 meses.

A cargo de:

Eva Cubillos Macías psicóloga estudiante de la Especialización de Seguridad y Salud en el trabajo.

Aspectos éticos:

La intervención se hará con los docentes, pero la información captada será confidencial.

1. DIAGNÓSTICO

Fase 1: exportación:

En esta primera fase, se pretende hacer una exploración de rasgos de personalidad, conocer las herramientas de afrontamientos que poseen los docentes, por lo tanto, se proponen las siguientes actividades:

Actividades:

1. Identificación de los rasgos de personalidad de los docentes.
2. Identificación de los estilos de afrontamiento que poseen los docentes.
3. Promover el fortalecimiento de autoestima, autoconcepto, autoimagen.

Objetivo: Brindar herramientas prácticas, sencillas y efectivas para el autoconocimiento, para contribuir a que el docente maneje adecuadamente de situaciones concebidas como estresantes.

Contribuye a: La reflexión y conocimiento de la fortalezas y debilidades de los docentes, tener un autocontrol de situaciones estresantes.

Fase 2: Resultados del diagnóstico:

Donde se evidenciarán los rasgos y particularidades de cada docente, y se les hará la respectiva retroalimentación.

Fase 3: Psicoeducativa:

Las sesiones educativas son importantes porque expanden los conocimientos, habilidades o aptitudes de los docentes.

Actividad:

Taller psicoeducativo acerca de pensamientos distorsionados y sus características

Objetivo: Proporcionarles conocimientos y herramientas que contribuyan a su crecimiento personal, profesional y laboral.

Contribuye a: Fomentar el desarrollo integral de los docentes

2. INTERVENCIÓN

Fase 1: Reestructuración cognitiva:

Se realizará una intervención con cada uno de los docentes aplicando esta técnica, esto se realizará 1 hora cada semana durante 3 meses, cabe resaltar que acorde a las características de cada docente, la duración de cada sesión dependerá del estado de cada uno; en algunos se hará solo promoción y fortalecimiento, y en otros se realizará la intervención con la técnica de reestructuración cognitiva a profundidad. Estas sesiones se realizarán de lunes a jueves, el viernes se hará la respectiva retroalimentación, y el sábado se realizarán los informes de estas sesiones.

Actividades:

1. Registrar los pensamientos irracionales: El registro de pensamientos es una herramienta básica de la reestructuración cognitiva. Esta tarea ayudará a los pacientes a ser conscientes de las distorsiones cognitivas que antes pasaban desapercibidas, y que por lo tanto jamás eran cuestionadas. Con esto, aprenderán a identificar las distorsiones cognitivas cuando aparecen, para así enfrentarlas de inmediato.
2. Analizar la veracidad de los pensamientos irracionales: Una vez que tengas varias de estas creencias irracionales, el siguiente paso es analizar qué evidencia tenemos de que lo que pensamos sea cierto y la evidencia a favor y en contra de éste.
3. Analizar la utilidad del pensamiento: Realizando preguntas que lo lleven a analizar las utilidades de sus pensamientos.
4. Sustituir esos pensamientos por otros: Después de analizar y detectar los pensamientos es irracional, se aplica aplicar esta técnica de reestructuración cognitiva: encontrar pensamientos alternativos.

Objetivo: Modificar distorsiones de pensamiento y el modo de interpretación.

Contribuye a: Minimizar el malestar y controlar la tensión que provocan las distorsiones cognitivas.

Fase 2. Autorregulación emocional:

El equilibrio emocional ayuda al individuo a enfrentar las situaciones adversas.

Actividades:

1. Autoconocimiento emocional: realizar un autoregistro de las emociones mediante un diario o bitácora de emociones para una concientización del estado emocional, conocer cuáles son las emociones que más se repiten y así poderlas analizar, y canalizar de la manera adecuada.

2. Taller educativo sobre las emociones, sus causas y consecuencias.

Objetivo: Brindar herramientas para un manejo consciente e Inteligente de las emociones, controlar y equilibrar las reacciones y emociones desbordadas generadas por niveles de estrés y tensión.

Contribuye a: Minimizar y controlar los niveles de tensión originados por las exigencias del entorno.

3. CIERRE

Fase 1: Se realiza el cierre del acompañamiento: se realiza la respectiva retroalimentación a cada uno de los docentes del proceso vivido en la intervención por parte del psicólogo encargado del proceso.

Fase 2: Se realizan los informes de resultados de todo el proceso: el objetivo de este informe es comunicar de manera ordenada, el resumen de las actividades, el procedimiento y resultados obtenidos durante la ejecución de la intervención.

Fase 3: Se hace la solicitud para darle continuidad al proyecto: el objetivo de realizar esta solicitud es con el fin de darle continuidad a la intervención.



10.4 ACTIVIDADES PROYECCIÓN DE LA PROPUESTA

Cronograma 2021-01																											
Fase	Actividad	Tiempo (Días)	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				
			S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Diagnóstico	1. Se realizará una exploración de rasgos de personalidad de los docentes	6																									
	2. Se realizará una exploración de los estilos de afrontamiento frente al estrés que poseen los docentes	6																									
	3. Se realizará un taller sobre autoestima, autoconcepto, y autoimagen.	3																									
Diagnóstico	Se realizará el diagnóstico de cada profesor para identificar las particularidades que hacen que expresen el estrés de determinada manera.	6																									
	Retroalimentación	5																									
Psicoeducación	Se realizarán sesiones educativas frente a las distorsiones cognitivas que existen y sus características.	1																									
Reestructuración Cognitiva	Se realizarán sesiones personalizadas con cada docente en donde se aplicará la técnica de reestructuración cognitiva.	60																									
Educación Emocional	Taller manejo de emociones.	1																									
Cierre del acompañamiento.	1. Se realizará el cierre del acompañamiento.	5																									
Informe de resultados	2. Se realiza y presenta el informe de resultados.	5																									
	3. Se hace la solicitud de continuidad de la estrategia para el siguiente semestre.	1																									



11. REFERENCIAS

1. Universidad Antonio Nariño. Generalidades (sitio en internet). Universidad Antonio Nariño. disponible en: <https://www.uan.edu.co/mision-vision>
<https://www.uan.edu.co/facultad-de-enfermeria>
2. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el Lugar de Trabajo (sitio en internet). Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un%20estado%20de%20bienestar%20en%20el,de%20contribuir%20a%20su%20comunidad.>
3. Ojeda M, Williams C, Block S, Hays PM, Chow J, Butler D, et al. ...On mental health and work. J Clin Child Psychol. 1972;1(2):21–6
4. Organización Mundial de la Salud. Plan de Acción sobre Salud Mental (sitio en internet). Organización Mundial de la Salud. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf;jsessionid=D20DFF78B918C8E04B926E20C4EEAF48?sequence=1
5. OIT. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo (sitio en internet). Segunda edición. 2012. 35–38 p. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
6. Urrego P. Entorno Laboral Saludable Dirección de Desarrollo y Talento Humano En Salud. Minist Salud Colomb [Internet]. 2016;1–26. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
7. Ministerio de Salud y Protección Social. Dimensión salud y ámbito laboral.



- Rev Minsalud (sitio en internet). 2012;8. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Documents/dimensiones/dimension-salud-ambitolaboral.pdf>
8. Secretaria Distrital de Salud. Política Distrital de Salud Mental 2015-2025. 2015;2015–25. Disponible en: http://www.saludcapital.gov.co/Documents/Transparencia/3_POLITICA_DE_SALUD_AMBIENTAL.pdf
 9. Ortegón E, Pacheco JF. Metodología general de identificación, preparación y evaluación de proyectos de inversión pública. Santiago de Chile, agosto del 2005.
 10. Organización Internacional del Trabajo. Salud.Género, salud y seguridad en el trabajo (sitio en internet). Organización internacional del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
 11. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. (sitio en internet) 2018. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
 12. Moreno B, Herrer MG, Rodríguez R, Hernández EG. Emociones y salud en el trabajo: Análisis del constructo “trabajo emocional” y propuesta de evaluación. Rev Latinoam Psicol. 2010;42(1):63–73
 13. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, julio de 2010 Disponible en: <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
 14. Sandoval S, Dorner A, Véliz A. Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. Investigación en educación médica.2017 junio (24) 260-



266.

15. Textos DE, Empresarial AD. Autocontrol. Padres y Maest / J Parents Teach. 1978;0(60):18–21.
16. Cano SR, Zea M. Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. Rev Logos, Cienc Tecnol. 2019;12(1).
17. Jané E. La eficacia de la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales. Rev la Asoc Española Neuropsiquiatría. 2004;(89):6777.
18. Beck J. Terapia cognitiva: Conceptos básicos y profundización. Madrid: Gedisa.1995.



ANEXOS

Encuesta de autopercepción de exposición a factores de riesgo psicosocial para docentes

Proyecto aplicado II

Este proyecto se ha elaborado con el fin de fomentar el bienestar y contribuir a la salud mental de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Antonio Nariño sede Bogotá, creando una estrategia de intervención. Esta estrategia pretende proporcionar a los docentes herramientas para promover el autocuidado en su salud mental.

Toda la información será utilizada únicamente con fines académicos, y será recolectada de forma anónima.

Por favor lea atentamente y responda a cada pregunta con la mayor sinceridad posible, la calidad de los datos para la investigación depende de esto. Recuerde que la información será manejada de manera confidencial

Instrucciones:

Por favor señale la opción que indique la frecuencia con que se han presentado los siguientes malestares en los últimos 6 meses

A continuación, cada una de las preguntas le mostrará una afirmación, para que usted indique con qué frecuencia le ocurre:

- 0 = Nunca
1 = A veces
2 = Casi siempre
3 = Siempre

PARTE 1 – PERSONAL

Agotamiento emocional:

1. ¿Se siente permanentemente cansado?
2. ¿Tiene dificultad para dormir porque siempre tiene problemas que giran en su cabeza y le impiden dormir?
3. ¿Se siente de mal humor y sensible a cualquier crítica o gesto de desaprobación?
4. ¿Siente que sus emociones son cada vez más planas, como si sintiera cada vez menos cosas?
5. ¿La actividad más ligera requiere más tiempo que antes para realizarla?

Ansiedad:

6. No puede dejar o controlar la preocupación
7. Se preocupa demasiado por cosas diferentes
8. ¿Ha sentido que sus preocupaciones están constantemente en su cabeza y no puede dejar de pensar en ellas?
9. ¿Tiene miedo a perder el control?
10. ¿Con qué frecuencia se ha encontrado con sensación de ansiedad o angustia?

Irritabilidad

11. ¿Reacciona exageradamente en ciertas situaciones?
12. Cuando hace algo bien y no lo reconocen, ¿Se enfada?
13. ¿Qué piensan las personas que lo rodean, que se enfada fácilmente?
14. ¿Con qué frecuencia experimenta ira?

15. ¿Lo enoja los errores de otros?

Estrés:

16. ¿Presenta sentimiento de sobrecarga de trabajo?

17. Incapacidad para relajarse

18. ¿Ha presentado dolores en el cuello y/o espalda o ha presentado tensión muscular?

19. ¿Ha tenido dolores de cabeza?

20. ¿Ha presentado somnolencia durante el día o desvelo en la noche?

PARTE 2 -EXTRALABORAL

Comunicación:

21. ¿Está siempre atento y con actitud receptiva?

22. ¿Cuida lo que dice?

23. ¿Cuándo participa en una conversación siempre trata de ser amable?

24. ¿Sabe cuándo es mejor guardar silencio?

25. ¿Sabe cuándo debe dejar hablar a los demás?

Resolución de conflictos:

26. ¿Trata de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles?

27. ¿Busca los aportes del otro para encontrar soluciones a los problemas?

28. ¿A veces evita tomar una posición que pueda crear controversias?

29. ¿Trata de elaborar y encontrar soluciones inmediatas a los problemas?

30. Si hace feliz al otro, deja que mantenga sus propias posturas

Manejo de las emociones

31. ¿Le cuesta expresar sus emociones con palabras?

32. ¿Deja que sus sentimientos afecten sus pensamientos?

33. ¿Aunque a veces se sienta triste, procura pensar en cosas agradables?



34. ¿Cuándo está enfadado intenta cambiar su estado de ánimo?
35. ¿Sabe identificar lo que los demás sienten, sin que ellos se lo digan?

PARTE 3 -INTRALABORAL

Desánimo:

36. ¿Ha perdido interés y entusiasmo por actividades que antes eran satisfactorias?
37. ¿Ha sentido disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad?
38. ¿Ha sentido el deseo de no asistir al trabajo?
39. ¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?
40. ¿Es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos?

Desinterés:

41. ¿Siente poco interés en lo que hace?
42. ¿Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?
43. ¿Siente que ya no hay nada nuevo que sacarle al trabajo, que no hay estímulo?
44. ¿Ha tenido dificultad para adaptarse al ambiente laboral?
45. ¿Se siente satisfecho con su trabajo?

Productividad:

46. ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?
47. ¿Suele empezar varias cosas a la vez, pero termina menos de las que le gustaría?
48. ¿Trabaja diariamente en la planificación de sus actividades?
49. ¿Se protege de interrupciones en algunas horas de su día a día de trabajo?
50. ¿Trabaja en lo que le gusta?