

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.

Diagnóstico, Diseño e Implementación de un Programa de Intervención sobre las Prácticas de Autocuidado y de la Cultura de la Prevención en el Personal que Labora en el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda, y Desarrollo Urbano (M.O.P.T.V.D.U), San Salvador.

Presentado por:	DUE
Araujo Beltrán, Gabriela Eleonora	AB13026
Escobar Guillen, Silvia María	EG13006
Grande Gómez, Ellman Jaime	GG12090

Coordinador General de Procesos de Graduación:

Mtro. Mauricio Evaristo Morales.

Docente Asesora:

Mtra. Ofelia de los Ángeles Trejo

Ciudad Universitaria, Octubre de 2019

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

MAESTRO. ROGER ARMANDO ARIAS

VICERRECTOR

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS

SECRETARIO GENERAL

MAESTRO. CRISTÓBAL RÍOS

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO

LIC. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS MELARA

VICE DECANO

LIC. EDGAR NICOLÁS AYALA

SECRETARIO

LIC. RAFAEL ANTONIO OCHOA GÓMEZ

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

JEFE DE DEPARTAMENTO

LIC. WILBER ALFREDO HERNÁNDEZ

COORDINADOR DE PROCESO DE GRADO

MTRO. MAURICIO EVARISTO MORALES.

DOCENTE ASESOR

MTRA. OFELIA DE LOS ÁNGELES TREJO

AGRADECIMIENTOS

Cualquier persona que te motiva a ser mejor es alguien que vale la pena tener por siempre...

Gracias Mamá y gracias a todas las personas que me dieron luz y amor en todos estos años.

Gabriela Eleonora Araujo Beltrán.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y a mamita María por encaminarme estos años de estudio, porque han demostrado su gran amor sobre mi familia.

Gracias a mis padres por ser los principales motores de mi vida, por impulsarme a ser mejor cada día. Agradezco a mi mami Claudia Guadalupe Sánchez por estar siempre a mi lado, demostrando su gran amor, paciencia y dedicación, a mi papá William Ever Mayorga por formarme y educarme en el camino del bien y la excelencia, a mis hermanos Junior y Andrés, por estar a mi lado en todo momento y alegrarme los días.

Agradezco infinitamente a mi mom Ana Dina Sánchez, por apoyarme incondicionalmente y en todo momento, dándome consejos y palabras de amor, así mismo quiero agradecer a mi tío Jorge Eduardo Guillen, por el enorme cariño y apoyo brindado para culminar mis estudios, especialmente por creer en mi e inspirarme a ser una gran profesional. También agradezco a mi tío Mario Roberto Sánchez, porque a pesar de la distancia siempre está pendiente de mí y me ha demostrado su amor desde pequeña.

Gracias especiales a José Manuel Peñate por todo el amor que he recibido de parte de él y su familia, por acompañarme en los momentos más difíciles de mi vida y a pesar de eso siempre comportarse optimista para que no decaiga ante las adversidades, Gracias amor mío, por recorrer conmigo este camino lleno de aprendizajes y por estar siempre a mi lado.

Agradezco a mis amigos y compañeros presentes, quienes sin esperar nada a cambio estuvieron acompañándome y apoyándome para que este sueño se hiciera realidad.

Silvia María Escobar Guillen.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradezco a Dios por su infinita misericordia y por permitirme culminar esta etapa de la vida.

Así mismo quiero agradecer a mis padres y mis hermanos Eduardo, Alfredo y Alejandra por su apoyo incondicional, por motivarme a seguir adelante aun cuando las circunstancias fueron difíciles, por creer en mí y en mis habilidades y por ser lo más especial de mi vida.

También quiero agradecer a mis amigos cercanos Kimberly Ríos, Paulina Valiente, Priscilla Herrera, Carolina Reyes, Daniel Núñez y mi equipo de trabajo por tenerme paciencia, por darme la oportunidad de dirigirlos, por hacerme entender cuando estuve fallando, sobre todo porque fueron mis mayores fuentes de apoyo, además que siempre estuvieron para mí en las buenas y en las malas.

Agradecimientos a la Licenciada Ofelia de los Ángeles Trejo. Por ser nuestra asesora en este proyecto, por su tiempo, paciencia y orientación para hacer posible el final de nuestra carrera.

Agradecimientos especiales a la Licenciada Mariela Velasco por ser mi mentora, guía, amiga, por apoyarme y por creer siempre en mí.

¡Sin más que decir Gracias a Todos!

Ellman Jaime Grande Gómez.

INDICE

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
A. Situación Actual	12
B. Enunciado del Problema.....	12
C. Objetivos.....	13
D. Justificación.....	14
E. Delimitación	15
F. Alcances y Limitaciones.....	15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 Antecedentes.....	17
2.1.1 A nivel Internacional	17
□ Autocuidado:.....	17
□ Cultura de la Prevención:.....	18
2.1.2 A nivel nacional	20
□ Autocuido:	20
□ Cultura de la prevención	21
2.2 Base Teórica	22
2.2.1 Psicología Humanista y Autocuidado:.....	22
□ La Teoría Humanista de la Personalidad de Carl Rogers	22
□ La persona, según el Humanismo:.....	23
□ La personalidad funcional según Carl Rogers:	24
□ Relación del Autocuidado con la corriente Humanista:	24
□ La psicología humanística en los fundamentos del trabajo.	28
2.2.2 Autocuido:.....	30

□	Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem.....	30
□	Tabla 1. Requisitos de Autocuidado.....	32
□	Definición de Autocuidado.....	33
□	Tipos de Salud en el Autocuidado.....	34
□	Desarrollo del Autocuidado desde el Enfoque Psicológico.....	35
□	Factores Determinantes del Autocuidado.....	36
□	Tipos de Practicas del Autocuidado.....	38
□	Efectos de la Falta de Autocuidado.....	38
2.2.3	Cultura de la prevención.....	39
□	Cultura de prevención en materia de seguridad y salud.....	41
□	Los niveles de prevención según la Organización Mundial de la Salud (OMS).....	43
2.2.4	Autocuidado y Cultura de Prevención en el Ámbito Laboral.....	44
□	Autocuidado y Cultura de Prevención a Nivel individual.....	45
2.2.5	Marco Legal.....	46
□	Código de Salud.....	46
□	Código de Trabajo.....	50
□	Reglamento General en Materia de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.....	54
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....		58
A.	Tipo de Estudio.....	58
B.	Tipo de Muestreo:.....	58
C.	Población y Muestra.....	58
D.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	59
E.	Procedimiento Metodológico.....	60
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		62

4.1.1 Encuesta dirigida al personal	62
4.1.2. Entrevista dirigida a las jefaturas.....	94
4.1.3 Análisis de Guía de Observación de las condiciones de la infraestructura.....	110
4.2 Interpretación global de los resultados	116
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	121
5.1 CONCLUSIONES	121
5.2 RECOMENDACIONES.....	123
FUENTES CONSULTADAS	125
ANEXOS	128
Instrumentos de Recolección de Datos	130
Programa de Intervención Sobre las Prácticas de Autocuidado y Cultura de la Prevención:	142
Evaluación del Programa	222
Registro fotográfico de sesiones de intervención	227

INTRODUCCIÓN

La presente investigación estuvo basada en el diagnóstico, diseño e implementación de un programa sobre las prácticas de autocuidado y de la cultura de prevención la cual fue efectuada con el personal que labora en el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOP). Por lo tanto, la investigación consta de tres fases que se detallan a continuación:

Fase de exploración, en la cual se realizó la administración de los instrumentos al personal designado y la recopilación de la información; fase diagnóstica, en la que se efectuó el procesamiento de la información y se elaboró un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados así como la elaboración de una aproximación diagnóstica y la fase de intervención, en la que el equipo de investigación a partir de los resultados obtenidos efectuó una propuesta de intervención y su respectiva aplicación, basada en los resultados de las fases mencionadas anteriormente.

La importancia de la investigación radica en conocer las prácticas de autocuidado y la cultura de prevención que tienen los empleados así como la promoción que se da en cada área de trabajo, de igual forma, a través de la investigación y los resultados de la misma, se diseñó un plan de intervención en el cual se abordaron temáticas que favorecieron al conocimiento de las prácticas necesarias para instaurar la cultura de prevención y concientizar sobre el autocuidado de cada empleado dentro y fuera de la institución.

El contenido del presente trabajo de investigación, se describen a continuación: Capítulo I, contiene la situación problemática, la justificación del estudio la cual sustenta el por qué y él para que, de la necesidad de la investigación, los objetivos generales y específicos que fueron las directrices a seguir en el proceso.

Capítulo II, hace referencia al marco teórico que contiene antecedentes nacionales e internacionales sobre la temática, bases teóricas que sustentan el estudio, conceptos de autocuidado y la cultura de la prevención y los factores que determinan ambos conceptos.

Capítulo III, contiene la Metodología de la investigación, en la cual se da a conocer el tipo de estudio, la población y muestra que se utilizó para su realización, las técnicas e instrumentos que se emplearon, el procedimiento metodológico, así como los recursos necesarios con los cuales se llevó a cabo el proceso de investigación.

Capítulo IV, consiste en la presentación de análisis, sobre la base de los enfoques metodológicos Cualitativo y Cuantitativo, que orientaron la recolección de datos, así como el procesamiento de los mismos con modalidades rigurosas que caracteriza a cada enfoque.

Capítulo V, se propusieron las respectivas conclusiones y recomendaciones tanto a la institución como al Departamento de Psicología y finalmente se detallan las referencias bibliográficas utilizadas en la presente investigación.

De igual forma, se muestran los anexos pertinentes a la investigación, tales como los instrumentos que se utilizaron para recabar datos como la entrevista dirigida a jefaturas, cuestionario para el personal y la guía de observación con sus respectivas constancias de validación de instrumentos sometidos a criterios de jueces, el programa de intervención dirigido al personal del MOP y finalmente se presenta la evaluación de la ejecución del programa.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Situación Actual

La falta de autocuidado y de una cultura de prevención instaurada de forma permanente tanto en instituciones del sector privado como del sector público, es un problema grave que sigue afectando considerablemente a la población salvadoreña, a nivel social y económico. El autocuidado busca a través de la concientización, generar un cambio cultural que tenga como premisa la responsabilidad y prevención de accidentes laborales e incluso enfermedades psicológicas causadas por el nivel de estrés o ansiedad que genera la carga laboral, desde el punto de vista de las organizaciones, los expertos comentan que en la actualidad es un desafío que se puede enfrentar desde diversas perspectivas, sin embargo, en la investigación, la salud mental fue retomada como una condición prioritaria para el desempeño satisfactorio de los trabajadores.

Las instituciones juegan un rol importante en el cambio cultural y en impulsar una mayor seguridad para sus empleados, es decir, que el empleador debe preocuparse por actualizar las medidas preventivas y brindar constantes capacitaciones que permitan prevenir enfermedades o accidentes, es por esto que la presente investigación fue orientada a evaluar el autocuidado y promover la cultura de la prevención en la institución del Ministerio de Obras Públicas (MOP), con el fin de reducir los niveles de exposición a riesgos de accidentes como lesiones y enfermedades profesionales. Instaurar dicha cultura, permite el desarrollo integral de las personas y el crecimiento sustentable de las organizaciones o instituciones.

B. Enunciado del Problema

¿Existen adecuadas prácticas de autocuidado y cultura de la prevención en el personal del área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucional que labora en el Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Desarrollo Urbano?

C. Objetivos

General

- Elaborar un diagnóstico sobre las prácticas de autocuidado y cultura de prevención y a partir de este diseñar e implementar un programa de intervención que promueva dichos aspectos en el personal que labora en el área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (GACI) del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOP).

Específicos

- ψ Evaluar las áreas del autocuidado (Físico, Emocional, Estilos de Vida, Enfermedades, etc.) con el propósito de identificar aquellas que sean deficientes en los trabajadores del área de la GACI del Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Desarrollo Urbano (MOP).
- ψ Incentivar a la búsqueda autónoma de herramientas que les permitan a los empleados desarrollar el autocuidado, con el fin de que encuentren soluciones viables a las situaciones cotidianas que afectan su bienestar psicológico.
- ψ Ejecutar acciones de promoción y prevención a través de un programa de intervención en el cual se promueva de forma progresiva la cultura de prevención y autocuidado en la salud física y mental en el personal del área de GACI de calidad del MOP.

D. Justificación

En la actualidad las prácticas de autocuidado se consideran un elemento necesario para el bienestar de los trabajadores, siendo una construcción que abarca las dimensiones cognitiva, social y psicológica. Para que una persona pueda desarrollar conductas de autocuidado debe interiorizar las tareas y hábitos de protección y responsabilidad para conservar la vida e integridad de sí mismos, sin embargo, esto se logra a partir de un proceso de aprendizaje en el que las personas desarrollan habilidades para la vida que les permiten optar por decisiones saludables a nivel personal y social.

La cultura de la prevención conjuntamente con las practicas del autocuidado son condiciones indispensables para el desarrollo de la salud, física, emocional y mental en los trabajadores, por lo tanto, para evaluar al personal que labora en el MOP específicamente en el área de la GACI fue necesario e importante llevar a cabo una evaluación a través de instrumentos como la encuesta y entrevista semiestructurada para identificar los factores de riesgos en el área de trabajo.

Considerando la complejidad de esta problemática, fue necesario que la población de trabajadores con la que se realizó la investigación e intervención tomaran conciencia sobre la importancia de aprender a prevenir antes que curar, es decir a velar por la salud física y psicológica, en especial a evitar diversas enfermedades, ya que durante la realización de las actividades diarias se da poca importancia al cuidado personal.

El impacto social que toma el estudio es básicamente promover las prácticas de autocuidado y cultura de la prevención a través de herramientas que concienticen al personal de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones (GACI), con el fin de evitar malestar físico y psicológico; así mismo, que el personal pueda adoptar nuevas conductas, actitudes y habilidades en pro de la salud física y mental, a raíz de esto se diseñó y ejecutó un programa de intervención basado en la promoción de prácticas de autocuidado y cultura de la prevención.

E. Delimitación

- a) **Espacial:** Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda, y Desarrollo Urbano.
- b) **Social:** Personal del Área de Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI)
- c) **Temporal:** Febrero a Septiembre de 2019

F. Alcances y Limitaciones

Alcances

- a) Se obtuvo un diagnóstico acerca de las prácticas de autocuidado y de la Cultura de la Prevención del personal que labora dentro de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI), del MOP.
- b) Se promovió la salud mental y física a través del diseño e implementación de un programa de intervención en el cual el personal pudo adquirir nuevos hábitos para el cuidado de sí mismos a través de estrategias que les ayudaran a reducir los síntomas de estrés o ansiedad, principalmente en el entorno laboral.
- c) Se fomentó la cultura de la prevención en los empleados de la institución, en el cual tomaron un papel activo en la toma de conciencia de los riesgos a que están expuestos en su área de trabajo y que esto les permita adoptar medidas que prevengan accidentes laborales.

Limitaciones

- a) Retraso en el inicio del proceso de investigación, ya que en un principio se negó la solicitud del equipo, postergando la selección de muestra y recolección de datos.

- b) Poco interés por parte de algunos empleados de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI), en el proceso de recolección de datos de la encuesta dirigida.

- c) Dificultad para asistir a las jornadas de intervención por parte de algunos empleados debido a que tenían que hacer trabajo de campo o las reuniones propias de sus funciones no les permitían llegar al taller.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel Internacional

□ **Autocuidado:**

Este tema fue estudiado por una investigación de posgrado en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala en el año 2015, la investigación abordada el tema de conductas y condiciones de autocuidado en salud mental de los defensores y las defensoras de los derechos humanos de la niñez y la adolescencia. La investigación consistió en evaluar las conductas y condiciones de autocuidado, tanto los factores de riesgo como las estrategias que practican los defensores y las defensoras de Derechos Humanos que trabajan en la promoción, prevención, atención y protección de los derechos de la niñez y adolescencia para el autocuidado de su salud mental. Esta investigación es de tipo cuantitativa y se aplicó una Escala de Autocuidado a las personas participantes del estudio.

Los resultados concluyen en que los principales factores de riesgo de las conductas y condiciones de autocuidado que se encontraron son: la supervisión, las actividades recreativas dentro del ámbito laboral, la actividad física y las condiciones laborales adecuadas; Y las principales prácticas y estrategias de autocuidado que se encontraron son: mantener una vida social activa fuera de la oficina con la familia y amigos, el uso del humor dentro del ámbito laboral y el apoyo de redes sociales dentro del trabajo. (Ortiz, 2015, p.8).

Así mismo Ortiz (2015) menciona que para alcanzar los objetivos de la presente investigación se seleccionó profesionales de las ciencias sociales que laboran en instituciones tanto gubernamentales como no gubernamentales, que tengan como eje principal tanto la protección y la atención psicosocial a niñez víctimas de cualquier tipo de violencia, como la prevención y promoción de los derechos de la niñez y adolescencia y su desarrollo integral.

El tamaño de la muestra fue de 36 personas, entre ellas fueron 30 mujeres y 6 hombres, a las cuales se les aplicó el instrumento, “Escala del Autocuidado para psicólogos clínicos de Guerra.”¹, basado en opciones de respuesta tipo Lickert.

Esta investigación concluyó en que se encontraron niveles altos de autocuidado en dicha institución, ya que en las puntuaciones de las escalas la mayor parte de las personas de la muestra puntuaron en ítems *frecuentemente* en conductas de autocuidado. Así mismo se investigó los principales factores de riesgo en las conductas y condiciones de autocuidado que manifestaban los profesionales relacionados a la falta de autocuidado.

□ **Cultura de la Prevención:**

También es importante mencionar el surgimiento de la cultura de la prevención en 1986, este concepto nace a raíz de accidentes en el área laboral que marcaron a los trabajadores de manera negativa en esa época, Sin embargo, a medida que se continuó desarrollando, comenzó a integrar también a las enfermedades derivadas de las malas condiciones de trabajo. Una primera observación es entonces que no solamente el término sino el concepto y sus significados están en permanente evolución.

En 1986, el accidente de Chernóbil puso en tela de juicio la confianza de la comunidad internacional en relación a la energía nuclear. En 1986, dos explosiones fundieron las 1.000 toneladas de concreto del reactor 4, liberando productos de fusión a la atmósfera. El costo inmediato fue de 30 vidas, pero se contaminó un área de 400 millas alrededor de la planta de Ucrania, con aumentos significativos en el riesgo de muerte por cáncer en Escandinavia y en los países del Este Europeo.

La Agencia Internacional de Energía Atómica (Internacional Atomic Energy Agency IAEA) identificó una “pobre cultura de la seguridad” como factor contribuyente al desastre. Es a partir de aquí que se comienza a difundir y analizar el concepto de cultura de la seguridad. La revisión del accidente que hace INSAG (Internacional Nuclear Safety Advisory Group) comienza expresando que la conclusión vital que se alcanza es “la suma importancia de poner una autoridad completa y responsabilidad por la seguridad en los

¹ Escala de Autocuidado para psicólogos clínicos de Guerra et al. (2008), fue diseñada en Chile para medir la frecuencia de emisión de conductas y condiciones de autocuidado en psicólogos que trabajan 53 realizando psicoterapia o en la atención psicológica.

máximos niveles de gerencia que actúan en las plantas. Las normas de procedimiento, apropiadamente revisadas y aprobadas deben ser suplementadas por la creación y mantenimiento de una ‘cultura de la seguridad nuclear’ (Rodríguez, 2009, pág. 39).

Rodríguez (2009) en su publicación “Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo” afirma que: El concepto de cultura de la seguridad nace vinculado con los accidentes, especialmente los ocurridos en centrales nucleares y en la aviación. Sin embargo, agrega que a medida que se continuó desarrollando el concepto, también comenzó a comprender las enfermedades debidas a las malas condiciones de trabajo. Gherardi y Nicolini, (s.f) sostienen que, “la Seguridad es una propiedad emergente del sistema cultural que produce la concepción social de lo que es peligroso o seguro y qué actitudes y conductas son las apropiadas frente al riesgo, el peligro o la seguridad”.

El concepto habla sobre el hecho de que en los accidentes mayores se hayan localizado fracasos en los sistemas de gestión de la seguridad ha sugerido que siempre son falibles, pese a todos los esfuerzos que se hagan en pos de su perfección. Esto ha determinado una rápida atención a la idea de una cultura de la seguridad. Se parte de la base de que cualquier sistema funcionará mejor en organizaciones que posean una cultura de la seguridad, y al mismo tiempo se sostiene que cuando se carece de ella es muy probable que los sistemas implementados tengan fallos.

Un ejemplo de esto es el estudio realizado dentro de la empresa General Motors que, en el año 1993, empieza a implantar en todas sus factorías, un programa de promoción de la cultura de la prevención y autocuidado, a través de un cambio cultural de arriba hacia abajo, en donde participarán desde los estratos más superiores de la empresa hasta los más operativos (Ibermutuamur, como se citó en Aldaz, 2018).

Cada año uno de cada tres trabajadores de la organización sufría accidentes, y los costes anuales de indemnización por todos estos sucesos ascendían a más de 100 millones. Por lo tanto pusieron en marcha dinámicas de cambio, en donde participaban directivos y representantes de los trabajadores, que se encargaban de visitar cada una de las plantas de la compañía, para poder conocer cómo se encontraba el nivel de prevención y a partir de ello proponer iniciativas que demuestren que la seguridad y la salud son fundamentales y no netamente palabrería, buscando de esta manera que cada trabajador de GM pueda decir que

la compañía se preocupa realmente por el bienestar, pues con este cambio hacia la cultura preventiva logró reducir en un 87% la siniestralidad laboral, y en un 94% las jornadas perdidas (Ibermutuamur, como se citó en Aldaz, 2018).

Otro estudio realizado en Europa, se enfoca en el bienestar que genera para un trabajador tener establecida una cultura preventiva y de autocuidado dentro de la organización. Este estudio se centró en las empresas del IBEX 35 entre los meses abril y junio del año 2011, que constituyen un grupo de organizaciones muy representativas en términos económicos, y en donde la promoción de la seguridad en el trabajo y el bienestar debería ser también un aspecto fundamental. La cultura de la prevención se encuentra asociada a su vez con la del bienestar, y estas en conjunto tienen como fin promover la satisfacción en el lugar de trabajo.

Dentro de las conclusiones a las que se llegaron con este estudio, es que las empresas participantes realizan auditorías tanto internas como externas para conocer el estado de sus empleados y cómo perciben ellos a la empresa, pero que por otro lado no se han generalizado estudios que permitan valorar cómo mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores cuando se promueve la prevención y el autocuidado dentro de las organizaciones; ya que en mayor o en menor grado de implantación de estos modelos lo que buscan las organizaciones es ser reconocidas como saludables tanto para sus empleados como para la comunidad (Alcocer, 2011, p.11).

2.1.2 A nivel nacional

□ Autocuidado:

En El Salvador, se realizó una investigación de trabajo de graduación en la Universidad de El Salvador, en la Facultad de Ciencias y Humanidades, Departamento de Psicología; el tema investigado fue acerca del “Diagnóstico de las necesidades psicológicas que presenta el Cuerpo de Socorristas Voluntarios de Cruz Roja Salvadoreña, sede en San Salvador y propuesta de un programa de autocuidado para el fortalecimiento de su salud mental”, este estudio fue realizado en el año 2015, el cual consistía en realizar una investigación de tipo Diagnóstica.

Según Clímaco, Martínez y Villanueva (2015) se estudió cómo la atención de emergencias y desastres de los voluntarios socorristas de Cruz Roja Salvadoreña, genera un

impacto a nivel psicológico, debido a la exposición a múltiples escenarios de riesgo, por lo tanto, el proceso fue orientado a realizar un diagnóstico de las necesidades psicológicas que presentan los socorristas voluntarios de la Cruz Roja Salvadoreña sede San Salvador.

A partir del diagnóstico que se realizó se identificaron problemáticas, de las que más se presentaron en los resultados, estas fueron el miedo y la ansiedad; son dos aspectos presentes antes y durante la atención de casos de emergencias o desastres, debido al tipo de emergencia que se atiende (accidentes, automovilísticos, partos de emergencia, entre otros), a las características individuales de los voluntarios y el contexto donde ocurrió la emergencia; de tal manera que dependiendo de los factores expuestos, así será el nivel de afectación emocional en los socorristas (Clímaco et al., 2015).

El último paso de esta investigación fue realizar el programa de intervención sobre el autocuidado en la muestra realizada, que fue de 126 voluntarios, divididos en 15 brigadas. En este programa se utilizaron los modelos cognitivo-conductual y humanista existencial.

Así mismo Clímaco et al. (2015) menciona que, se contó con 14 sesiones realizadas, abarcando 4 áreas en pro del autocuidado en la salud mental y realizando técnicas sobre autoestima, motivación, estrategias para abordar la tristeza, ansiedad y temores, y desahogo emocional; al mismo tiempo en el área social se abordaron técnicas relacionadas con el poco involucramiento en las actividades familiares, comunicación, administración efectiva del tiempo y relaciones interpersonales; en el área conductual, se trabaja el manejo del estrés, actividades físicas y cuidado de la salud; y en el área cognitiva, se manejan técnicas de resolución de conflictos y creatividad.

□ **Cultura de la prevención**

Es de mencionar que este tema es bastante nuevo en El Salvador y del cual no se han realizado investigaciones al respecto, sin embargo, se han encontrado ciertas investigaciones de campo con temas relacionados al Autocuidado y a la Cultura de la Prevención, uno de ellos se investigó en el año 2014, por estudiantes de la Universidad de El Salvador, de la escuela de Administración de Empresas; quienes realizaron su tema de proceso de grado acerca de Seguridad y Salud Ocupacional en el Colegio Ioseph, Municipio de Soyapango, Departamento de San Salvador, retomando la importancia de la

seguridad y la salud ocupacional en las instalaciones del colegio, inspeccionando e identificando las condiciones reales en las que se encuentra dicho colegio.

Se identificó lo que carece la institución, es decir, la falta de señales de evacuación, falta de extintores, instalaciones deterioradas y sobre todo falta de programas o planes sobre seguridad y salud ocupacional; para lograr esta identificación se procede a utilizar las técnicas e instrumentos de investigación como la encuesta, obteniendo información de parte de los empleados y alumnos del colegio, y de esta manera diseñar el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional. (García, Hernández y Valladares, 2014).

En esta investigación lograron identificar los riesgos del lugar, algunos ejemplos de estos son: instalaciones eléctricas en mal estado, toma corriente y cajas eléctricas sin protección, obstáculos en los pasillos, falta de extintores y de señales de evacuación en casos de emergencia, esto con el objetivo de proteger su integridad. Es por ello que para integrar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional fue necesario hacer una investigación sobre las condiciones y necesidades del Colegio Ioseph. (García, et al., 2014). En base a este diagnóstico se aplicó un programa que contrarrestara dichos problemas de seguridad dentro de las instalaciones del colegio.

2.2 Base Teórica

2.2.1 Psicología Humanista y Autocuidado:

□ La Teoría Humanista de la Personalidad de Carl Rogers

La corriente Humanista es una de las más importantes en la psicología, ya que es llamada “la psicología optimista” por la gran importancia que tiene el ser humano haciéndolo único y con tendencias a la autorrealización y el Autoconcepto; es por esto que también es conocida como psicología individual.

Varios pioneros de la psicología defendieron una visión positiva del ser humano, autores como Abraham Maslow con su popular pirámide de las necesidades ²de 1943 y Carl Rogers que enfatiza la autorrealización del ser humano y creación de la teoría humanista de la personalidad a la comprensión del “sí mismo” o el “Yo” en 1959. Tanto las teorías de Rogers como las de Maslow se centran en las elecciones individuales, y ninguna de las dos sostiene que la biología es determinista. Ambos enfatizaron el libre albedrío y la autodeterminación que tiene cada individuo para convertirse en la mejor persona que puedan llegar a ser.

De acuerdo a Carl Rogers (1959): “Las personas quieren sentir, experimentar y comportarse de formas que son consistentes con la autoimagen. Cuanto más cercana esta la autoimagen y el yo ideal, más consistentes y congruentes son las personas y más valor creen que tienen”.

□ **La persona, según el Humanismo:**

Torres (2019) menciona, que los psicólogos humanistas como Carl Rogers propusieron algunas ideas sobre los procesos mentales en los que se enfatiza la libertad de los individuos a la hora de tomar el rumbo de sus vidas. Según ellos, ni los factores biológicos ni los ambientales son determinantes en nuestro comportamiento, y no nos "arrastran" irremediabilmente.

Esto quiere decir que la diferencia de la corriente Humanista a las otras corrientes, es que esta no crea un concepto pesimista del ser humano, sino más bien, el ser humano es libre y desarrolla su crecimiento personal luchando por llegar a ser quien quiere ser. A través de este desarrollo personal la persona crea su carácter y el modo de ser.

² La Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: Una teoría sobre la motivación humana de 1943, que posteriormente amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados.

□ **La personalidad funcional según Carl Rogers:**

Carl Rogers propone la idea de que la personalidad de cada individuo puede analizarse según el modo en el que se acerca o se aleja a un modo de ser y vivir la vida al que él pone la etiqueta de persona altamente funcional (Torres, 2019). Según Rogers, las personas buscan alcanzar sus objetivos y metas en la vida, cuando logran esto, el individuo consigue auto-actualizarse, esto significa que la persona tiene contacto con el aquí y ahora, sus experiencias subjetivas y sus sentimientos, y que está en continuo crecimiento y cambio.

La teoría de Rogers también menciona que “Todas las personas tienen el propósito de buscar congruencia (equilibrio) en tres áreas de sus vidas: la autoestima, la autoimagen y el Yo ideal” (Sánchez, 2014). Cuando hay una visión incongruente entre las áreas mencionadas anteriormente, el rol del terapeuta será transformar esta visión en una más congruente, ajustando la percepción que la persona tiene de la imagen de sí mismo y su autoestima, así como construyendo un Yo ideal más realista para que pueda conseguirse más fácilmente.

□ **Relación del Autocuidado con la corriente Humanista:**

El ser humano es un organismo que existe en relación a un medio ambiente físico, social y cultural. Por lo tanto, el ser humano comparte una serie de características con los demás organismos vivos. Bajo esta concepción el ser humano no es un componente, sino una totalidad, donde “el todo es más que la suma de sus partes”. En este contexto, el “organismo” no se refiere únicamente al cuerpo físico, sino al ser humano (cuerpo, sensaciones, emociones, pensamientos, etc.). Además, es un organismo que interactúa activamente con su medio. Está inscrito en un campo que incluye tanto las condiciones físicas, como los procesos sociales y culturales que dan forma a su contexto. Se relaciona en forma activa y creativa con el medio y con los organismos con que comparte su existencia.

Bajo este principio, en relación al autocuidado y cultura preventiva, el ser humano se ve influenciado por su entorno físico, social y cultural (creencias, valores, conductas, actitudes, hábitos, entre otros.), los cuales se aprenden a través la interacción continua en su ambiente circúndate, por lo que inciden de forma directa en su personalidad, autoestima, relaciones sociales, etc., incidiendo en la salud física y mental.

El ser humano está dotado de subjetividad. Es decir, tiene experiencias en relación a la interacción con su medio, por lo tanto, la persona experimenta subjetivamente vivencias relativas al modo en que se relaciona con su entorno y con otros seres humanos. Estas experiencias acceden a la conciencia y son simbolizadas.

Se dice que las personas a través de su relación con su entorno, adquieren experiencias sean estas positivas o negativas las cuales influyen de forma directa en ellas, si lo relacionamos al autocuidado una experiencia negativa o positiva ante (enfermedades, lesiones, accidentes, trastornos, etc.) le permite a la persona instaurar en su esquema mental medidas y prácticas en pro de su salud física y mental, ya que según la teoría el ser humano tiene la capacidad de enfrentar tales problemas enfocándose en él mismo en el aquí y en el ahora para poder resolver sus dificultades.

También, como se hablaba anteriormente, el ser humano construye una noción de sí mismo. Mediante la función de reflexividad, el ser humano toma conciencia de sí mismo, construyendo una representación de aquello que lo constituye como un “yo” diferente de los “otros”.

En otras palabras, el ser humano es autoconsciente, reflexivo y llega a tomar conciencia sobre sí mismo en base a las experiencias de la vida diaria. En relación a la práctica del autocuidado, cuando una persona se ve afectada a nivel de su salud física o mental debido a una carencia de cultura preventiva, estas circunstancias generan que la persona tome conciencia de su situación actual y mediante ello, modifique sus patrones de conductas, hábitos, creencias, etc., en pro de su salud.

El ser humano tiende naturalmente al crecimiento y la actualización de sus potencialidades, también conocida como la “Tendencia Actualizante”, esto quiere decir que la persona puede alcanzar todos sus potenciales todo y cuando las condiciones sean

correctas, porque también puede estar limitados al contexto, para que el ser humano alcance su mayor potencial tiene que aprender a tener congruencia de la que quiere y cómo se comporta, es decir que si la persona quiere estar pleno en cuanto a su salud mental y física es necesario que actué por si solo y aprenda a desarrollar una cultura de autocuidado.

Así mismo Rogers en su teoría, identificó cinco características de la persona plenamente funcional:

1. **Apertura a la Experiencia:** Se basa en que las personas aceptan tanto las emociones positivas como las negativas. Las emociones negativas no son negadas, sino examinadas (en lugar de recurrir a mecanismos de defensa del yo). Si una persona no puede abrirse a sus propios sentimientos, no se puede abrir a la actualización del yo.

Esta característica en relación al autocuidado se basa en que la persona reflexiona sobre sus emociones y sentimientos ante una enfermedad, esta introspección permite que el individuo pueda modificar sus hábitos y conductas en relación a prevenir antes que lamentar.

2. **Vivencia Existencial:** Esto consiste en estar en contacto con las diferentes experiencias tal y como ocurren en la vida, evitando prejuizar y las preconcepciones. Incluye ser capaz de vivir y apreciar de forma plena el presente, no estar siempre mirando al pasado o al futuro, ya que el primero se ha ido y el último ni siquiera existe. Esto no significa que no debamos aprender de lo que nos ocurrió en el pasado o que no debamos planificar cosas para el futuro. Simplemente, debemos reconocer que el presente es lo que tenemos.

Esta característica parte de la salud mental, ya que la persona debe superar las experiencias negativas o traumáticas del pasado, así mismo debe evitar pensar de forma constante en el futuro ya que estas variables influyen en trastornos como la ansiedad, estado de ánimo, sueño, alimenticios, etc. Para logra un equilibrio en la salud mental y física, la persona debe dejar aun las experiencias negativas o

traumáticas del pasado mediante la asistencia de un terapeuta, esto permitirá que la persona pueda enfocarse en el presente (el aquí y el ahora).

3. **Confianza en Nuestro Organismo:** Hay que prestar atención y confiar en los sentimientos, instintos y reacciones viscerales. Debemos confiar en nosotros mismos y hacer aquello que creemos que es correcto y que surge de forma natural. Rogers se refiere con esto a la confianza que debemos tener en el propio yo, indispensable para estar en contacto con la autoactualización.

Esta característica en relación a la salud física y mental se refiere a la atención que la persona presta a las señales que emite el cuerpo (emociones, sentimientos, estímulos interoceptivos y exteroceptivos.) Esto permite identificar si el organismo está funcionando de forma correcta o no y en relación a lo anterior la persona orienta su conducta a estabilizar la salud, a través de este proceso se modifican los esquemas mentales por lo cual, al enfrentarse a situaciones similares, existe en dichos esquemas la solución para atender cada situación.

4. **Creatividad:** Las personas de funcionamiento completo viven de manera constructiva y efectiva en su ambiente. La espontaneidad y flexibilidad de características de estos individuos les permite adaptarse en forma adecuada a los cambios en sus alrededores y buscan experiencias y desafíos nuevos. Libres de restricciones, avanzan con seguridad en el proceso de autorrealización.

Esta característica parte de la salud mental y física, en relación a la adaptación de la persona a los cambios (al trabajo, compañeros, horarios, dietas, hábitos, etc.) La persona que logra adaptarse a las condiciones del contexto puede afrontar de forma adecuada las experiencias y desafíos que se pueda enfrentar, esto genera alcanzar la autorrealización, lo cual genera una sensación de bienestar.

5. **Libertad Experiencial:** Las personas plenamente funcionales están satisfechas con sus vidas, ya que las experimentan con un verdadero sentido de libertad. Rogers

afirma que la persona que funciona plenamente reconoce el libre albedrío en sus acciones y asume las responsabilidades de las oportunidades que se le brindan. Para Rogers, las personas plenamente funcionales están bien ajustadas, bien equilibradas y son interesantes de conocer. A menudo, estas personas consiguen grandes cosas en la sociedad.

Esta característica parte de la autoestima y la autorrealización, se basa en aceptarse con virtudes y defectos, con lo que se tiene y lo que no se tiene, una persona que acepta lo anterior puede gozar de una salud mental adecuada en relación a la autoestima, autoconcepto, autoaceptación, autoconocimiento y auto valorización. Esto genera en la persona un sentido de libertad, lo cual así mismo le permite una relacionarse con otras personas.

□ **La psicología humanística en los fundamentos del trabajo.**

El campo del trabajo y de la gestión humana ofrece una complejidad, tal que, si se pierde de vista la interdisciplinariedad como forma de abordaje, la división resultante solo contribuirá a asumir el problema en una profunda confusión propia de cualquier intento por comprender al ser humano en su forma separada, estudiando sus unidades y su funcionalidad. Los principios del humanismo se fundamentan en: el respeto por la dignidad humana, el reconocimiento de la libertad, la autonomía de las personas, su potencial y su responsabilidad en la construcción de lo humano, han trascendido a través de las necesidades de los trabajadores.

En relación al principio planteado para la nueva doctrina con respecto a la gerencia de recursos humanos y promoviendo la teoría de Maslow, McGregor (1996) deja conocer su concepción humanista en los siguientes supuestos:

- La aplicación de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar. Según circunstancias que pueden controlarse, el trabajo constituirá una

fuente de satisfacción (en cuyo caso se realizará voluntariamente) o una fuente de castigos (entonces, se evitará si es posible).

- El control externo y la amenaza del castigo no son los únicos medios de encausar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización. El individuo debe dirigirse y controlarse a sí mismo en servicio de los objetivos a cuya realización se compromete.
- El compromiso con los objetivos es función de las recompensas asociadas con su logro. Las más importantes de estas recompensas, por ejemplo, la satisfacción de las que ya se han llamado Necesidades del yo y de realización personal, pueden ser productos directos del esfuerzo desarrollado por lograr los objetivos de la organización.
- El ser humano ordinario aprende en las debidas circunstancias, no sólo a aceptar, sino a buscar responsabilidades. El rehuir las responsabilidades, la falta de ambición y el énfasis en la seguridad, generalmente son consecuencias de la experiencia y no características humanas.
- La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación, el ingenio y la capacidad para resolver los problemas de las organizaciones, es amplia, no estrechamente definida en la población.
- En las condiciones actuales de la vida industrial, las potencialidades intelectuales del ser humano se están utilizando sólo en parte.

Las teorías organizacionales buscan dos propósitos fundamentales: mejorar las condiciones de trabajo para las personas y garantizar la productividad de las organizaciones. A pesar de que han existido diversos aportes teóricos que tratan de explicar la relación humana y laboral de forma armoniosa, se deja en evidencia que las empresas están por encima de las personas y que siempre buscan velar por su propio éxito y no necesariamente por el bienestar físico y/o psicológico del capital humano. Como si lo

humano solo trabajara de forma productiva y eficiente, únicamente para recibir una compensación económica que garantice su supervivencia y sus deseos de bienestar. Sin embargo, la lucha constante de las nuevas tendencias y los avances que se han dado en los últimos siglos, contribuyen de manera positiva a la satisfacción de las necesidades priorizadas de los trabajadores.

2.2.2 Autocuido:

□ Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem

En 1958 la enfermera Dorothea Orem³, inicia el trabajo sobre la teoría del Autocuidado, y en 1959 inicia publicando sus conceptos de enfermería para proporcionar el autocuidado en el individuo. Dentro de su trayectoria, D. Orem especifica que ningún autor ha influenciado sus trabajos; sin embargo, en sus escritos utiliza el conocimiento de varios campos de estudio; un ejemplo de ello, es la contribución de Maslow y su jerarquización de necesidades que pudo influir en la construcción de la teoría de Orem, si se considera que Maslow, al llevar a cabo la jerarquización, ubica a las necesidades fisiológicas en la base de la pirámide, seguidas de necesidades de seguridad, amor y pertenencia, de estima, a las cuales Maslow las denomina necesidades de déficit cuando no se poseen; este término lo pudo haber adoptado Orem al desarrollar su teoría de déficit de autocuidado cuando la capacidad de la persona no es suficiente para satisfacer sus requerimientos de autocuidado.

Según Vega (s.f. p. 3), Orem define el autocuidado como “La conducta aprendida por el individuo dirigida hacia sí mismo y el entorno para regular los factores que afectan su desarrollo en beneficio de la vida, salud y bienestar.” Es decir, que los seres humanos tienen habilidades intelectuales y prácticas que ayudan a satisfacer sus necesidades de salud física y mental, así mismo tienen habilidades para encontrar e internalizar las informaciones

³ Orem nació en Baltimore, y fue una enfermera estadounidense que se graduó y se educó con las Hijas de la Caridad de S. Vicente de Paúl en 1930. Así mismo, teorizó sobre su labor y promovió un modelo de atención que contribuye en el desarrollo de la ciencia de la enfermería.

necesarias para su bienestar, y cuando no es así, tienden a pedir ayuda a su entorno familiar o en algún profesional de la salud.

Esta teoría enfatiza que la realización del autocuidado requiere una acción deliberada, calculada e intencionada, que está condicionada por el conocimiento y repertorio de habilidades de un individuo, y se basa en la premisa de que los individuos saben cuándo necesitan ayuda y, por lo tanto, son conscientes de las acciones específicas, que necesitan realizar. Sin embargo, pueden escoger entre distintas opciones en sus conductas de autocuidado. (Orem, 1993, p. 4).

Esta teoría da énfasis, a que “el autocuidado no es innato”, esta conducta se aprende y se adquiere durante el crecimiento y el desarrollo del ser humano, siendo su principal fuente las relaciones interpersonales, las cuales empiezan con sus padres, que son modelos a seguir de los niños, luego estas habilidades se van adquiriendo con las relaciones de amigos, familia, es decir, con el entorno que los rodea.

A partir de esta teoría, se articulan tres conceptos que la autora menciona como importantes: el de Agente de autocuidado que se refiere a cualquier persona que cumple con la responsabilidad de conocer y satisfacer las necesidades de autocuidado; el Agente de autocuidado al dependiente que es la persona externa que acepta proporcionar el cuidado a otra persona importante para él; y el de Agente de cuidado terapéutico, en el cual la persona que da el autocuidado es el profesional de enfermería.

Vega (s.f), expone que: “Las actividades de autocuidado son afectadas por creencias culturales, hábitos, costumbres y prácticas habituales de la familia y comunidad que pertenece” (p.8). Así mismo, la teoría sustenta que algunos factores condicionan de diversas maneras tanto las capacidades como las acciones de autocuidado; estas van relacionadas con la edad, el sexo, estado de desarrollo, sistema familiar, educación, orientación sociocultural, disponibilidad de recursos, patrones de vida y estado de salud.

Dorothea Orem, también hace énfasis en los requisitos de autocuidado, que tienen por objeto promover condiciones necesarias para la vida y maduración del individuo, y así prevenir condiciones adversas de dichas situaciones, en algunos momentos del proceso evolutivo o del desarrollo humano: niñez, adolescencia, adultez y vejez.

Dichos requisitos son categorizados como universales, de desarrollo o de desviaciones de la salud (Tabla 1). Los primeros representan los comportamientos que por lo general se consideran dentro de los límites normales para los seres humanos, constituyen los objetivos requeridos que deben alcanzarse a través del autocuidado para el mantenimiento integral en las diversas etapas del ciclo vital.

Los segundos se refieren a las condiciones más específicas y particulares que garanticen el crecimiento y desarrollo normal de la persona desde la concepción hasta la vejez y enfrentar las situaciones que puedan afectarlo. En este requisito Orem identificó dos grupos: el primer grupo hace referencia a la provisión de las condiciones que promuevan el desarrollo y el segundo grupo son los requisitos orientados al compromiso del crecimiento propio. (Rivera, 2006, P. 94).

Por último, los requisitos derivados de las desviaciones de salud son los que existen para personas que están enfermas o lesionadas, incluyendo los defectos y las discapacidades. Se puede decir también que los requisitos que plantea la autora son una función humana reguladora que debe aplicar un individuo, de forma deliberada para sí mismo con la finalidad de mantener su vida y estado de salud, desarrollo y bienestar.

□ **Tabla 1. Requisitos de Autocuidado**

Universales	De Desarrollo	Desviaciones de la Salud
A. Mantenimiento de la respiración, agua y alimentos.	A. Soporte y promoción de los procesos vitales, incluyendo: embarazo, nacimientos, neonatos, lactancia, infancia, adolescencia y edad adulta.	A. Asistencia médica segura cuando este expuesto a una patología.
B. Mantenimiento del equilibrio, entre el reposo y la actividad y entre la soledad y la interacción social.	B. Proporcionar cuidados en deprivación	B. Atención a los resultados del estado patológico.
C. Prevención de		

<p>peligros.</p> <p>D. Promoción del desarrollo humano de acuerdo con el potencial, limitaciones y normalidad.</p>	<p>educacional, desadaptación social, pérdida de familia, amigos, posesiones y seguridad, cambio de ambiente, problemas de status, mala salud, o condiciones de vida, enfermedad terminal.</p>	<p>C. Utilización de la terapia médica para prevenir o tratar la patología.</p> <p>D. Atención a los efectos molestos de la terapia médica.</p> <p>E. Modificación de la autoimagen para aceptar los cuidados necesarios.</p> <p>F. Aprender a vivir con la patología.</p>
---	--	--

Tomado textualmente de Riehl Sisca, Teoría general de la enfermería de Orem, Editorial Doyma P.291 (Tabla 31.2)

□ **Definición de Autocuidado**

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) define el autocuidado como las actividades de salud no organizadas y a las decisiones de la salud tomadas por individuos, familia, vecinos, amigos, colegas, compañeros de trabajo, etc. Comprende la automedicación, el auto tratamiento, el respaldo social en la enfermedad, los primeros auxilios en un “entorno natural”. Es por ello que el autocuidado se basa en aquellas prácticas cotidianas y las decisiones que se realizan en pro de la salud y que se adquieren en el propio desarrollo histórico con la familia, amigos y los valores de la sociedad, estas son empleadas por libre decisión con el propósito de prevenir enfermedades o restablecer la salud. Todo ello responde al instinto de supervivencia.

Entre las prácticas que conforma el autocuidado se encuentran: la alimentación adecuada, medidas higiénicas, manejo del estrés, actividad física, recreación, chequeos y

seguimiento de prescripciones médicas, habilidades sociales y resolución de conflictos. Para la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO, 2012, p. 2), el Autocuidado es el conjunto de habilidades y de competencias a los que recurre el individuo, para establecer procesos y manejos desde y hacia sí mismo, el grupo, la comunidad o la empresa, con el objeto de gestionar y resolver sus propios procesos y su necesidad de desarrollarse como ser humano y frente a los desafíos del diario vivir.

Según la (OMS, 1946 p. 1), la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedades.” Este concepto de salud no se centra exclusivamente en la ausencia de enfermedades o afecciones, sino que va más allá de eso. En otras palabras, se basa en el equilibrio que debe existir entre la salud mental y la física ya que a través de ella se puede gozar de una calidad de vida digna.

□ **Tipos de Salud en el Autocuidado**

- **Salud Física:** Se refiere a la condición física general de las personas en relación al bienestar y funcionamiento óptimo del cuerpo. Así mismo se basa en la ausencia de enfermedades y del buen funcionamiento fisiológico del organismo. Las enfermedades están relacionadas a factores por: no dormir lo necesario, la mala alimentación, la poca higiene, ausencia de ejercicio físico y no realizarse chequeos médicos.

- **Salud Mental:** La OMS (2001) define la salud mental como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Cuando la persona tiene un equilibrio en su salud mental, es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Así mismo se caracteriza por tener un nivel equilibrado de autoestima, autoconcepto, autoaceptación, autocontrol, resiliencia, motivación, resolución de conflictos y tolerancia a la frustración.

- Salud Laboral: La OMS (1995), define la salud laboral como una actividad multidisciplinaria que se encuentra orientada a promover y proteger la salud de los trabajadores a través de la prevención y control de enfermedades y accidentes, así como también de la eliminación de factores y condiciones que ponen en peligro la seguridad y la salud en el trabajo.

□ **Desarrollo del Autocuidado desde el Enfoque Psicológico**

Para fomentar el autocuidado de forma correcta se requiere un cierto grado de desarrollo personal, mediado por un permanente fortalecimiento de estas áreas: Autoconcepto, Autocontrol, Autoestima Autoaceptación y Resiliencia.

- Autoconcepto: Se basa en las creencias sobre nosotros mismos que se manifiestan de forma directa en la conducta. Un mayor autoconocimiento se traduce en autoaceptación. Es a través de este conocimiento que se llega a comprender como funciona nuestro cuerpo y nuestra mente, por lo cual facilita la comprensión de señales que emite el cuerpo.
- Autoestima: Esta nace del autoconcepto, se basa en la valoración que se tiene de uno mismo a partir de hechos concretos y se va formando a partir de las opiniones de los demás, esta puede evidenciarse a través del lenguaje verbal y no verbal. Cuando la autoestima es baja se le da poco valor a la autoimagen, lo cual repercute en el cuidado de la salud, todo esto debido a que la imagen de uno mismo está infravalorada.
- Autoaceptación: Se basa en el reconocimiento de cualidades y limitaciones, permite asumir y aceptar constructivamente las características que difícilmente pueden ser modificadas. Cuando la salud está deteriorada y se llega al extremo de una enfermedad irreversible, la autoaceptación permite que la persona acepte su realidad y trabajar en ello, para mantener su calidad de vida.

- **Autocontrol:** Es la capacidad para controlar nuestras decisiones. Este funge un papel fundamental en las decisiones en relación al autocuidado, por lo cual se puede influir en la salud en especial cuando tenemos que regirnos por una dieta en la cual debemos limitarnos a muchas cosas.
- **Resiliencia:** Es la capacidad de hacer frente a las adversidades de la vida y superarlas a fin de salir de ellas fortalecido o transformado. Al recibir una mala noticia sobre nuestra condición de salud, esta área junto a las anteriores es cruciales para afrontar la noticia y permite trabajar sobre los recursos y fortalezas para recuperar la salud.

□ **Factores Determinantes del Autocuidado**

Factores Personales

- **Conocimientos:** Estos determinan en gran medida la adopción de prácticas saludables, estos se adquieren en el transcurso de la vida y están ligadas en parte a la educación y la información que recibimos ya sea de manera personal o social. Así mismo existen varios factores internos y externos que influyen (Tobón, 2003).
- **Voluntad:** Cada persona es un cumulo de valores, creencias, aprendizajes y motivaciones diferentes, lo cual influye de forma directa en nuestra voluntad. Es por ello que nuestras estructuras mentales y emocionales nos llevan a replantearnos un hábito. costumbre o creencia el cual se presenta médiante un acontecimiento (enfermedad, crisis, estrés, Catástrofes, muerte, etc.)
- **Actitudes:** Está relacionada a los valores, los principios y las motivaciones. Así mismo son el resultado de nuestra conducta, las cuales orientan nuestra actuación en contra o a favor de la salud (Tobón, 2003).

- Hábitos: Son aquellos que se adquieren por experiencia y por su realización regular y automática. Desde el punto de vista del conductismo es la repetición de una conducta que de forma gradual se llega a instaurar en nuestro repertorio de comportamientos (Tobón, 2003).

Estos aspectos revelan, el nivel de consideración que debe tener el autocuidado en la vida de cada persona, ya que en la actualidad el ritmo de vida es demasiado acelerado, y se va dejando de lado el tomar conciencia sobre los actos que se realizan, ya que simplemente se los hace de forma automática sin saber si pueden o no afectar a la salud (Reyes, 2017, p. 7).

Factores Externos

- Cultural: Está relacionada en gran medida a la cultura de prevención y el autocuidado. Ya que nuestro comportamiento este arraigado a las creencias, costumbres y tradiciones de nuestra sociedad
- Género: La prevención y el autocuidado se ve influenciado por la sociedad, estas prácticas difieren en relación a nuestro género, es por ellos que observamos en algunas mujeres que tienen un mayor cuidado en su apariencia física a la que tienen la mayoría de los hombres. Todo esto se ve influenciado por los valores y estereotipos de la sociedad.
- Socioeconómicas: Se basa en el acceso de la población a servicios y necesidades básica, el factor económico influye de tal manera que una persona con salario mínimo no puede costearse los servicios de salud privados, así mismo como los medicamentos recetados que en ocasiones el tratamiento mensual tiende a superar el salario base, por lo cual solo se puede acceder al servicio de salud pública, el cual está muy saturado y no se da la debida atención al cliente, por lo cual la salud del paciente se va agravando.

□ **Tipos de Prácticas del Autocuidado**

El estilo de vida de toda persona se basa principalmente en repertorios de conductas que influyen directamente en la salud, estas se rigen por dos tipos de práctica: Las positivas o protectoras las cuales influyen la salud física y mental generando un equilibrio y bienestar en la persona y las negativas o de riesgos las cuales generan un desequilibrio en el cual la salud se deteriora de forma progresiva afectando la calidad de vida.

- **Factores Protectores:** Se basa en las prácticas de autocuidado que toda persona realiza en pro de su salud, de esta forma todas las acciones están encaminadas a prevenir enfermedades o restablecer la salud, a fin de alcanzar un equilibrio entre la vida y las actividades diarias, de esta forma se posibilita conservar e incrementar los niveles de salud.
- **Factores de Riesgo:** Este corresponde al conjunto de fenómenos de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social que involucra la capacidad de potenciar o provocar daños que deterioren de forma progresiva la salud (vulnerabilidad hacia la salud física y mental).

□ **Efectos de la Falta de Autocuidado**

En relación a lo anterior, la salud depende de los valores y hábitos que se han interiorizado, todo ello influye de forma directa en el bienestar y calidad de vida, cuando no se da la debida importancia a las señales que emite el cuerpo y organismo se desarrollan de forma progresiva enfermedades que pueden afectar y deteriorar la salud. Una persona que no tiene una cultura de prevención y autocuidado puede verse afectado por: Síndrome de burnout, trastornos de ansiedad, depresión, aumento del consumo de alcohol y tabaco, absentismo laboral, hipertensión, diabetes, gastritis, cáncer, etc. En algunos casos puede ser tratable si se previene o se descubre a tiempo, pero al dejarlas pasar pueden desarrollarse a tal grado que pueden ser irreversibles y en las circunstancias más críticas provocar la muerte.

2.2.3 Cultura de la prevención

Existe una gran confusión conceptual en relación al término “cultura”. No se ha proporcionado una definición unánimemente aceptada, no existe consensos sobre los indicadores de la misma y escasos trabajos se han emprendido para analizar la relación entre la cultura de la prevención y los resultados organizacionales (Gherardi y Nicolini, 2000). Cuando se refiere a la cultura de la prevención, no se habla de crear una nueva cultura, sino más bien de educar para crear conciencia, adoptar nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de las vidas en las futuras generaciones.

La cultura de la prevención implica una actitud colectiva que solo puede construirse mediante un largo proceso social, donde cada ser humano, como ciudadano común y como parte de los sistemas estructurales que componen la sociedad, sea capaz de cambiar situaciones amenazantes que colaboran con la dinámica social en los procesos de desarrollo y de ser coherentes en las decisiones y en la práctica de sus acciones. Cada grupo desarrolla actitudes compartidas, creencias y formas de comportamiento, por lo tanto, en una organización la autoridad máxima debe de poner la seguridad de sus empleados como una de las principales prioridades y fomentar las prácticas de autocuidado.

Para profundizar con el concepto, la cultura preventiva abarca el conjunto de actitudes y creencias positivas que se comparten por todos los miembros de una empresa sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas. También se puede definir como la actitud proactiva, de todos los integrantes de familias, escuelas, empresas y comunidades, para emprender acciones de prevención, independientemente de que exista o no un desastre inminente. La cultura de la prevención de riesgos se fundamenta en el compromiso y la participación.

Aníbal (1998) afirma que: El rendimiento en prevención es alcanzado a través de un compromiso sin vacilaciones y la dedicación de todos los niveles de la organización para crear una cultura de la seguridad que sea genuinamente aceptada por los empleados y los contratistas como la médula de sus valores personales. El objetivo es crear el concepto, la creencia de que ningún nivel de afectación es aceptable. (p. 49)

Existen diferentes enfoques para abordar la prevención y cada uno de ellos puede resultar útil de algún modo. Una condición de éxito, necesaria pero no suficiente, es la participación de los trabajadores y trabajadoras, pero esta participación tiene que ir acompañada de compromiso visible de todos los agentes implicados hacia esa cultura de la prevención, ese nuevo enfoque en el que se busca la excelencia en la calidad de vida laboral.

Hernández (2015) Afirma: La prevención debe de integrarse en el día a día de la actividad, escolar y laboral, como un auténtico “estilo de vida” y no como una imposición. Así pues, múltiples sectores están mostrando un interés creciente por la cultura de seguridad como medio para reducir la siniestralidad laboral y mejorar la competitividad de la empresa. (p. 6)

El trabajo y deterioro de la salud ya no deben de ser dimensiones separadas. Los riesgos en el trabajo son la consecuencia de las malas condiciones en que este se desarrolla. Prevenir significa actuar sobre la fuente o el origen del riesgo, haciendo posible que el trabajo y el deterioro de la salud no sean sinónimos. Una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones de salud y seguridad en el trabajo es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención.

El concepto “cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud” desarrollado en el convenio N° 187 de la Organización Internacional del Trabajo reconocida por sus siglas OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), se refiere:

A una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar estas condiciones mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención. (p.10)

En definitiva, la cultura de la prevención supone el compromiso de la sociedad, de las organizaciones y de los individuos con la salud y la seguridad, lo que se manifiesta en un conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y prácticas de orden individual

y colectivo. Gherardi y Nicolini (2000) sostienen que: “La Seguridad es una propiedad emergente del sistema cultural, que produce la concepción social de lo que es peligroso o seguro y qué actitudes y conductas son las apropiadas frente al riesgo, el peligro o la seguridad” (p. 103).

Instalar esta cultura preventiva en las empresas requiere del conocimiento y de la participación de todos los actores involucrados, directa o indirectamente, en el proceso de trabajo (OIT, 2016). En efecto, es importante informarse respecto a los riesgos a los que se está expuesto individual o colectivamente en una situación de trabajo, comprometerse con las acciones de prevención, y participar en la identificación de los riesgos mediante la reflexión sobre las propias acciones y las medidas que es posible tomar.

□ **Cultura de prevención en materia de seguridad y salud.**

Se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención. (Ochoa, 1995). Al hablar de cultura, se debe analizar los modos de vida, costumbres, conocimientos, grados de desarrollo artístico, científico e industrial de un grupo social y en esta ocasión se hará especial énfasis en el colectivo que conforman los integrantes de una organización.

Resulta evidente que la cultura no viene dada; sino que se conforma diariamente en el análisis y el desarrollo de los fenómenos humanos, que se aceptan como deseados y a la vez los rasgos considerados perniciosos son eliminados. De ahí que la cultura pertenezca a la totalidad del grupo social, que es quien la hace, la estructura y la convierte en comportamientos cotidianos y normales no puede permanecer ajeno. (De Roux, 1995). En concreto, hablar de cultura de prevención supone hablar de la incorporación de los conceptos propios de la seguridad laboral, la higiene industrial, la psicología y la

ergonomía, por ello nadie puede permanecer ajeno y todos tienen que asumir que la salud en el trabajo es un valor para la sociedad.

En definitiva, la cultura de la prevención hace referencia a la necesidad de asumir de un modo colectivo la responsabilidad de evitar y reducir los riesgos en el lugar de trabajo. Las empresas, como principales deudoras de la obligación de seguridad, adoptando todas las medidas necesarias e incorporando a su dinámica empresarial la cultura de la seguridad, los trabajadores, cumpliendo con las normas de seguridad, los sindicatos, vigilando y reivindicando la incorporación de todas las medidas necesarias para dicho aseguramiento y la sociedad, rechazando los comportamientos contrarios a estos principios.

Podría decirse que los pilares de una cultura de prevención son: la información, el compromiso y la participación. En ese sentido es importante recalcar lo siguiente:

- Informarse supone identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestos trabajadores y trabajadoras en sus actividades, incluyendo la multiplicidad de puntos de vista de las personas involucradas.
- Comprometerse se refiere a la necesidad de tomar conciencia y educar para la adopción de conductas responsables que cuiden las vidas de las personas en situación de trabajo, así como el entorno en que estas acciones se desarrollan.
- Participar implica formar parte de acciones colectivas compartidas por todos los miembros de una comunidad u organización con el objetivo de cambiar situaciones riesgosas. Para ello es necesario asumir comportamientos proactivos independientemente de que exista o no un peligro inminente. En ese sentido, la implementación de estrategias participativas hace posible que la tarea se realice de forma más creativa, flexible, con mayor nivel de innovación y mayores posibilidades de mejora.

□ **Los niveles de prevención según la Organización Mundial de la Salud (OMS).**

- **Prevención Primaria:** todas las acciones para eliminar, aislar, sustituir y proteger al trabajador, intentando que el peligro no se convierta en un riesgo. También se incluye en esta categoría todo lo que se haga en el medio ambiente para que, por ejemplo, los trabajadores dispongan de agua potable e instalaciones sanitarias.
- **Prevención Secundaria:** las acciones de control de la salud de los trabajadores para hacer una detección temprana de los posibles daños a la salud.
- **Prevención Terciaria:** cuando un trabajador sufre un deterioro en su salud, ya sea por un accidente, enfermedad laboral, se lo debe curar y rehabilitar. Es importante considerar que los accidentes y enfermedades del trabajo provocados por las malas condiciones laborales son el fracaso de la prevención.

En el Salvador, como parte de las prioridades que el Ministerio de Salud (MINSAL) se plantea, es identificar los riesgos por puesto de trabajo, elaborar los programas de gestión de prevención de riesgos de los comités y fortalecer la capacitación continua. Se espera renovar la base de datos de todos los empleados, de tal forma que les permita conocer más de cada persona trabajador y que esto dé elementos para avanzar en la prevención, “Tener más completa la base de datos, nos permitirá conocer nuestra fuerza laboral y saber de qué se enferman, condiciones específicas, género y qué edades prevalecen, para centrar esfuerzos en esa población de empleados”, (Crespín, 2017 p.10) Es necesario que las empresas establezcan o desarrollen nuevas herramientas que permitan la instauración de una cultura de prevención.

Del mismo modo, una de las metas es mejorar el proceso para identificar las enfermedades profesionales, Crespín (2017) afirma: Es importante tener un perfil epidemiológico de todas las personas, ya que busquen que el médico que registra la enfermedad brinde su diagnóstico más claro, que explique el padecimiento y brinde más información del paciente, no a nivel sintomático sino más descriptivo, así se lograra identificar y prevenir enfermedades profesionales. Sin embargo, este proceso normativo es

implementado de manera prolongada, sin tomarlo como prioridad con las empresas o instituciones. (p.105)

2.2.4 Autocuidado y Cultura de Prevención en el Ámbito Laboral

(Alcocer, 2011). Manifiesta que no se han generalizado estudios que permitan valorar como mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores cuando se promueve la prevención y el autocuidado dentro de las organizaciones. El autocuidado y la cultura de la prevención son el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, de los colaboradores que guardan una estrecha relación con la cultura de cada una de las organizaciones.

Por otra parte, la cultura de prevención y el autocuidado, es un tema totalmente novedoso ya que en las organizaciones estos términos son empleados de forma separada, el autocuidado se basa en que cada miembro del personal debe responsabilizarse de su propia salud y seguridad, mientras la cultura preventiva es todas las normativas que deben cumplirse por los códigos de trabajo y de salud. Por ello es necesario que el autocuidado y la cultura preventiva sea considerada indisoluble, puesto que ambas están vinculadas (Mendoza, 2004).

Si bien es cierto cada quien debe velar por su salud y la empresa debe supervisar que se cumplan con las normativas de seguridad para evitar accidentes, es de resaltar que estos dos términos están vinculados, para que se desarrolle una cultura preventiva es necesario que todo el personal participe activamente junto a la organización.

En la realidad eso difiere mucho en especial en el género masculino, debido al machismo que se desarrolla por la familia de origen y la sociedad, es por ello que en las organizaciones se presentan más accidentes en hombres que en mujeres, debido a que los trabajadores realizan conductas y acciones a fin de reafirmar su masculinidad ante sus compañeros.

La salud mental y física se ven influenciadas por la cultura preventiva que se ha adoptado en el propio desarrollo histórico y a las prácticas de autocuidado, es por ello que en el ámbito laboral deben existir procesos y procedimientos de prevención, cuidado de los bienes de la empresa y personal. Esto se desarrolla con la finalidad que exista un equilibrio entre la salud y el trabajo, que en la mayoría de los casos es para que el personal pueda rendir de una mejor manera a la organización, pero solo se limitan a la prevención de riesgos y dejan de lado la salud del personal. Por lo que se observa que las personas dan mayor relevancia a su trabajo antes que a su propia salud.

□ **Autocuidado y Cultura de Prevención a Nivel individual.**

El autocuidado y cultura preventiva se desarrolla en relación a la sociedad a la cual se pertenece, es aquí donde los valores de la familia de origen y los círculos sociales toman un papel crucial, ante estas relaciones se tiende a adoptar conductas y estilos de vida que pueden llegar a ser beneficiosos y no beneficiosos para la salud.

Por lo general se tiende a dejar de lado la salud individual ya que se priorizan otras actividades antes que ello, en el día a día se presentan múltiples variables, entre ellas hipotecas, préstamos, pagos de bienes y servicios, alimentación, deudas, etc. Todo esto se acumula a tal grado que la persona debe pagar más de lo que gana en relación a su salario. Es por esto que se tiende a trabajar horas extras e incluso se llega al extremo de renunciar a las incapacidades médicas y forzar al cuerpo a trabajar en contra de su propia salud física e incluso mental, con el objetivo de poder suplir las necesidades y los bienes y servicios adquiridos.

Por lo tanto, ante este planteamiento se puede afirmar que en El Salvador no se ha desarrollado una cultura preventiva y por lo tanto no se da la relevancia a la propia salud física por lo que cuando se adolece de algún malestar físico se recurre a la automedicación, en ocasiones da resultado, pero en otras ocasiones solo se está agravando más la situación, a tal grado que se asiste al centro médico cuando las condiciones de salud han empeorado.

Por otro lado, está la salud mental, en la cual en el día a día, hay que enfrentarse a situaciones relacionadas a la familia, el trabajo, lo económico, etc.

Ante esta acumulación de situaciones se producen altos niveles de estrés, debido a que en los propios esquemas mentales no existen estrategias y actitudes que permita afrontar el estrés de forma correcta. Ante esta situación, el cuerpo se encuentra en un estado de emergencia debido a que debe de dar respuesta a los estresores, al exponerse de forma prolongada a estos niveles de estrés las defensas del cuerpo se debilitan y vuelven más susceptibles a las personas, tanto a enfermedades como a alteraciones psicológicas, que sin el debido tratamiento pueden evolucionar en trastornos mentales.

2.2.5 Marco Legal

La siguiente recopilación de artículos, está enmarcada sobre el Código de salud, Código de trabajo y la Política de prevención de riesgos, cuya finalidad es evidenciar los aspectos legales que sustentan las acciones de una cultura preventiva dentro de las instituciones o empresas en el país. A su vez, este apartado facilitará el conocimiento y la comprensión de los procedimientos legales que se deben cumplir en cada una de las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, para velar por la seguridad de los empleados y de esta manera poder identificar las funciones de las distintas autoridades que conforman el marco legal del derecho del trabajador salvadoreño.

Existen aspectos que son esenciales para el bienestar físico y psicológico del trabajador que no son abordados en el Código de trabajo pero que, a pesar de ello, son necesarios para un óptimo desarrollo laboral, a partir de esto, es fundamental comparar la teoría con la practica dentro de dichas instituciones u organizaciones.

□ Código de Salud

El Código fue aprobado por Decreto Legislativo No. 995 de fecha 28 de abril de 1988, publicado en el Diario Oficial No. 86, Tomo 299, de fecha 11 de mayo 1988, dentro de sus disposiciones encontramos respecto de la cultura de prevención en las atribuciones del

Ministerio de Salud en el Capítulo I del Título II, el artículo número 41, los numerales 6, 7 y 8 que literalmente dicen:

- Sostener y fomentar los programas de salud de carácter regional centroamericano aprobados por los organismos correspondientes;
- Velar por el desarrollo y mejoramiento de las normas de enseñanza de las profesiones relacionadas con la salud y promover el adiestramiento técnico y especialización del personal encargado de las secciones de salud; y
- Propiciar todas las iniciativas oficiales y privadas que tiendan a mejorar el nivel de salud de la comunidad, de acuerdo con las normas señaladas por los organismos técnicos correspondientes.

Respecto a la promoción de la salud, en las acciones para la salud en el Capítulo II, sección uno, de los artículos 43, 44 y 45 literalmente dicen:

- Para los efectos de este Código y sus Reglamentos, serán acciones de promoción de la salud, todas las que tiendan a fomentar el normal desarrollo físico, social y mental de las personas.
- La educación para la salud será acción básica del Ministerio, que tendrá como propósito desarrollar los hábitos, costumbres, actitudes de la comunidad, en el campo de la salud. Para ello determinará las dependencias encargadas de elaborar los programas para la obtención de estos objetivos.
- Créase una Comisión mixta con carácter permanente integrada por dos representantes del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y dos del Ministerio de Educación, todos de nivel ejecutivo, con el objeto de preparar los programas obligatorios de educación para la salud, que deberán impartirse en los establecimientos públicos y privados de enseñanza y demás medidas destinadas a este fin. Un reglamento regulará el funcionamiento de esta Comisión.

Respecto a la salud mental, en el Capítulo II, sección seis, de los artículos 54 y 55 literalmente dicen:

- El Ministerio organizará y desarrollará actividades de salud mental para el estudio, investigación, prevención, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades y

trastornos mentales o problemas psicológicos de la población en general y principalmente de la infancia.

- El Ministerio, realizará dentro de su programa de salud mental, actividades contra el alcoholismo, tabaquismo, drogodependencia y demás factores que contribuyen al desarrollo de las deficiencias y enfermedades mentales o degenerativas, propiciando la terapia grupal para los que adolecen de neurosis, trastornos de conducta y drogodependencia.

Respecto a la seguridad e higiene del trabajo, en el Capítulo II, sección dieciséis, de los artículos 107, 108, 109, 113 y 116 literalmente dicen:

- Se declara de interés público, la implantación y mantenimiento de servicios de seguridad e higiene del trabajo. Para tal fin el Ministerio establecerá de acuerdo a sus recursos, los organismos centrales, regionales, departamentales y locales, que, en coordinación con otras instituciones, desarrollarán las acciones pertinentes.
- El Ministerio en lo que se refiere a esta materia tendrá a su cargo:
 - a) Las condiciones de saneamiento y de seguridad contra los accidentes y las enfermedades en todos los lugares de producción, elaboración y comercio;
 - a) La ejecución de medidas generales y especiales sobre protección de los trabajadores y población en general, en cuanto a prevenir enfermedades y accidentes; y,
 - b) La prevención o control de cualquier hecho o circunstancia que pueda afectar la salud y la vida del trabajador o causar impactos desfavorables en el vecindario del establecimiento laboral.
- Corresponde al Ministerio de Salud:
 - a) Promover y realizar en los establecimientos o instalaciones por medio de sus delegados o de los servicios médicos propios de las empresas industriales, programas de inmunización y control de enfermedades transmisibles, educación higiénica general, higiene materno infantil, nutrición; tratamiento y prevención

de las enfermedades de transmisión sexual, higiene mental, saneamiento del medio ambiente y rehabilitación de los incapacitados laborales

- b) Clasificar las enfermedades profesionales e industriales que deben ser notificadas a las autoridades correspondientes
- c) Autorizar la instalación y funcionamiento de las fábricas y demás establecimientos industriales, en tal forma que no constituya un peligro para la salud de los trabajadores y de la población general y se ajusten al reglamento correspondiente;
- d) Cancelar las autorizaciones correspondientes y ordenar la clausura de los establecimientos industriales, cuando su funcionamiento constituya grave peligro para la salud y no se hubieren cumplido con las exigencias de las autoridades de salud, de acuerdo con el reglamento respectivo.
- e) Se entenderá por establecimiento o instalación inofensiva, la que no produce ningún tipo de molestias, las que no producen ruidos, malos olores, vibraciones; radiaciones; humo; gases; polvo; atracción de insectos y roedores y por circulación excesiva de personas y vehículos.
- f) Se entenderá por establecimiento o instalación peligrosa la que por la índole de los productos que elabora o de la materia prima que utiliza puede poner en grave peligro la salud y la vida del vecindario, tales como las fábricas de explosivos, fundiciones de minerales y las que produzcan radiaciones.

Respecto a la asistencia psiquiátrica, en el Capítulo II, sección cuarenta y seis, del artículo 203 literalmente dice:

- El Ministerio de conformidad con sus recursos, y sus normas respectivas en los organismos de salud que determine, dará asistencia psicológica y psiquiátrica a los enfermos que la requieran. Esta asistencia será domiciliaria, ambulatoria o institucional y tendrá por objeto el tratamiento y control de las enfermedades y deficiencias mentales.

Los investigadores en dicha revisión, pueden concluir que se da mayor relevancia a las enfermedades relacionadas con la salud física, la promoción a través de diversos

programas. Sin embargo, solo existe una sección que aborda la salud mental que se encuentran en los artículos 54 y 55. Así mismo se incluye una sección dedicada a la asistencia psiquiátrica. Con lo anterior se demuestra que actualmente no se le da la debida importancia a la salud mental ni a los beneficios que se podrían observar en el desempeño laboral de las personas.

□ **Código de Trabajo**

El Código fue aprobado por Decreto Legislativo No. 15 de fecha 23 de Julio del 1972, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, de fecha 31 de Julio 1972, dentro de sus disposiciones encontramos respecto a la jornada de trabajo y de la semana laboral, en el Capítulo III, el artículo número 161 y 162 literalmente dicen:

- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.
- En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

Respecto del descanso laboral, en el Capítulo III, en los artículos número 171 y 172 literalmente dicen:

- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.
- Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos.

Respecto de la vacación anual remunerada, en el Capítulo V, en los artículos número 177, y 178 literalmente dicen:

- Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.
- Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Respecto a las prestaciones por enfermedad, en el libro tercero, título primero, en el Capítulo I, en el artículo número 307 literalmente dice:

- En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono está obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan:

Primera categoría: Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

Segunda categoría: Comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o más y menos de un año de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

Tercera categoría: Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

Respecto a la ayuda en caso de muerte del trabajador, en el libro tercero, título primero, en el Capítulo III, en el artículo número 313 literalmente dice:

- En caso de muerte del trabajador, el patrono queda obligado a entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente de aquél, prefiriéndolas por el orden en que las hubiere enumerado en su contrato, o en su defecto, en cualquier registro de la empresa, y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a sesenta días de salario básico; pero en ningún caso la prestación aludida podrá ser inferior a doscientos cincuenta colones.

Respecto a los riesgos profesionales, en el título tercero, del Capítulo III, en los artículos número 316, 317, 318 y 319 literalmente dicen:

- Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo.
- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte hade ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.
- Se entenderá comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que les disminuya su capacidad de trabajo.

- Se considera enfermedad profesional cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

Respecto a los riesgos profesionales, en el Capítulo IV sobre los seguros, en el artículo número 360 literalmente dice:

- Los patronos de empresas que se dediquen a actividades que por su propia naturaleza o por circunstancias especiales ofrezcan un peligro para la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, están obligados a asegurar a aquellos trabajadores que, por participar en la ejecución de labores peligrosas, están expuestos a sufrir riesgos profesionales. No será necesaria dicha calificación respecto de las empresas que se dediquen a cualquiera de las actividades indicadas en el Art. 106.

Los investigadores en dicha revisión, pueden concluir que en el código de trabajo se vela por la salud física y mental del trabajador, se establecen las horas de trabajo, los días de descanso, vacaciones, prestaciones por enfermedad y riesgos profesionales, dichos artículos favorecen el autocuidado y la cultura preventiva, ya que el personal tiene derechos y la organización debe cumplir con las obligaciones que aseguran la salud del personal. Pero cabe destacar, que en algunas instituciones y organizaciones sobreponen sus intereses económicos ante la salud del personal ya que consideran en ocasiones que son gastos para la empresa integrar nuevas adquisiciones, como por ejemplo: invertir en capacitaciones de autocuidado para los empleados, el manejo de estrés o ansiedad que genera la sobrecarga laboral, atención psicológica personalizada, se puede decir que esta última debería ser un privilegio para todas las empresas, sin embargo son pocas empresas que cuentan con dicho beneficio.

□ **Reglamento General en Materia de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

El Código fue aprobado por Decreto Legislativo No. 30 de fecha 15 de junio de 2000, publicado en el Diario Oficial No. 135, Tomo No. 348 del 19 del mismo mes y año, dentro de sus disposiciones encontramos respecto a las disposiciones preliminares, en el Capítulo I, en los artículos número 1, 2 y 3 que literalmente dicen:

- **Objeto:** El presente Reglamento tiene por objeto regular la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en lo relativo a condiciones de Seguridad e Higiene en que deben desarrollarse las labores, a fin de eliminar o controlar los factores de riesgos en los puestos de trabajo, sean estos de naturaleza mecánica o estructural, física, química, ergonómica, biológica o psicosocial. Todo con el propósito de proteger la vida, salud, integridad física, mental y moral de los trabajadores y trabajadoras. De conformidad con la Ley, el presente reglamento persigue en las áreas que regula, que trabajadoras y trabajadores tengan igualdad de derechos, a efecto de que gocen un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- **Competencia:** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como órgano rector de la seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo, le corresponde la aplicación de este Reglamento, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Dirección General de Previsión Social, y las diferentes Oficinas Regionales y Departamentales, en los términos que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, sin perjuicio de las facultades y atribuciones que otras leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias.
- **Aplicación:** El presente Reglamento tendrá aplicación en todos los lugares de trabajo, sean públicos o privados, y están obligados a cuidar de su estricta observancia, los empleadores y los trabajadores, atendiendo a las características de cada puesto de trabajo. Las definiciones establecidas en el Art. 7 de la Ley, se entienden aplicadas para efectos del presente Reglamento. Asimismo, por la

mención de la Ley, se entenderá referida a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Respecto al equipo de protección personal, en el Capítulo III, sección dos, de los artículos 89, 90 y 91 literalmente dicen:

- **Definición de equipo de protección personal:** Se entenderá por equipo de protección personal, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

- **Obligación del empleador:** Para cumplir los aspectos relacionados con el equipo de protección personal, el empleador estará obligado a lo siguiente:
 - a) Analizar y evaluar los riesgos existentes que no puedan evitarse o limitarse suficientemente por otros medios.
 - b) Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección personal, de acuerdo al análisis de riesgos para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.
 - c) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
 - d) Asegurar que el mantenimiento de los equipos se realice conforme a lo dispuesto por el fabricante, en base a norma aplicada del equipo.
 - e) Brindar la capacitación respectiva para el uso efectivo del equipo de protección personal a utilizar.

- **Características del Equipo de protección personal:** El equipo de protección personal a utilizar deberá cumplir como mínimo con lo dispuesto a continuación:
 - a) Proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos el ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias.
 - b) Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador
 - c) Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
 - d) En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.
 - e) Cumplir los requisitos establecidos en cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación, en particular en lo relativo a su diseño y fabricación.

Respecto a la señalización de seguridad, en el Capítulo III, sección tres, de los artículos 98 y 99 literalmente dicen:

- **Disposiciones básicas:** El presente Capítulo establece las disposiciones básicas de señalización en materia de seguridad y salud ocupacional aplicables a todos los lugares de trabajo.
- **Circunstancias a valorar:** La elección del tipo de señal y del número y tipo de colocación de las señales o dispositivos de señalización en cada caso, se realizará teniendo en cuenta las características de la señal, los riesgos, los elementos o circunstancias que hayan de señalizarse, la extensión de la zona a cubrir y el número de trabajadores involucrados, de tal forma que la señalización resulte lo más eficaz posible.

Respecto a los riesgos higiénicos, en el Capítulo IV, sección dos, del artículo 149 literalmente dice:

- La evaluación del ruido debe realizarse bajo condiciones normales de operación, debe ser representativa de una jornada laboral de ocho horas y en aquella jornada que, bajo condiciones normales de operación, presente la mayor emisión de ruido. Si la evaluación dura más de una jornada laboral, en todas las jornadas en que se realice se deben conservar las condiciones normales de operación. Se debe usar pantalla contra viento en el micrófono de los instrumentos de medición, durante todo el tiempo que dure la evaluación.

Es necesario que todas las empresas cuenten con una evaluación continua del cumplimiento de estos artículos ya que como autoridades deben promover la salud física y mental de los trabajadores, y abonar a la actualización del sistema de salud interno; se deben respetar las condiciones idóneas para el ejercicio laboral ya que si no se cumplen el desempeño laboral será bajo. Debido a esto, es importante que las instituciones o empresas privadas fomenten la cultura de la prevención.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

- A. Tipo de Estudio:** Fue de tipo explorativa-diagnóstica con el objetivo de conocer e identificar las principales necesidades que presentaba el personal del área de Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales del MOP, en relación a las prácticas de autocuidado y cultura preventiva, lo cual permitió elaborar un diagnóstico sobre dicha temática. Además, el estudio fue de carácter mixto, ya que la entrevista a las jefaturas fue analizada e interpretada de manera cualitativa y en la encuesta al personal, así como la guía de observación de las instalaciones, los datos fueron tratados de manera cuantitativa.
- B. Tipo de Muestreo:** El tipo de muestreo utilizado en la investigación fue No Probabilístico debido a que no toda la población del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda, y Desarrollo Urbano. (M.O.P.T.V.D.U) Podía participar en el estudio, sino que debían de cumplir ciertos requisitos entre ellos: ser una unidad que presentara mayor necesidad en el área de autocuidado y cultura preventiva, así mismo no debía ser personal de campo ni de ventas, por la disponibilidad de tiempo para participar en las sesiones de intervención. Por lo que la muestra fue de tipo intencional para que el personal además de proporcionar la información para el estudio, pudiese participar en el programa de intervención.
- C. Población y Muestra:** El Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (M.O.P.) cuenta con una población total de 1,100 empleados. El área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI) se constituye de una población de 30 empleados, para la realización de esta investigación la muestra fue de 30 empleados, de los cuales se procedió a encuestar a 26 empleados y a entrevistar a 4 miembros de las jefaturas, los cuales permitieron conocer la perspectiva de la organización en relación a la cultura preventiva de su personal.

D. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas: Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron: la encuesta, la entrevista dirigida y la observación dirigida. Las cuales sirvieron de base para la recolección de información sobre las prácticas de autocuidado y cultura de prevención en el personal del área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI) del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (M.O.P.)

Instrumentos de Recolección de Datos

Encuesta dirigida al personal de área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI): Fue constituida por su respectivo objetivo, indicaciones, nombre del encuestador, fecha en que se realizó, así mismo se compuso por 7 ejes y 33 ítems que brindó un panorama sobre el autocuidado del personal. El primer eje estuvo orientado a la obtención de datos personales del encuestado, en el segundo eje se tomaron en cuenta datos en relación al puesto de trabajo, el tercer eje fue enfocado en conocer las prácticas de autocuidado en relación a la salud física, el cuarto eje se dirigió a conocer las prácticas de autocuidado en relación a la salud mental, en el quinto eje se conoció las relaciones sociales del personal y finalmente en el sexto eje se enfocó en conocer sobre la cultura de prevención a través del trabajo, sociedad y seguridad laboral.

Entrevista dirigida a jefaturas de la área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI): Fue constituida por su respectivo objetivo, así mismo se compuso por 4 ejes y 14 ítems entre ellos: 7 ítems para datos personales y 14 ítems que brindaron un panorama sobre las prácticas de autocuidado que realizan dentro de la institución, así como el conocimiento de leyes laborales y de cultura de la prevención por parte de la jefatura del área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI) del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (M.O.P.), el primer eje estuvo

orientado en la obtención de datos personales por parte de la jefatura, el segundo eje se enfocó en los conocimientos que se tiene sobre la salud y el autocuidado, el tercer eje fue enfocado en los conocimientos que se tiene sobre la cultura de prevención, el cuarto eje se basó en conocer sobre la seguridad laboral dentro de la organización y finalmente especificó el espacio para el nombre del entrevistador y fecha en que se realizó.

Guía de observación de las condiciones materiales del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (M.O.P.): Se constituyó por su respectivo objetivo, datos informativos como el nombre del observador, la fecha y dirección de la institución, así mismo estuvo conformado por 13 ítems que comprendían las condiciones de trabajo en cuanto a infraestructura, ventilación, iluminación, áreas verdes, condiciones del cafetín, calidad de los servicios sanitarios, accesibilidad para el personal con discapacidad, mobiliario, señalización de zonas de riesgo y condiciones de la clínica médica y psicológica del Seguro Social ISSS.

E. Procedimiento Metodológico.

- **Fase I: Planeación de la investigación y construcción de instrumentos:** Se procedió a leer sobre las teorías de autocuidado y cultura de prevención para la creación de las áreas y de los ítems que conformarían los instrumentos, después de la construcción de la Encuesta dirigida al personal y la Entrevista dirigida a la jefatura del área de Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI) fueron sometidos a un proceso de validación por parte de expertos en el área de la psicología.
- **Fase II: Aplicación de instrumentos:** Se conversó con la encargada de la clínica empresarial del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (M.O.P.), ella estableció contacto con la encargada del área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales

(GACI), en la siguiente semana se establecieron las fechas y los horarios, así como la preparación del personal y las jefatura, una vez finalizado dicho proceso, se realizó la recolección de datos por medio de la encuesta a los veintiséis empleados y la entrevista a cuatro jefes de dicha área, así mismo se realizó la observación de las instalaciones.

- **Fase III: Análisis, Interpretación de Datos y Establecimiento del Diagnóstico:** Los datos cuantitativos fueron procesados a partir del programa PSPP para análisis estadísticos de muestras grandes. Esta fase se realizó a través de la integración de los resultados de la encuesta y entrevista dirigida tanto al personal como a las jefaturas del área, de igual forma se tomaron en cuenta aspectos importantes de la guía de observación y en base a ello se identificaron los factores de riesgo y necesidades que presentaba el personal.
- **Fase IV: Diseño, aplicación y evaluación del programa de intervención:** A partir del diagnóstico establecido se retoman las áreas deficitarias (Salud Mental, Relaciones Interpersonales y Cultura de la Prevención) y se procede al diseño y consiguiente implementación del programa de intervención. Para la evaluación del programa se diseñaron cinco criterios en el que se identificó el impacto y beneficio de las sesiones en el personal y mediante ello realizar el informe final.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1.1 Encuesta dirigida al personal

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta dirigida al personal; por medio de tablas y gráficos se exponen las respuestas con mayor frecuencia, además de un análisis inferencial en el que se profundiza en la información presentada, en contraste con el marco teórico, la entrevista dirigida a las jefaturas y la guía de observación.

Tabla 1.

Edad del Encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	26 – 35	7	26.9
	36 – 45	7	26.9
	46 – 55	7	26.9
	56 – 65	5	19.2
	Total	26	100.0

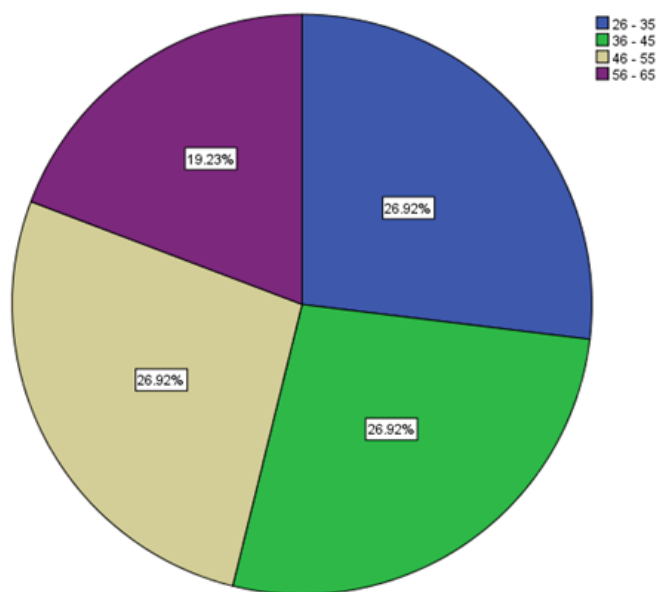


Figura 1.

De acuerdo a los resultados el 80.7 % de los encuestados se encuentran en las edades entre 26 y 55 años, distribuidos de manera equitativa en los primeros tres rangos de edad, mientras que un 19.2% oscilan entre los 56 a los 65 años.

Tabla 2.

Departamento/Municipio donde vive

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	San Salvador	13	50.0
	Soyapango	7	26.9
	Ayutuxtepeque	3	11.5
	Apopa	1	3.8
	La Libertad	1	3.8
	Santa Ana	1	3.8
	Total	26	100.0

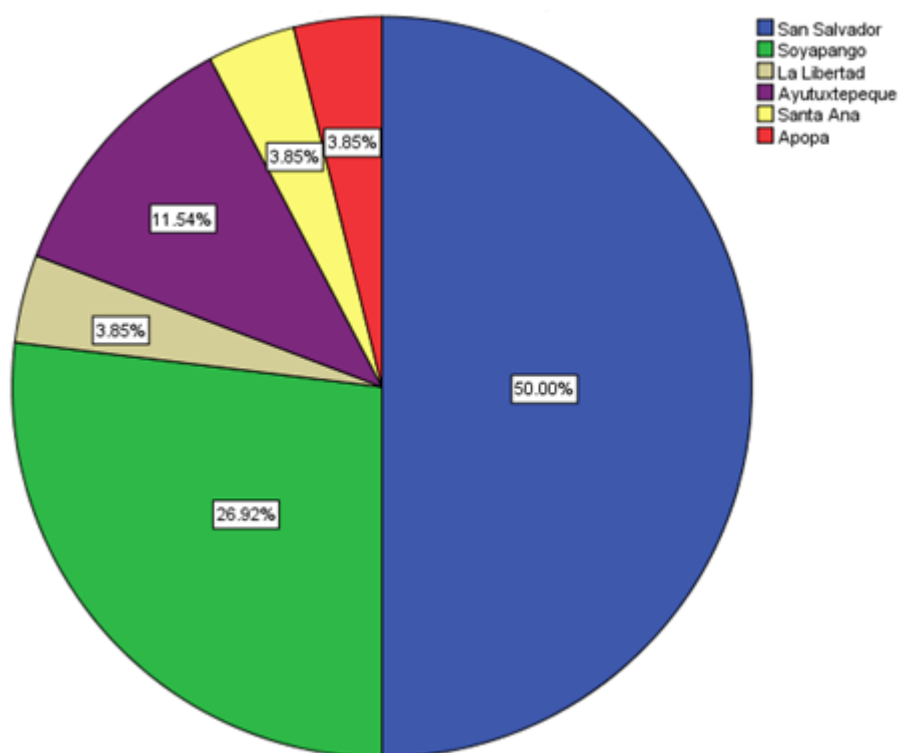


Figura 2.

En 92.2% de los encuestados reside en el departamento de San Salvador, esto indica que pueden desplazarse con mayor facilidad a su trabajo y un 3.8% reside en la Libertad y Santa Ana.

Tabla 3.

Nivel Académico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Técnico	14	53.8
	Universitario	12	46.2
	Total	26	100.0

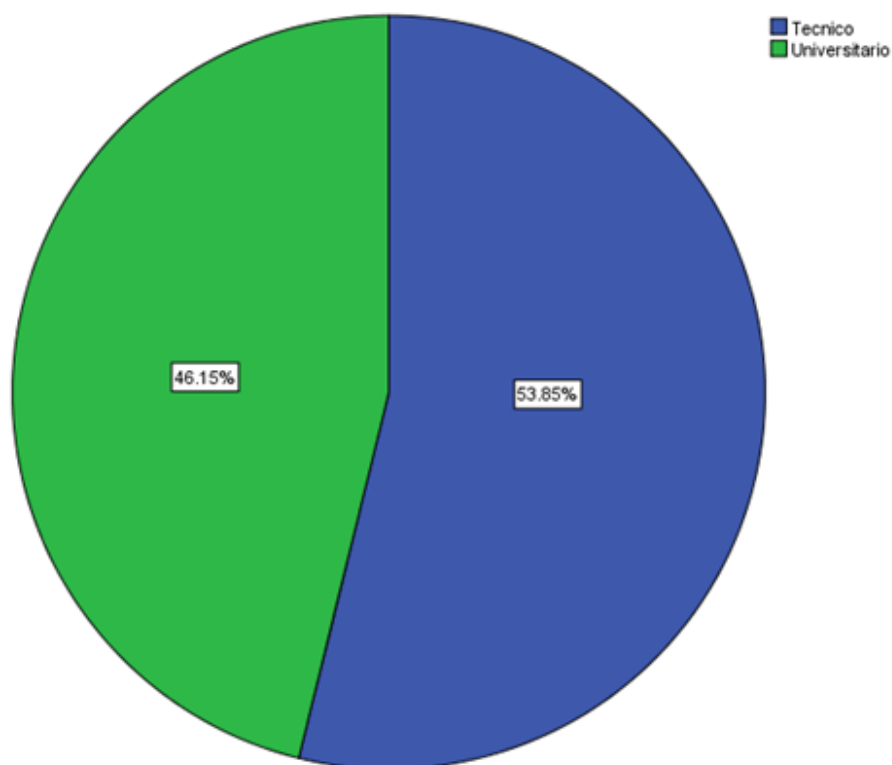


Figura 3.

De la población el 53.8% de los encuestados posee estudios a nivel técnico; sin embargo, un porcentaje no menos importante 46.2% posee estudios a nivel universitarios.

Tabla 4.

Estado Civil del Encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casado	19	73.1
	Soltero	4	15.4
	Acompañado	3	11.5
	Total	26	100.0

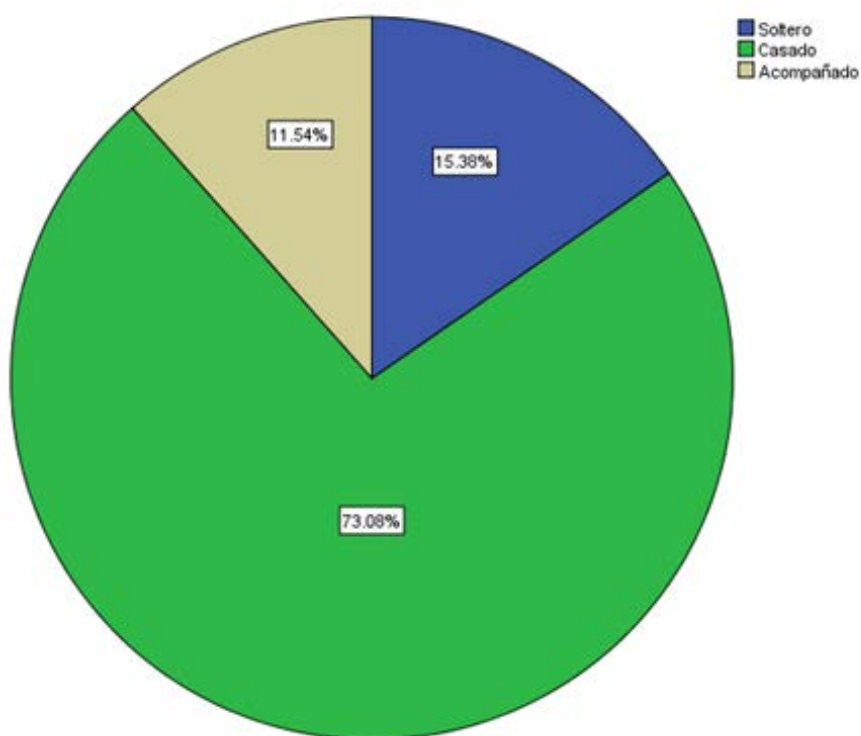


Figura 4.

El 84.6% de los encuestados vive en situación de pareja, ya sea casado o acompañado, mientras que un 15.4% es soltero.

Tabla 5.

Genero del Encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	16	61.5
	Masculino	10	38.5
	Total	26	100.0

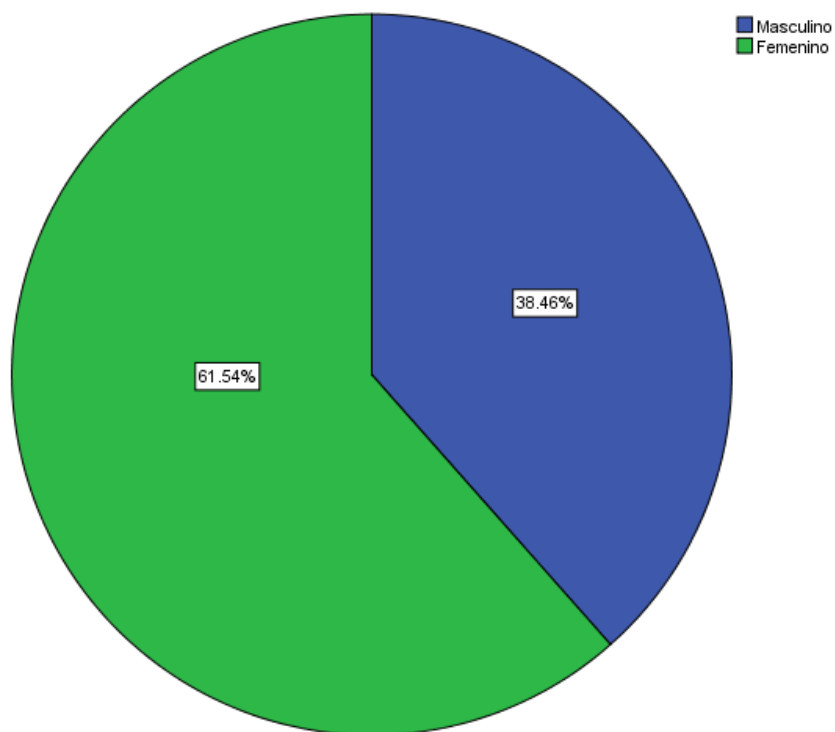


Figura 5.

La población encuestada fue mayoritariamente del género femenino 61.5%, a comparación del género masculino 38.46%.

Tabla 6.

¿Con que frecuencia se realiza chequeos médicos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una vez al mes	5	19.2
	Cada 6 meses	11	42.3
	Cada Año	10	38.5
	Total	26	100.0

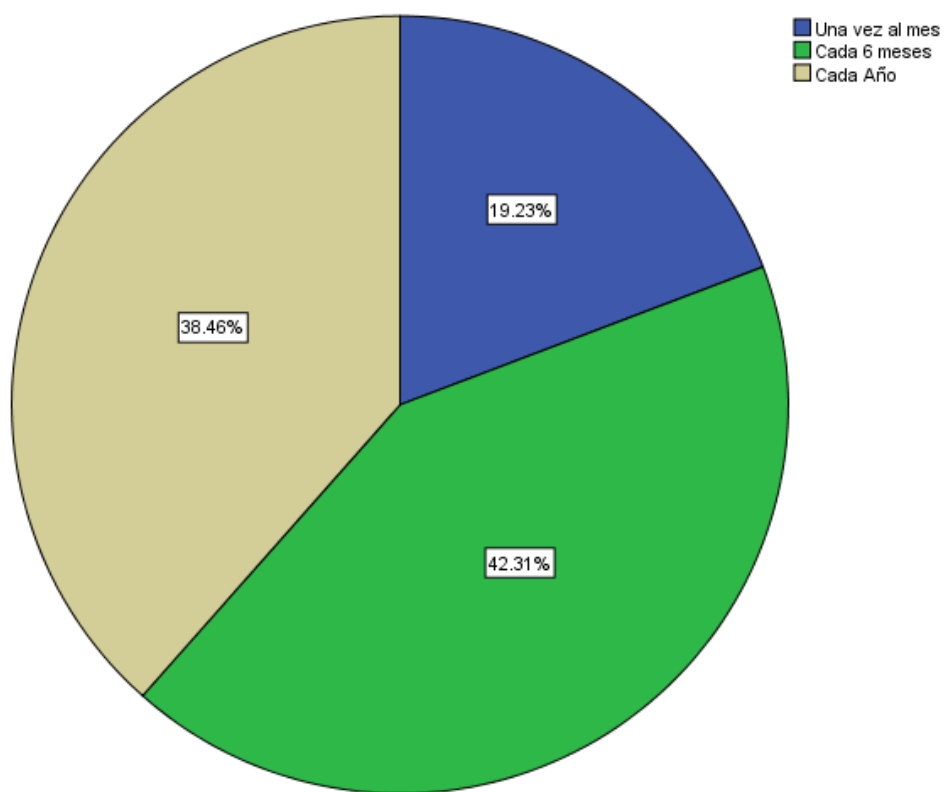


Figura 6.

El 61.5% de los encuestados se realiza chequeos médicos con una frecuencia regular de una vez al mes o cada 6 meses, mientras que un 38.5% asiste cada año.

Tabla 7.

¿Con que frecuencia asiste al Odontólogo/Dentista?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una vez al mes	1	3.8
	Cada 6 meses	9	34.6
	Cada año	12	46.2
	Nunca	4	15.4
	Total	26	100.0

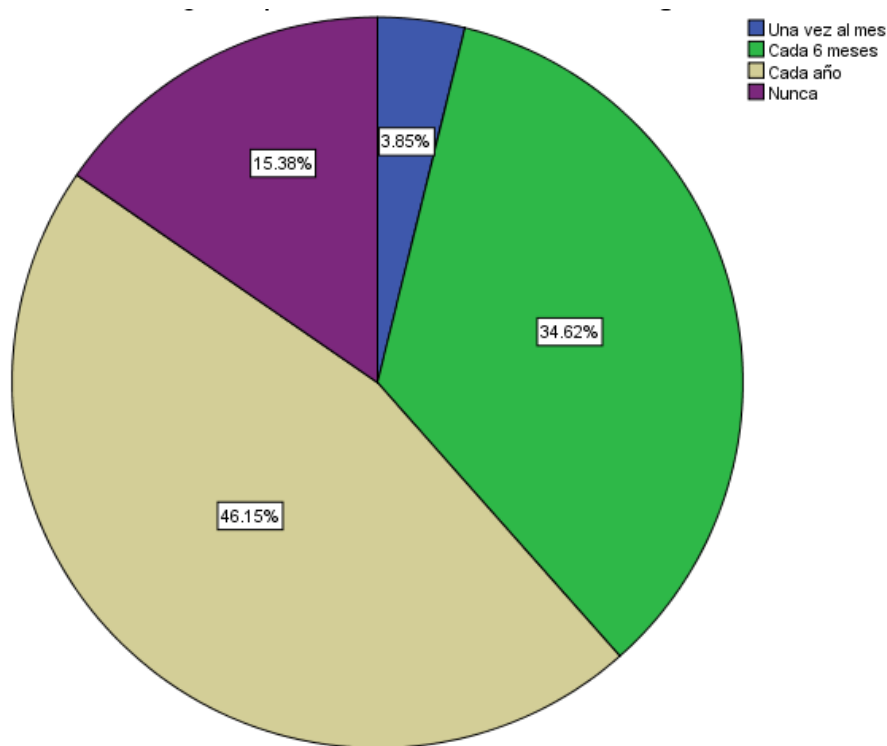


Figura 7.

Solamente el 38.4% de los encuestados asiste al odontólogo con una frecuencia adecuada de una vez al mes o cada seis meses, a diferencia de un 46.2% que asiste cada año a realizarse los respectivos chequeos, mientras que un 15.38% manifiesta que no asiste al odontólogo.

Tabla 8.

Por lo general cuando se enferma y no conoce lo que padece ¿prefiere auto medicarse o asistir al médico?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Asistir al Medico	19	73.1
	Automedicarse	7	26.9
	Total	26	100.0

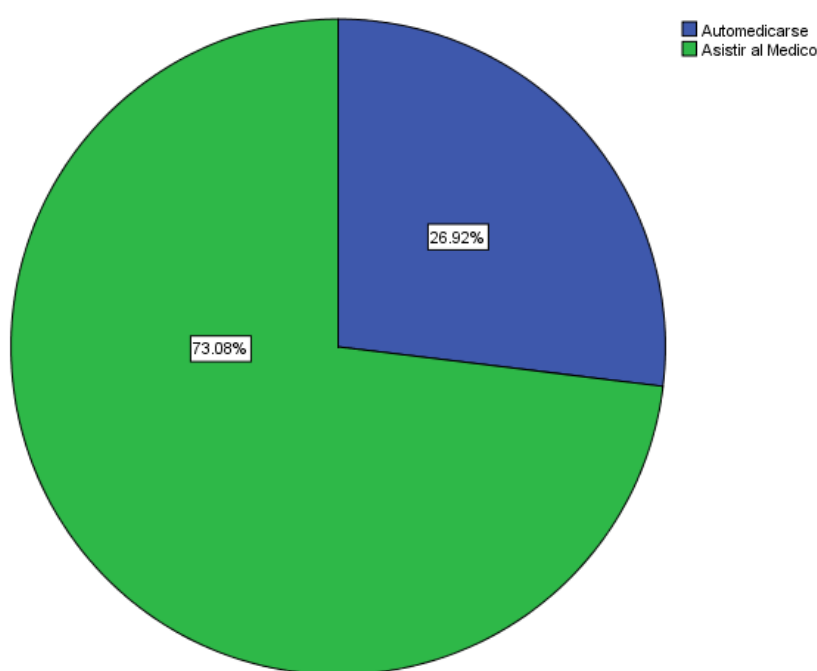


Figura 8.

El 73.1% de la población asiste al médico cuando se enferma en vez de auto medicarse, esto quiere decir que el personal se preocupa por su salud, siendo precavidos en no ingerir cualquier medicamento que no está previamente recetado por él médico, mientras que un dato no menos importante el 26.9% prefiere automedicarse.

Tabla 9.

¿Con que frecuencia suele enfermarse?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una vez al mes	10	38.5
	Cada 6 meses	9	34.6
	Una vez al año	5	19.2
	Nunca	2	7.7
	Total	26	100.0

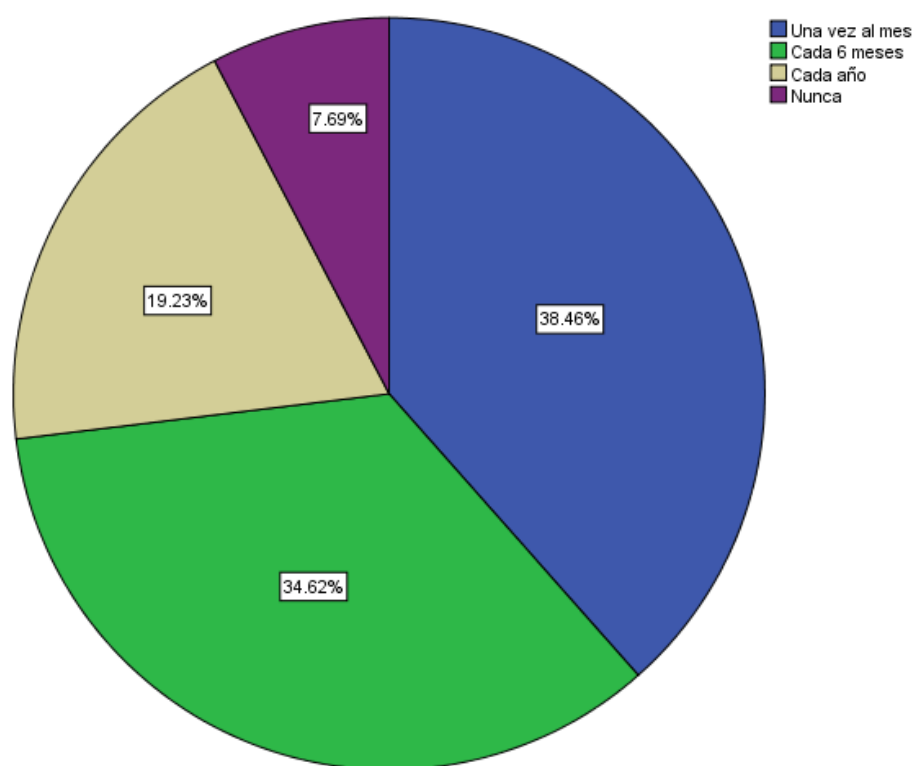


Figura 9.

De la población encuestada el 73.1%, manifiesta enfermarse con una frecuencia de una vez al mes o cada seis meses, mientras que un 19.2% suele enfermarse cada año y finalmente un 7.7% de los encuestados manifiesta que no se enferman.

Tabla 10.

¿Practica algún deporte o realiza algún tipo de actividad física?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	14	53.8
	No	12	46.2
	Total	26	100.0

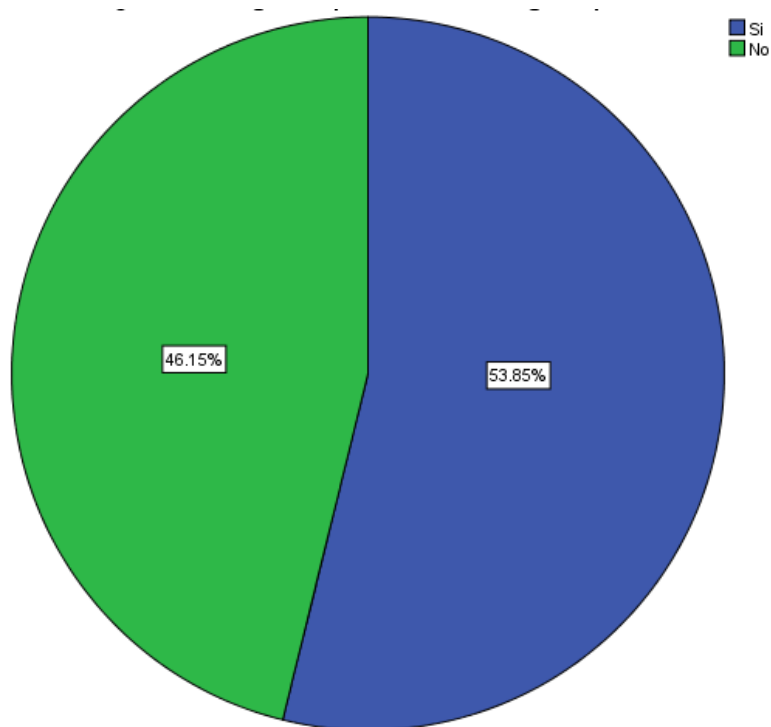


Figura 10.

El 53.8% practica deportes o alguna actividad física, representando un estilo de vida activo, lo cual es favorable ya que contribuye a la liberación de estrés y a la salud física, mientras que un 46.2% no realiza actividades físicas o deportes.

Tabla 11.

¿Con que frecuencia asiste al psicólogo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una vez al mes	1	3.8
	Cada 6 meses	1	3.8
	Cada año	2	7.7
	Nunca	22	84.6
	Total	26	100.0

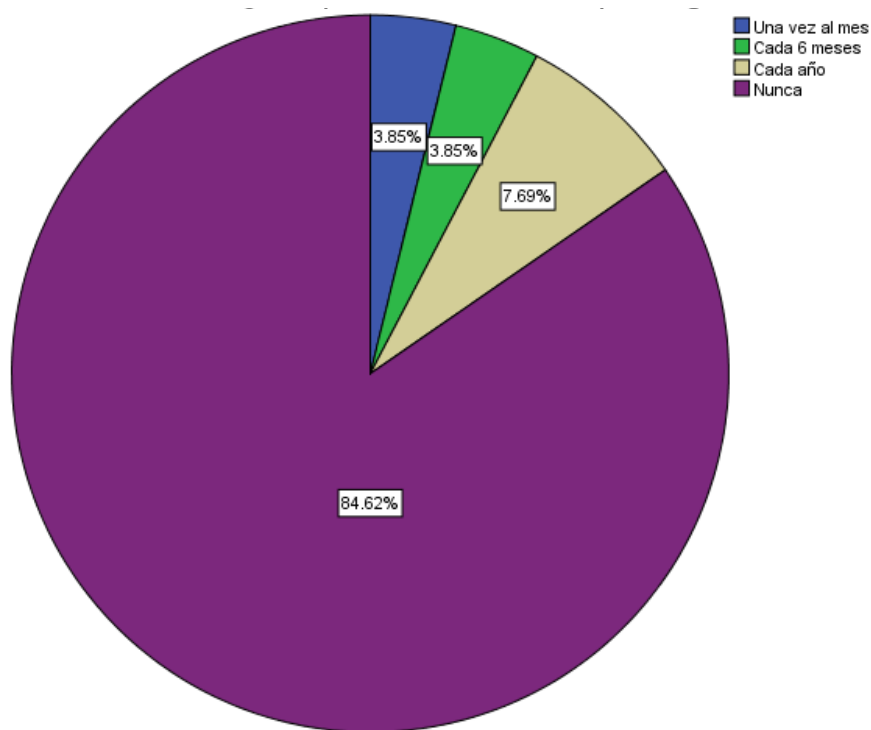


Figura 11.

Un porcentaje de 84.6% manifestó nunca haber asistido al psicólogo, aunque si cuentan con estudiantes practicantes de psicológica que brindan asistencia psicológica, pero, es poca la cantidad de empleados que asisten a ella, mientras que un 3.8% asiste con una frecuencia de una vez al mes o cada seis meses y finalmente un dato no menos importante 7.7% asiste cada año.

Tabla 12.

¿Sus preocupaciones del trabajo o del hogar le han hecho perder el sueño?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Frecuentemente	4	15.4
	A veces	11	42.3
	Nunca	11	42.3
	Total	26	100.0

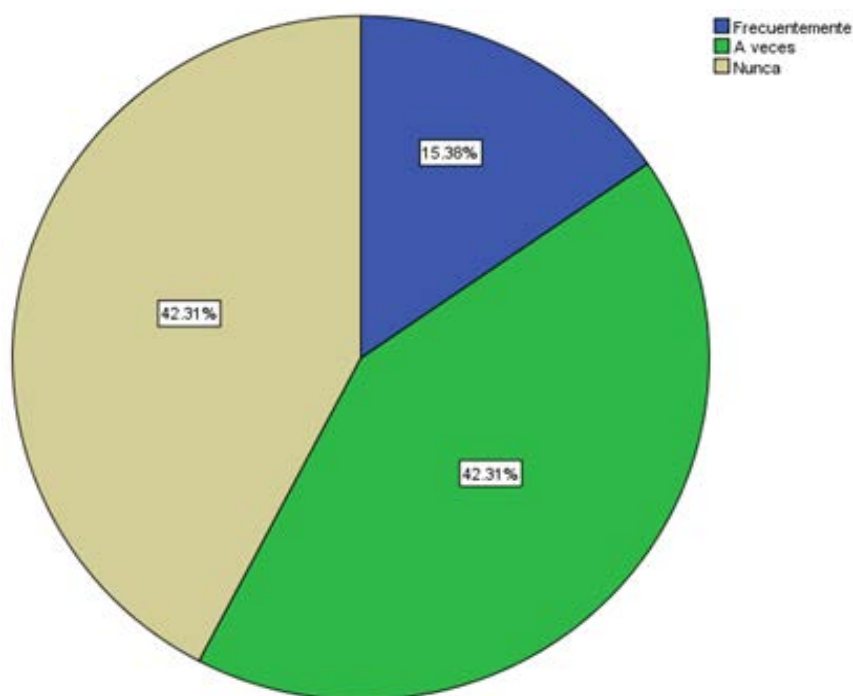


Figura 12.

Solamente el 15.4% de los encuestados manifiesta que las preocupaciones del trabajo o del hogar les han producido insomnio frecuentemente, mientras que un 84.6% manifiesta todo lo contrario.

Tabla 13.

Ante los problemas personales, familiares y laborales. ¿suele hablar sobre ellos con sus amigos, familia o prefiere mantenerlos reservados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hablar sobre ellos	14	53.8
	Mantenerlos reservados	12	46.2
	Total	26	100.0

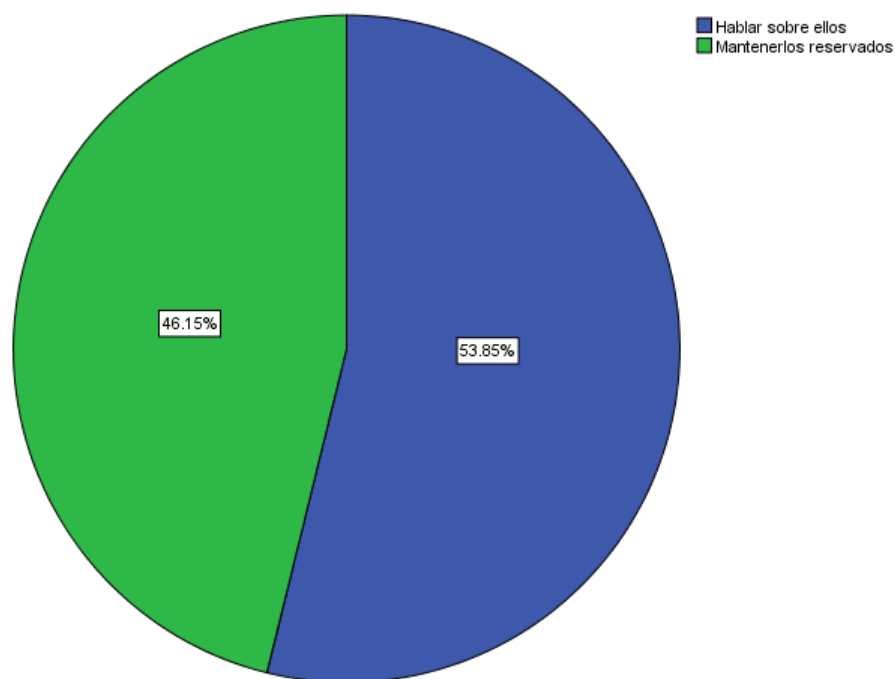


Figura 13.

El 53.8% de los encuestados suele hablar sobre sus problemas con otros, sin embargo, un porcentaje importante del 46.2% no lo hace, probablemente no tienen esas fuentes de apoyo o la suficiente confianza para hablar de sus conflictos lo cual es perjudicial para la salud debido a los altos niveles de estrés y sobrecarga emocional.

Tabla 14.

¿Qué actividades realiza para evitar o manejar el estrés? (Puede elegir más de una opción).

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Salir con la familia	17	34.7
	Salir con los amigos	7	14.3
	Hacer ejercicio o practica algún deporte	13	26.5
	Asistir a la iglesia	7	14.3
	Otros	5	10.2
Total		49	100.0

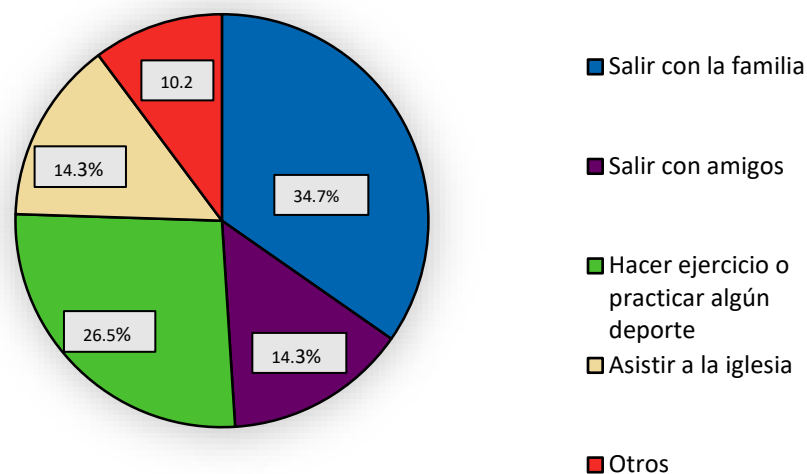


Figura 14.

El 75.5% de los encuestados realiza actividades recreativas o deportivas para manejar el estrés, estas prácticas resultan beneficiosas ya que permiten en cierta medida liberar las tensiones proporcionando una sensación de relajación y bienestar, aporta energía, aumenta la producción de endorfinas, mejora el estado de ánimo además de generar estabilidad emocional. Un porcentaje mínimo (10.2%) utiliza otro tipo de actividades como leer libros, escuchar música y utilizar las redes sociales para divertirse.

Tabla 15.

¿Se siente valorado/apreciado por sus familiares y amigos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mucho	19	73.1
	Poco	7	26.9
	Total	26	100.0

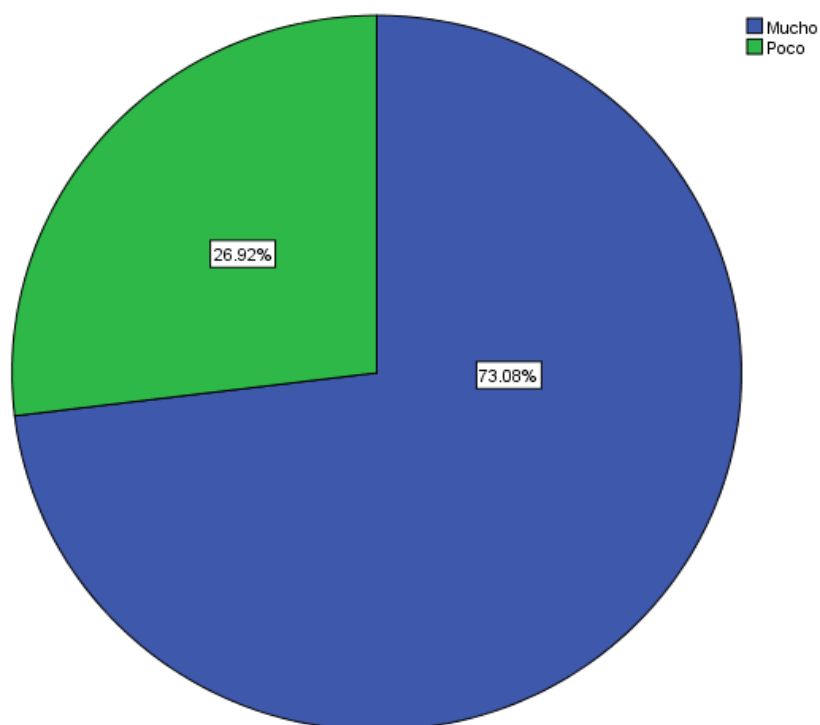


Figura 15

De la población encuestada, el 73.1%, se sienten valorados y apreciados por familiares y amigos, esto es favorable ya que contribuye a una autoestima sana en relación con los demás, mientras que un 26.9% manifiesta sentirse poco valorado.

Tabla 16.

¿En qué medida se acepta usted mismo con sus virtudes y defectos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	1	3.8
	Medianamente	5	19.2
	Mucho	20	76.9
	Total	26	100.0

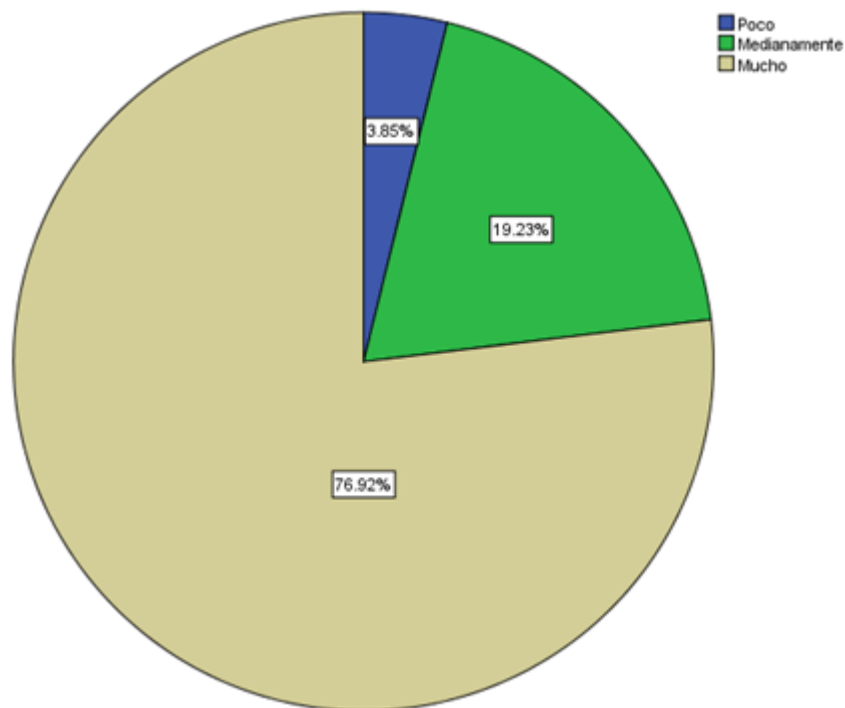


Figura 16.

Un porcentaje del 76.9% de los encuestados dice aceptarse a sí mismo con sus virtudes y defectos, esto es positivo pues indica que el personal tiene una autoestima equilibrada en relación a la autoimagen y Autoconcepto, un 19.2% se acepta medianamente y un dato no menos importante un 3.8% se acepta poco.

Tabla 17.

¿Expresa y defiende adecuadamente sus derechos cuando no son respetados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	13	50.0
	A veces	10	38.5
	Casi nunca	3	11.5
	Total	26	100.0

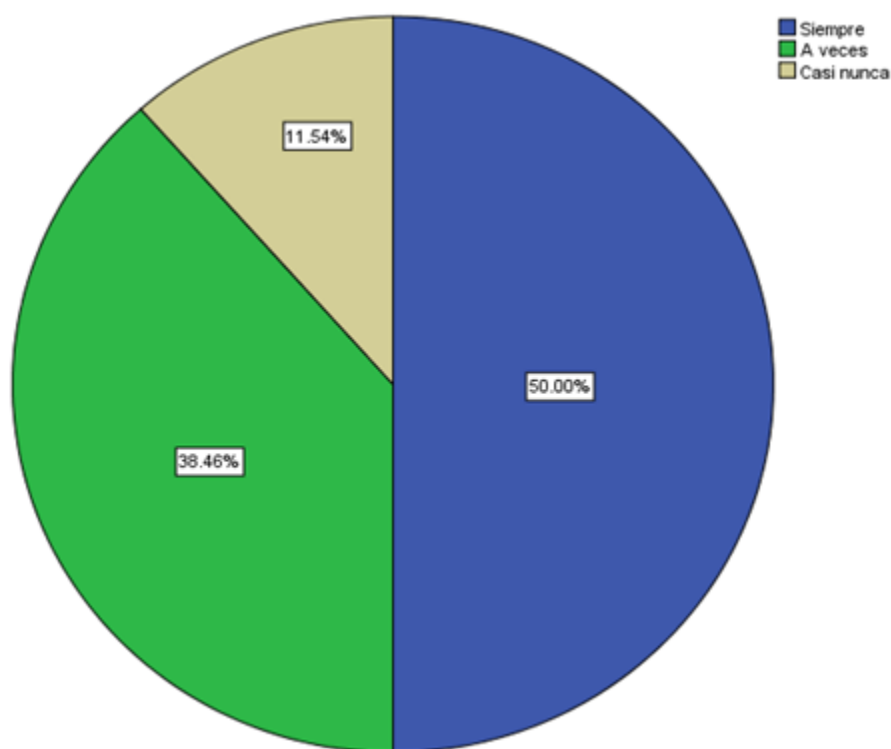


Figura 17.

El 50% expresa y defiende adecuadamente sus derechos, mientras que el otro 50% dice hacerlo a veces o casi nunca. El dato es favorable ya que indica que una parte de la población es asertiva cuando sus derechos son violentados.

Tabla 18.

¿Está a disposición de los demás y abiertos a sus consultas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	22	84.6
	A veces	4	15.4
	Total	26	100.0

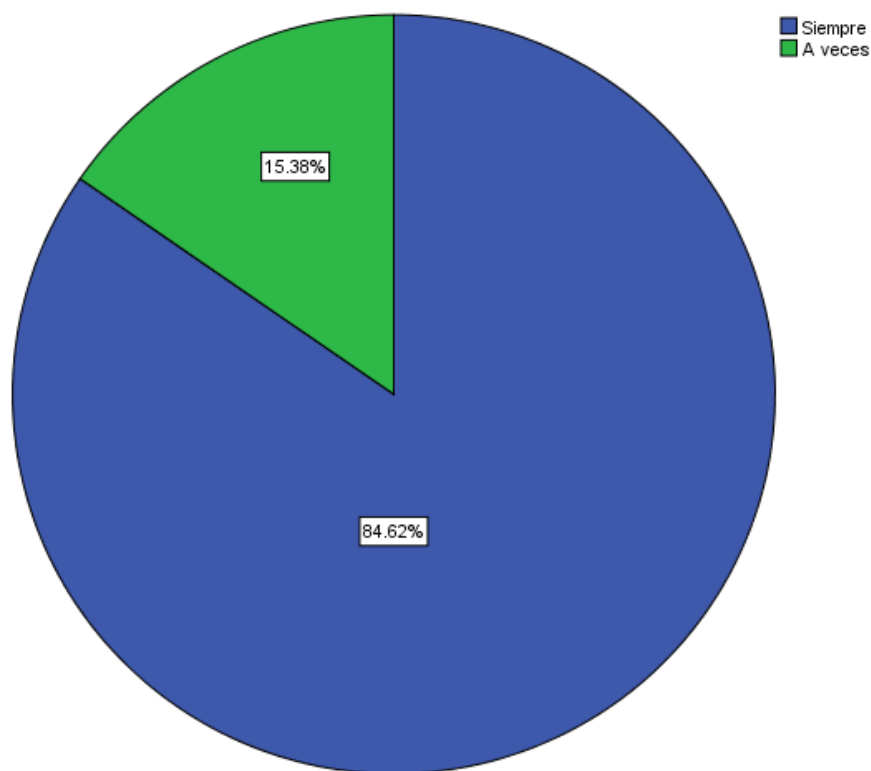


Figura 18.

El 84.6% de la población manifiesta estar siempre dispuesto y abierto a los demás, es posible que dentro del área encuestada existan buenas relaciones entre los empleados, mientras que un 15.4% manifiesta que a veces.

Tabla 19.

¿Se considera una persona "con tacto" y delicadeza para expresar opiniones a sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	14	53.8
	A veces	11	42.3
	Casi nunca	1	3.8
	Total	26	100.0

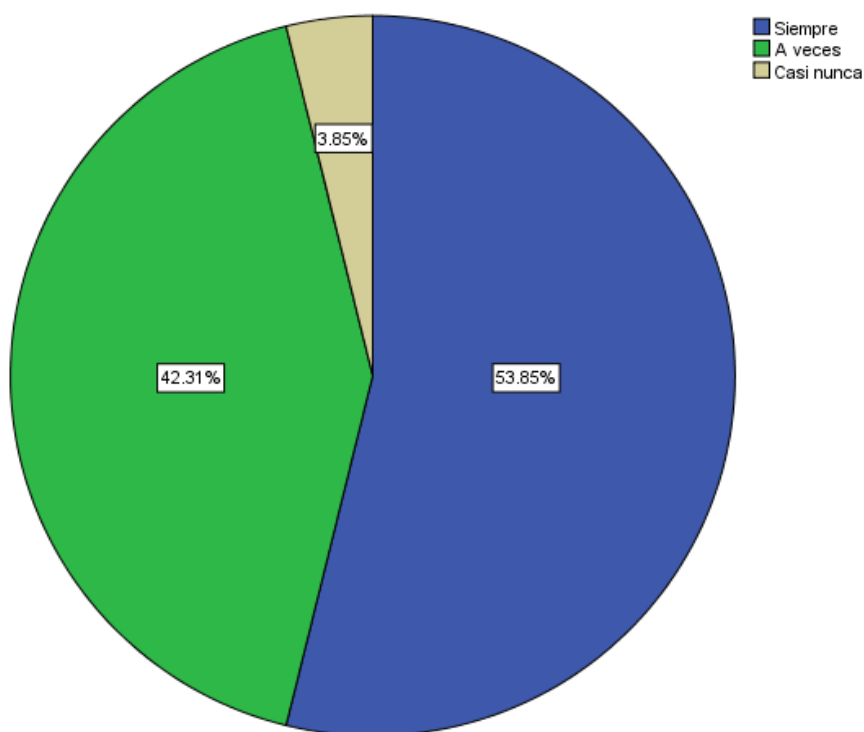


Figura 19.

El 53.8% se considera una persona con tacto y delicadeza para expresar opiniones a sus compañeros, esto nos indica que hay respeto y tienden a expresarse mostrando asertividad para dirigirse a sus compañeros; un porcentaje no menos importante de empleados 46.1% manifiesta que a veces o casi nunca lo hace.

Tabla 20.

¿Intenta ayudar a sus compañeros para que resuelvan más fácilmente sus problemas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	18	69.2
	A veces	7	26.9
	Casi nunca	1	3.8
	Total	26	100.0

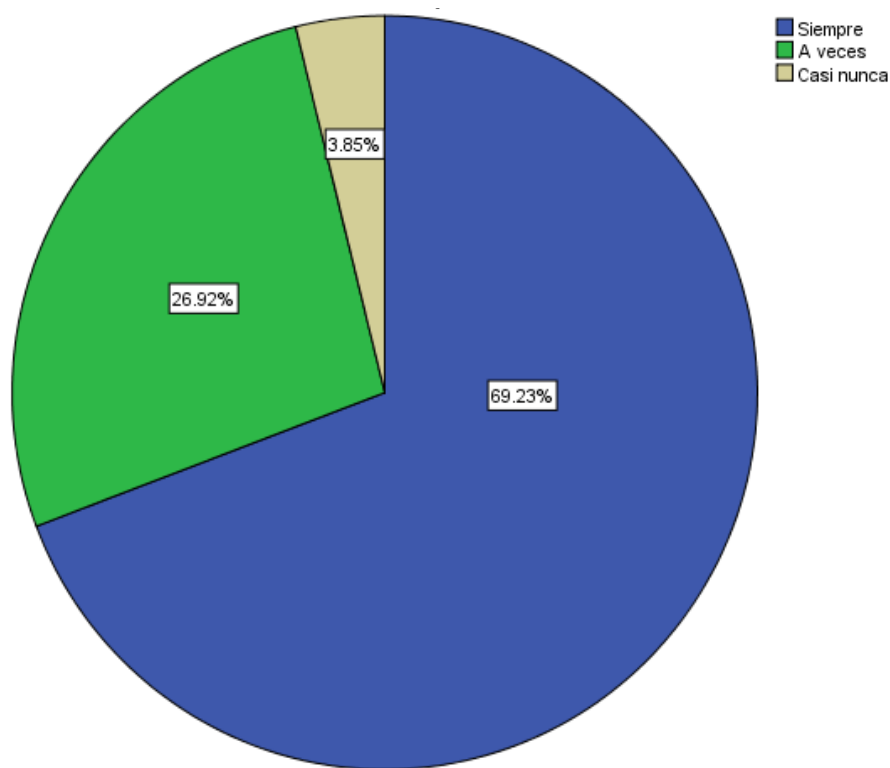


Figura 20.

Un porcentaje importante 69.2% siempre está dispuesto a ayudar a sus compañeros, mientras que un 26.9% expresa que a veces y un dato no menos importante un 3.8% casi nunca.

Tabla 21.

Por lo general ¿se lleva bien con los demás?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	19	73.1
	A Veces	7	26.9
	Total	26	100.0

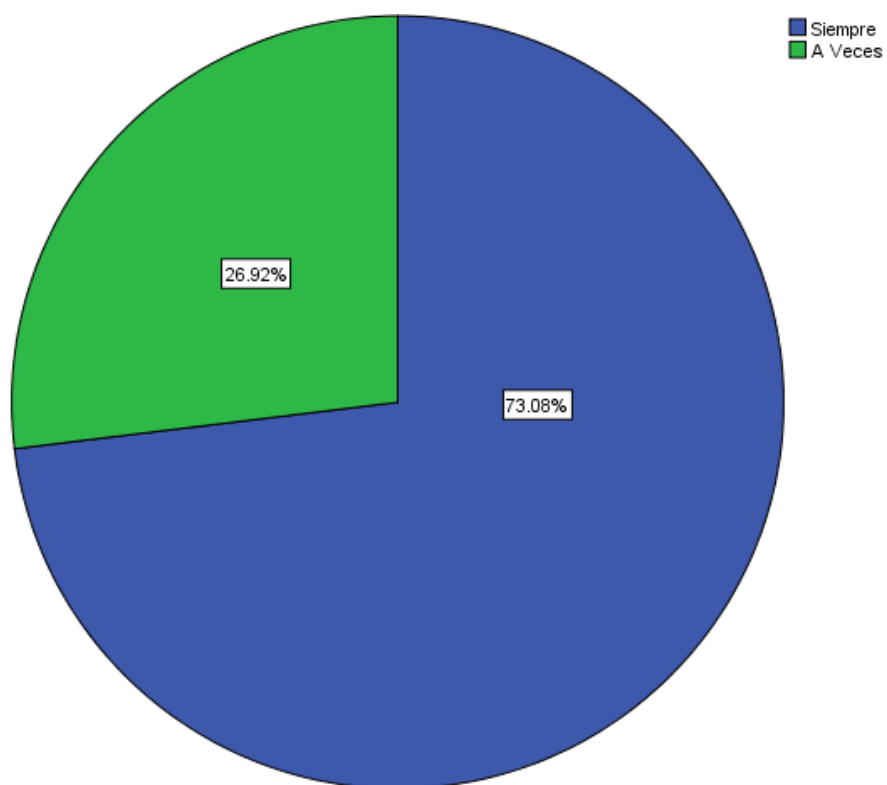


Figura 21.

Un porcentaje importante 73.1% manifiesta siempre llevarse bien con los demás, sin embargo, el 26.9% algunas veces se llevan bien con los demás.

Tabla 22.

¿Las funciones y tareas que realiza le gustan?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	25	96.2
	A Veces	1	3.8
	Total	26	100.0

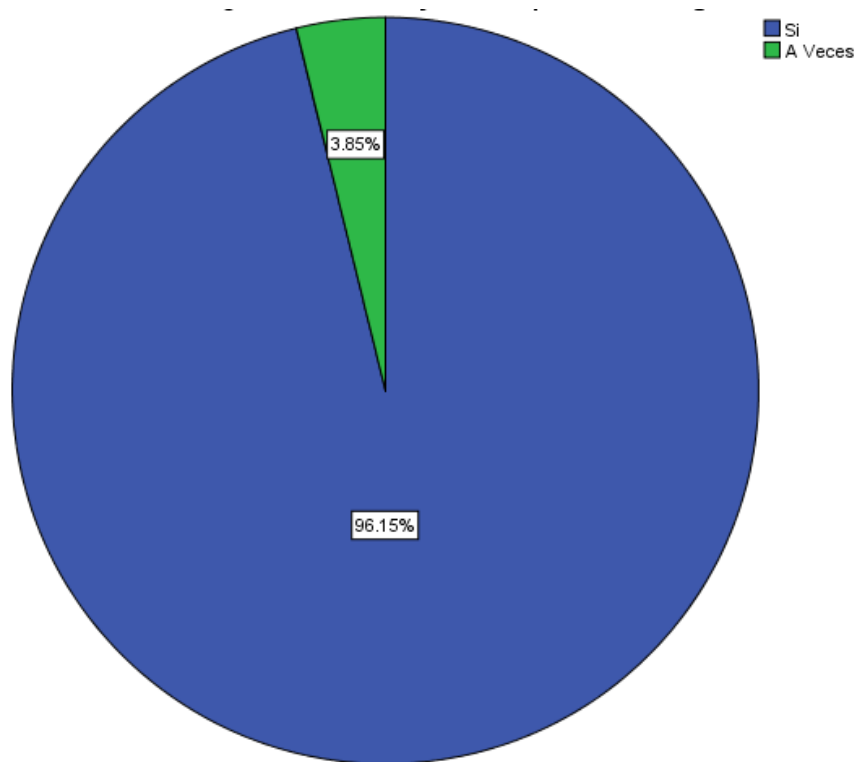


Figura 22.

Casi la totalidad de encuestados 96.2% expresó satisfacción en las funciones y tareas que realiza, esto, relacionado al ítem anterior sugiere que los empleados se desenvuelven en un ambiente de armonía y de buenas relaciones laborales que los motiva a realizar sus actividades de manera efectiva y con más calidad en su trabajo, mientras que un 3.8% expresa todo lo contrario.

Tabla 23.

¿Está satisfecho con su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	25	96.2
	A veces	1	3.8
	Total	26	100.0

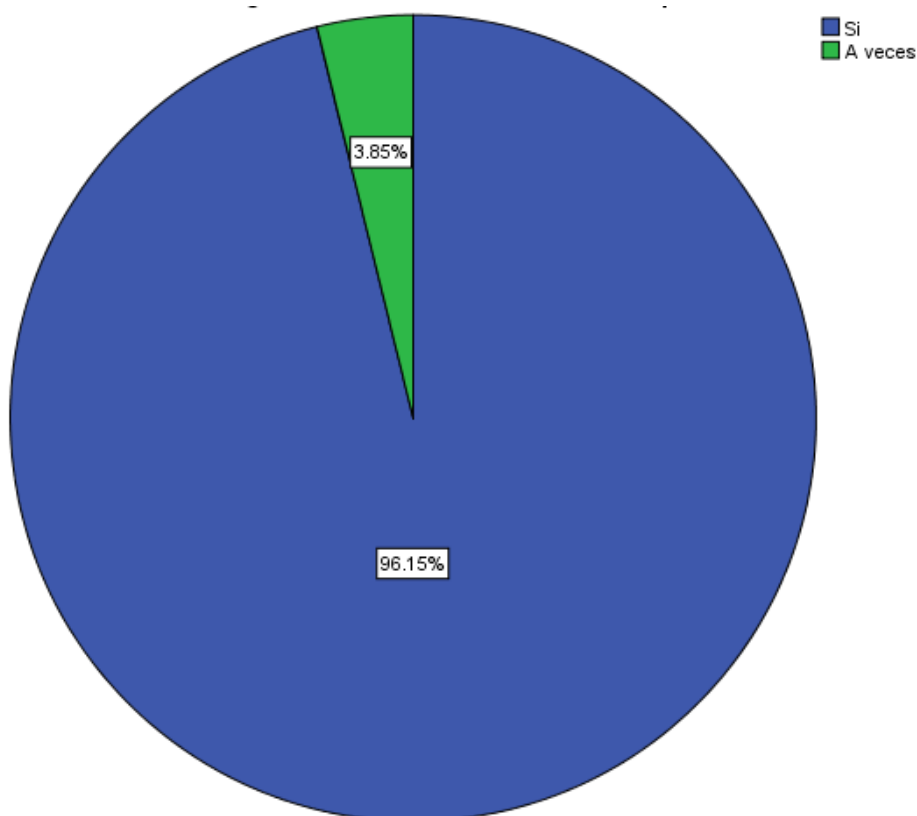


Figura 23.

De la población encuestada el 96.2% señaló sentirse satisfecho con su desempeño laboral, esto se puede referir a las actitudes positivas que tienen de ellos mismos con su trabajo, participando activamente en las funciones que realiza y mostrando indicadores de lealtad y compromiso hacia la Institución, mientras que un 3.8% expresa todo lo contrario.

Tabla 24.

¿El salario que recibe es acorde a las funciones que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	10	38
	No	16	62
	Total	26	100.0

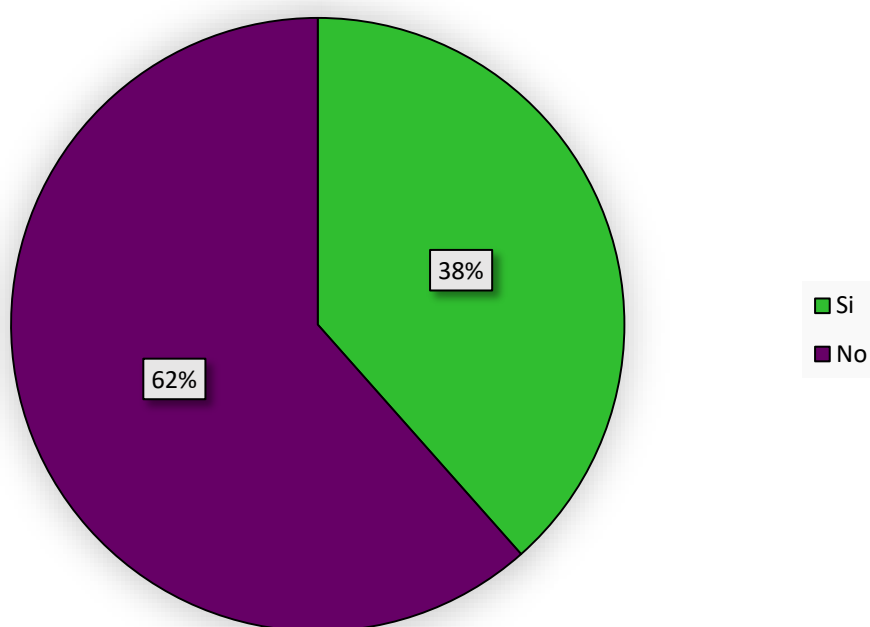


Figura 24.

Un porcentaje importante 62% expresa que el salario que recibe no es acorde a las funciones que realiza, a diferencia del 38% que indica que si es acorde.

Tabla 25.

¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	7	26.9
	No	14	53.8
	A veces	5	19.2
	Total	26	100.0

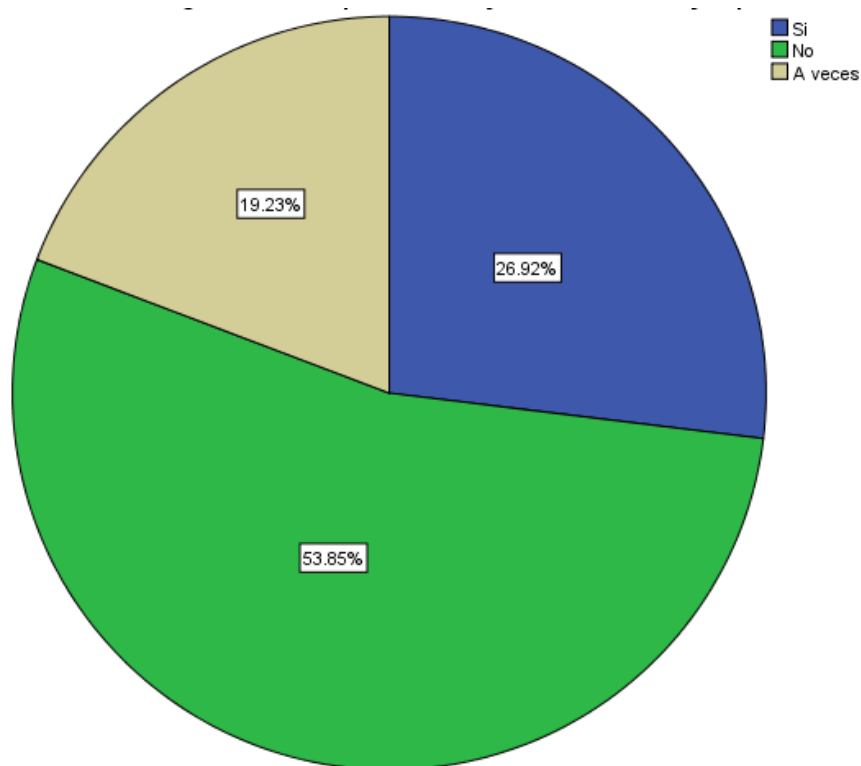


Figura 25.

Un porcentaje del 53.8% considera que su trabajo no es monótono; sin embargo, un porcentaje importante 46.1% considera que si es monótono o que a veces lo es.

Tabla 26.

Cuando se le presentan problemas relacionados en su trabajo ¿los puede solucionar?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	18	69.2
	A veces	8	30.8
Total		26	100.0

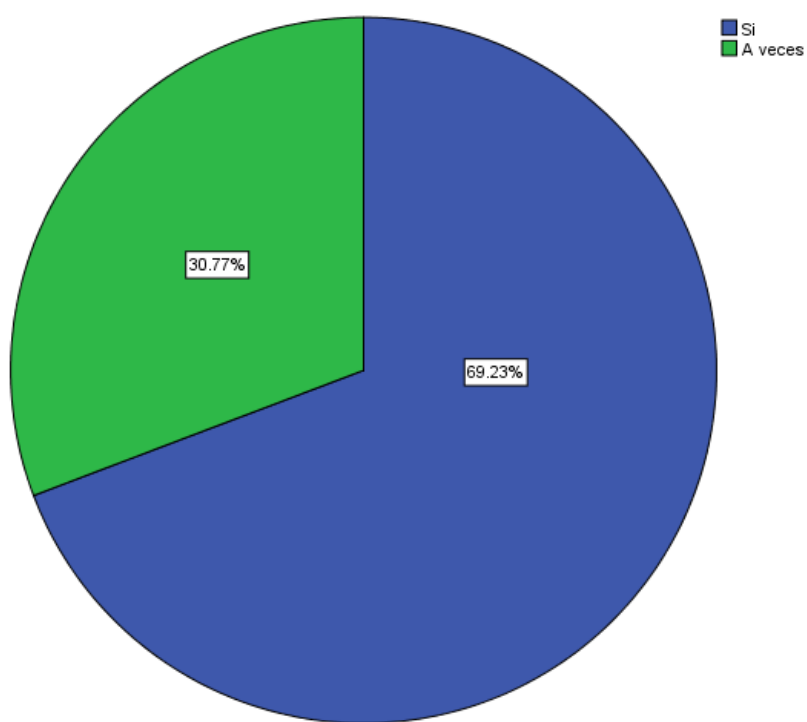


Figura 26.

El 69.2% menciona que pueden solucionar los problemas cuando se les presentan en el trabajo, por lo contrario, el 30.8% no puede solucionarlos inmediatamente.

Tabla 27.

¿Conoce usted, de algún programa dentro de la empresa acerca de la cultura de la prevención o seguridad ocupacional?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	12	46.2
	No	14	53.8
	Total	26	100.0

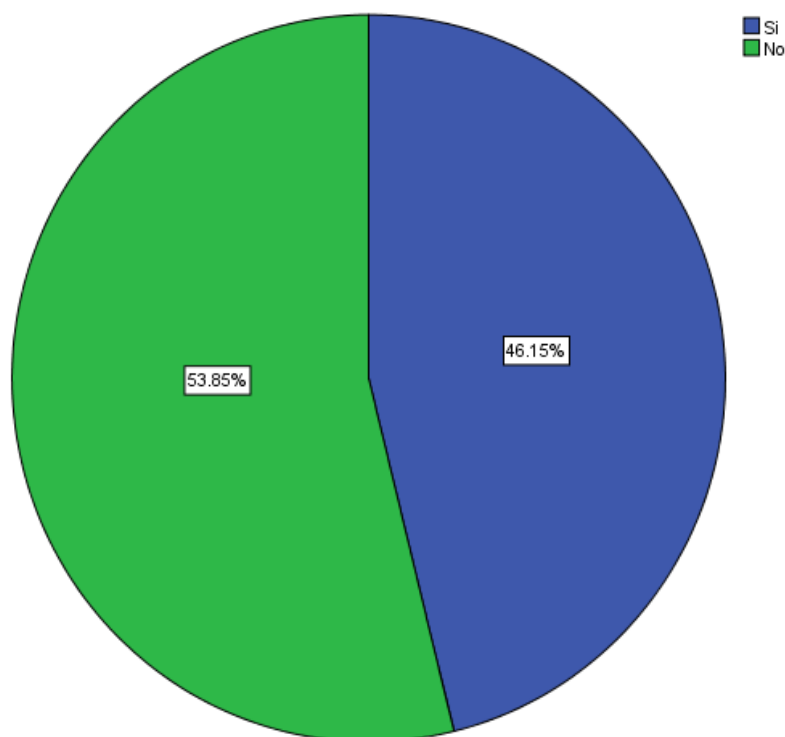


Figura 27.

El 53.8% de la población, indica que no conoce de algún programa a cerca de la cultura de prevención o seguridad ocupacional, a pesar de esto un porcentaje no menos importante 46.2% no conoce programas relacionados a dicho tema, debido a que la institución no proporciona información adecuada sobre los programas de cultura de prevención o seguridad laboral.

Tabla 28.

En caso de algún accidente laboral, ¿Sabe usted a quien dirigirse?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	16	61.5
	No	10	38.5
	Total	26	100.0

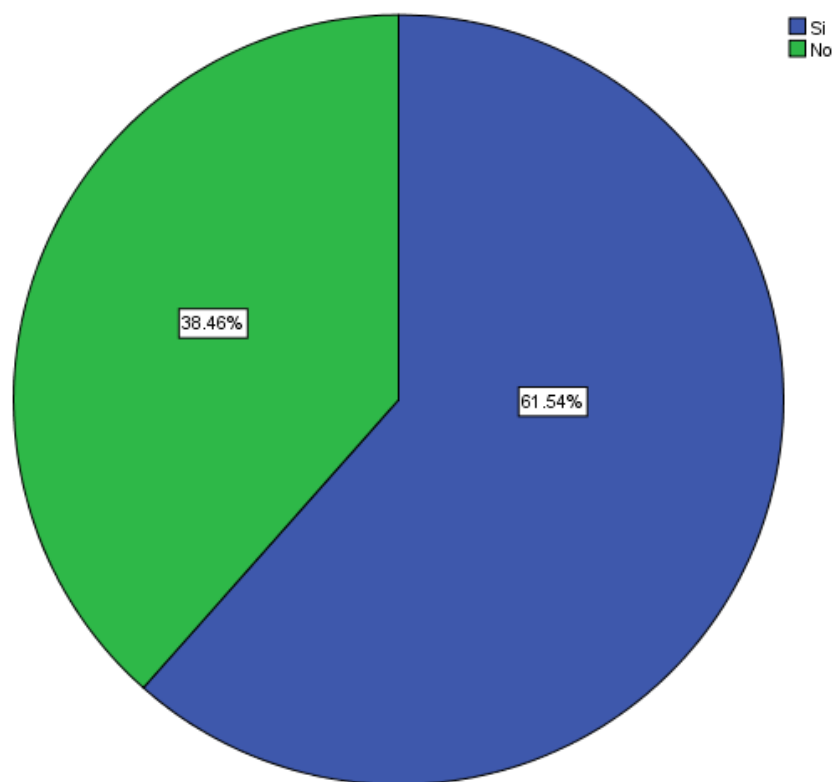


Figura 28.

El 61.5 % sabe a quién dirigirse en caso de un accidente laboral, por otro lado, el 38.5% de la población restante, no sabe a quién dirigirse.

Tabla 29.

¿Considera que la infraestructura en el área de trabajo donde usted labora se encuentra en buen estado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	22	84.6
	No	4	15.4
	Total	26	100.0

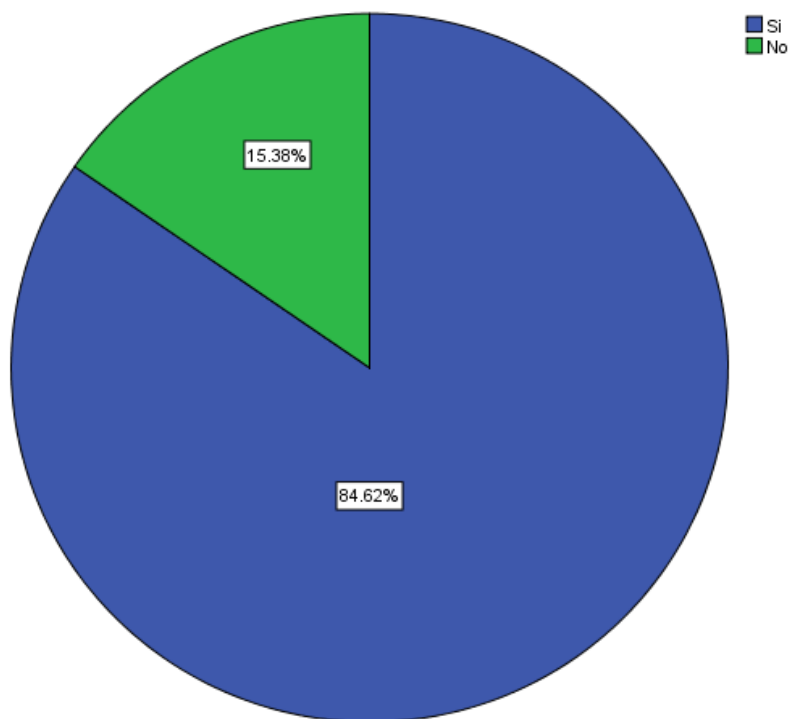


Figura 29.

De la población encuestada el 84.6% considera que la infraestructura en el área de trabajo se encuentra en buen estado, esto es debido a que las jefaturas se preocupan por resolver todos los requerimientos que hacen los empleados, mientras que un 15.4% expresa todo lo contrario.

Interpretación de la encuesta dirigida a los empleados

En relación a la edad la mayoría de los empleados se encuentran en una edad considerada productiva; así mismo, en cuanto a la zona de residencia el personal puede desplazarse con facilidad a su trabajo, evitando considerablemente el estrés generado por el tráfico y con la posibilidad de poder descansar, además de llegar un poco más temprano a su destino y compartir tiempo con la familia, pudiendo desarrollar otras actividades extralaborales, esto debido a que la mayoría reside en el departamento de San Salvador. Un aspecto favorable a destacar es el hecho de que el personal posee un nivel académico desde técnico hasta universitario, que les permite ejercer las funciones que requiere el puesto. La mayor parte de los encuestados vive en situación de pareja, ya sea casado o acompañado, lo cual probablemente genera un apoyo emocional y afectivo entre las parejas, que contribuya en las prácticas de autocuidado. Un hecho interesante es que posiblemente los puestos administrativos son demandados más por el género femenino dentro de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales, y en cambio los puestos de campo dentro del MOP son más demandados por el género masculino.

En relación a la salud física, los encuestados se realizan chequeos médicos con una frecuencia adecuada, lo cual es favorable ya que permite mantener en control la salud, además de detectar con anticipación la evolución de posibles enfermedades y evitar futuros riesgos. Además, asisten al médico cuando se enferman en vez de auto medicarse, esto quiere decir que el personal se preocupa por su salud general, siendo precavidos en no ingerir cualquier medicamento que no está previamente recetado por él médico. Sin embargo, la asistencia al odontólogo no es con una frecuencia adecuada, lo cual es desfavorable, indicando que el personal no le da la debida importancia a la salud bucal, sin considerar las posibles consecuencias u afectaciones en esta área.

En cuanto a actividad física, el personal practica deportes o ejercicios, representando un estilo de vida activo, contribuyendo a la liberación de estrés. Este hecho contrasta con el dato de que la mayor parte de los empleados manifiesta nunca haber asistido al psicólogo, indicando que no existe una adecuada promoción de la asistencia psicológica por parte de la Institución;

aunque si cuentan con estudiantes practicantes de psicología que brindan asistencia psicológica, pero, es poca la cantidad de empleados que asisten a ella. Por lo tanto, esto es un indicio de la poca cultura o posibles creencias erróneas que tengan los empleados sobre la ayuda psicológica. Es importante resaltar que los medios de desahogo que algunos utilizan es el hablar sobre sus problemas con otros; el dato es favorable ya que la mayoría de estas personas perciben en sus relaciones sociales fuentes de apoyo en las cuales pueden ventilar las emociones que les afectan, por otra parte, los que no habla de sus problemas probablemente no tienen esas fuentes de apoyo o la suficiente confianza para hablar de sus conflictos lo cual es perjudicial para la salud debido a los altos niveles de estrés y sobrecarga emocional. A pesar de lo anterior, la mayoría de empleados manifiestan que las preocupaciones del trabajo o del hogar no les producen insomnio de manera frecuente, posiblemente el personal goza de un adecuado autocontrol emocional que les permite sobrellevar las diversas problemáticas de la vida cotidiana.

Un porcentaje significativo de los encuestados manifiestan sentirse valorados y apreciados por familiares y amigos, lo que contribuye a una autoestima sana en relación con los demás, así mismo permite generar fuentes de apoyo, contribuyendo a una sana relación interpersonal con su entorno social y familiar. En cuanto a la expresión y defensa de derechos la mitad de los encuestados manifiesta hacerlo y el resto no lo hace, por lo que algunos son asertivos, en cambio otros asumen una postura de sumisión, siendo esto perjudicial, generando inestabilidad emocional, además que el agresor puede aprovecharse de la situación y continuar en la misma dinámica. En general manifiestan estar siempre dispuestos y abiertos a los demás, es posible que dentro del área encuestada existan buenas relaciones entre los empleados, manteniendo un buen clima laboral y evitando conflictos que produzca algún tipo de rivalidad o actitudes prepotentes. Esto se refuerza con el dato de que la mayoría está dispuesta a ayudar a sus compañeros, esto puede ser indicio de que los empleados muestran habilidades de trabajo en equipo, que puede ayudar a mejorar en el desempeño laboral dentro de su unidad de trabajo.

Casi la totalidad de encuestados expresó satisfacción en las funciones y tareas que realiza; esto relacionado a lo anterior sugiere que los empleados se desenvuelven en un ambiente de armonía y de buenas relaciones laborales que los motiva a realizar sus actividades de manera efectiva y con más calidad en su trabajo. Esto se ve reforzado con el hecho que de igual manera casi la totalidad de la encuestada señala sentirse satisfecho con su desempeño laboral. Sin

embargo, hay un contraste ya que un personaje elevado, expresa insatisfacción con el salario que recibe de acuerdo a las funciones que realiza, probablemente la institución no establece salarios en base a las actividades que los empleados realizan o a la experiencia que tienen, creando inconformidad. Aunado a lo anterior algunos empleados expresan que su trabajo es monótono, posiblemente debido a que sus labores son de tipo administrativo y los procesos que realizan son repetitivos, dejando poco espacio para la iniciativa personal y la creatividad.

En cuanto al tema de la cultura de prevención y la seguridad ocupacional, en su mayoría el personal desconoce la existencia de programas de ese tipo, esto es debido a que la institución no proporciona información adecuada al respecto, ya que, si la información se trasmite, esta no es de forma presencial sino más bien por medios electrónicos, lo que no asegura que todos los empleados hagan la respectiva revisión. Sin embargo, la mayoría menciona que si sabe a quién dirigirse en caso de algún accidente laboral ya que en la institución hay una clínica empresarial del seguro social que atiende emergencias en la jornada, la cual está equipada con lo necesario para atender al personal. La mayoría considera que la infraestructura en el área de trabajo se encuentra en buen estado, lo que podría ser un indicio de que las jefaturas se preocupan por resolver todos los requerimientos que hacen los empleados como es en los siguientes casos: cambiar las sillas en mal estado, escritorios antiguos, ventiladores, luces deterioradas, etc.

4.1.2. Entrevista dirigida a las jefaturas.

A continuación, se presenta un análisis detallado de los resultados de la entrevista dirigida a las jefaturas, la cual es analizada de manera cualitativa a través de los rubros establecidos dentro del instrumento, de igual manera profundizando en las unidades de análisis en las que predominan ideas, opiniones y puntos de vista que tienen los/as jefes entrevistados.

Jefatura #1

Salud y Autocuidado		
Unidad de Análisis	Categoría	Significado
“Es fundamental porque en el trabajo estamos en un ambiente de estrés”	La importancia de la salud física y mental en la institución.	La jefatura recalca que debe haber una óptima salud física y mental para evitar el estrés.
“Son las medidas que yo tomo personalmente para bienestar físico mental”	Significado de autocuidado.	El significado que la jefatura conoce va encaminado a que el autocuido es sobre tomar medidas personales.
“La prevención tiene mucho que ver con el autocuidado y de esa forma evitamos los accidentes”	Relación entre autocuidado y prevención de accidentes.	La jefatura considera que si existe una relación entre las variables.
Cultura de la prevención.		
“Son todas las acciones encaminadas para evitar accidentes”	Significado de la cultura de prevención.	El significado que proporciona la jefatura se basa en las acciones que toma la institución y que están relacionadas directamente con la Salud Ocupacional, en cuanto a la prevención de accidentes en el área de trabajo.
“Con las visitas del ministerio de trabajo ya que ellos verifican las instalaciones por posibles riesgos y. lo hacen saber”	Aplicación de normativa vigente en el salvador sobre prevención y seguridad laboral.	La jefatura desconoce de la aplicación de una normativa en específico, sin embargo, hace relación que las visitas del ministerio de trabajo en el MOP pueden ser para verificar las instalaciones por posibles riesgos, como un tipo de normativa o procedimiento que conlleva la prevención y seguridad laboral.
“En el reglamento interno	Reglamento interno que	Según la jefatura la institución no

no está contemplado, pero si se genera a través de Talento Humano”	apoye el autocuidado y la cultura de la prevención.	cuenta con un reglamento interno, pero considera que quien apoya al autocuidado y la cultura de la prevención es el área de Talento Humano, a través de actividades físicas. Como, por ejemplo: caminatas y aeróbicos.
“El estrés porque hay muchas incapacidades, las instalaciones son seguras y tal vez podría ser los mapaches que se esconden en el cielo falso”	Identificación y evaluación de riesgos en el área de trabajo.	Según la jefatura los riesgos identificados son el estrés laboral ya que muchos empleados se incapacitan por esas razones, además menciona que existen mapaches dentro de la institución que causan daños en las instalaciones ya que defecan y orinan en la infraestructura de los edificios.
“Si, es más nos exigen un nombramiento de un representante que asiste a las capacitaciones y transmita lo que ha aprendido sobre los temas de seguridad industrial”	Capacitaciones de seguridad para los empleados.	La jefatura recalca que quienes reciben las capacitaciones son únicamente las personas nombradas por la institución, como las jefaturas, pero estos no siempre transmiten los conocimientos aprendidos a los subalternos, ya que los jefes muchas veces no cuentan con el tiempo y lo hacen solo por correo electrónico.
“Las actividades que realizamos son: Capacitaciones, charlas, ferias de salud e invitamos a un experto en temas de salud.”	Actividades para fomentar el autocuidado y la cultura de la prevención.	En la institución únicamente se reciben actividades de salud física como ferias de la salud, chequeos médicos o charlas sobre alguna enfermedad física, pero no se realizan actividades orientadas a la salud mental o autocuidado.
Seguridad Laboral		
“Hay un equipo en cada área capacitado para las emergencias, como sismos, inundaciones, puntos seguros, ambulancias, los responsables son los de	Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la institución.	El Área de la GACI no cuenta con un programa sobre seguridad y salud ocupacional, pero la jefatura menciona que el responsable de implementar programas de seguridad es la Gerencia de Talento Humano, ya que ellos

Gerencia de Talento Humano”		cuentan con un equipo capacitado en salud ocupacional.
“Es súper útil y necesario por cualquier eventualidad, los beneficios son: mayor relajación y comprensión de cómo evolucionan las enfermedades.”	Utilidad de las prácticas preventivas dentro de la Institución.	La jefatura resaltó que la utilidad y beneficios que tiene invertir en las prácticas preventivas son: mayor relajación y comprensión de las enfermedades, de igual forma se denota que abarcan más sobre la salud física que la salud mental.
“Ya existe un programa muy fuerte, más el papel que juega la clínica empresarial, considero que no le veo debilidad alguna.”	Acciones para promover el autocuidado y la cultura de prevención.	La jefatura considera que el programa que implementa la clínica empresarial para promover el autocuidado y la cultura de la prevención juega un papel importante y menciona que no es necesario incorporar otras acciones desde la institución.
“Si, un comité envía circulares y yo lo envié a cada coordinador para que se lo envié al personal y estén enterados”	Conocimiento del personal de las políticas y procedimientos para la seguridad laboral y autocuidado.	La jefatura menciona que ellos se encargan de enviar esta información a los comités y este comité se encarga de enviárselo al personal por correo electrónico y por chats grupales.
“Si, de sus derechos están bien informados”	Conocimiento de derechos y obligaciones por parte del personal.	Nuevamente la jefatura menciona que los empleados conocen de sus derechos vía correo electrónico y chats grupales.

Jefatura #2

Salud y Autocuidado		
Unidad de Análisis	Categoría	Significado
“Muy importante muchas veces no nos cuidamos en ese aspecto, pero es necesario cada 6 meses hacerse un chequeo, porque en el ambiente laboral no hay muy buena comunicación e influye en la salud mental”	La importancia de la salud física y mental en la institución.	La importancia que le da la jefatura va encaminada en cuidarse a uno mismo, hacerse chequeos médicos y también menciona que a veces no hay muy buena comunicación en el área de trabajo y repercute en la salud mental.
“El autocuidado con lleva estarse chequeando cada 6 meses y también fomentar la relación con amigos y familia como también hacer ejercicio o practicar algún deporte	Significado de autocuidado.	La jefatura menciona ejemplos de prácticas de autocuidado, mas no proporciona un significado concreto de autocuidado.
“No mucho, porque la prevención de accidentes está en función de lo laboral, es decir depende ya de la institución”	Relación entre autocuidado y prevención de accidentes.	Según la jefatura no hay mucha relación entre autocuidado y prevención de accidentes, ya que menciona que la prevención de accidentes es una función únicamente para el área laboral, es decir una obligación para la institución.
Cultura de la prevención.		
“Es más prevenir riesgos laborales, como los mecanismos que implementa la institución, para el cuidado de sus empleados y para que puedan desarrollarse en un ambiente saludable”	Significado de la cultura de prevención.	El significado que tiene la jefatura está enfocado a la prevención de riesgos laborales para el cuidado de sus empleados y generar ambientes saludables dentro de la institución.
“Acá hay un comité de salud ocupacional y la clínica da ferias de salud y charlas”	Aplicación de normativa vigente en el salvador sobre prevención y seguridad laboral.	La jefatura solo tiene conocimiento de que existe un comité de salud ocupacional y que la clínica empresarial se encarga de algunas actividades enfocadas a la salud física, pero

		desconoce de alguna normativa vigente en el país que pueda implementarse en la institución.
“No, la institución no cuenta con un reglamento”	Reglamento interno que apoye el autocuidado y la cultura de la prevención.	Según la jefatura la institución no cuenta con un reglamento interno que apoye el autocuidado y la cultura de prevención.
“Nunca se discuten los riesgos de los empleados, estos se evalúan con la relación técnico y jefatura inmediata”	Identificación y evaluación de riesgos en el área de trabajo.	La jefatura considera que la identificación de riesgos es cuando el personal se acerca a la jefatura inmediata y le explica sobre la problemática que está ocurriendo en ese momento
“Si, sobre todo como utilizar las alarmas, más que todo es de salud ocupacional”	Capacitaciones de seguridad para los empleados.	Según como menciona la jefatura, las capacitaciones que brinda la institución son de tipo ocupacional, es decir explicarles sobre el uso de herramientas que se utilizan para prevenir riesgos laborales.
“Salir a comer con los compañeros y llevarnos bien”	Actividades para fomentar el autocuidado y la cultura de la prevención.	Las actividades que realizan para fomentar el autocuidado van encaminadas a las relaciones interpersonales entre el grupo de compañeros, ya que consideran que disminuye el nivel de estrés. Pero no especifica actividades para fomentar la cultura de la prevención.
Seguridad Laboral		
“Si cuenta la institución con un programa de seguridad y salud ocupacional, y quien es el responsable de implementar el programa es el comité de Salud Ocupacional que está conformado por empleados de la Institución”	Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la institución.	La jefatura comenta que si cuenta un programa de Seguridad y Salud Ocupacional que está conformado por el comité de Salud Ocupacional que entre empleados se ha conformado.
“Muy útil, es necesario para no estar muy estresados”	Utilidad de las prácticas preventivas dentro de la Institución.	La jefatura menciona que una de los principales beneficios de invertir en prácticas preventivas

		es la disminución del estrés en el personal.
“Hacer como estudios en cada gerencia y hacer terapias grupales, y atenderlos aún más en el área de psicología”	Acciones para promover el autocuidado y la cultura de prevención.	Una de las recomendaciones sobre la promoción del autocuidado para la jefatura es: hacer estudios más detallados en gerencias sobre necesidades psicológicas que se presentan en el personal y también el énfasis en hacer terapias grupales y atención psicológica a empleados ya que algunos necesitan la atención de un profesional y la institución no da seguimiento a las personas que padecen de dificultades psicológicas.
“Si, se les da a ellos a través de capacitaciones y también en internet se encuentra la política y procedimientos, pero es más que todo de seguridad laboral”	Conocimiento del personal de las políticas y procedimientos para la seguridad laboral y autocuidado.	El conocimiento que recibe el personal sobre las políticas y procedimientos para la seguridad laboral son únicamente por medio de capacitaciones y de revisión de documentos vía página web de la institución, lo cual no asegura que todos los empleados tengan conocimientos certeros de la seguridad laboral.
“Si, ellos son abogados y defectivamente conocen sus derechos y obligaciones.”	Conocimiento de derechos y obligaciones por parte del personal.	El personal que labora para esta jefatura conoce claramente sobre sus derechos y obligaciones dentro de la institución debido a que la mayoría de ellos son abogados.

Jefatura #3

Salud y Autocuidado		
Unidad de Análisis	Categoría	Significado
“Muy importante, porque cuando un empleado está saludable rinde más y se ausenta menos, se queja menos y está en condiciones de hacer bien su trabajo, y cuando sucede lo contrario su rendimiento baja y afecta”	Importancia de la salud física y mental	La jefatura explica que es importante que los empleados estén saludables para mayor eficiencia en su trabajo, es decir que si el trabajador se siente bien puede realizar sus actividades sin ausentarse a su trabajo.
“Son todas aquellas acciones que llevamos para cuidar nuestra salud mental y física, es decir son acciones como el ejercicio, relajarse y tomar precauciones en el trabajo.”	Definición de autocuidado	La jefatura entiende por autocuidado como todas aquellas conductas que requieren el cuidado propio en pro de la salud mental, física y emocional, realizando actividades que bajen los niveles de estrés.
“En buena medida, la prevención va más encaminado a tomar medidas para evitar accidentes que en algunos aspectos del autocuidado son iguales, un ejemplo puede ser como un empleado se sienta en una silla del trabajo (autocuidado), y la silla en buen estado como la prevención de accidentes”	Relación entre autocuidado y prevención de accidentes.	La jefatura considera que, si existe una relación entre las variables, ya que menciona que ambos términos van encaminados a la prevención, es decir que para que un individuo se cuide tiene que tomar medidas, así como la obligación de la institución de tomar medidas para prevenir accidentes laborales.
Cultura de la prevención.		
“Somos más reactivos que preventivos, pero una definición de cultura son todas las acciones que tomamos para evitar que un problema se dé a futuro, entonces es como evitar con anticipación los accidentes	Significado de la cultura de prevención.	El significado que explica la jefatura es que cultura de la prevención son todas las acciones que se toman anticipadamente para evitar riesgos o accidentes dentro de la institución.

tomando medidas”		
“Hay una ley que establece eso, busca evitar y cumple con la ley, es la ley NTS (Normas Técnicas Salvadoreñas), son elaboradas con el organismo salvadoreño y cualquier institución que quiera certificarse con esta ley debe cumplir todas las medidas de seguridad de la institución.”	Aplicación de normativa vigente en el salvador sobre prevención y seguridad laboral.	La jefatura conoce sobre una ley llamada NTS (Normas Técnicas Salvadoreñas), que permite a la institución certificarse cumpliendo la ley y las medidas de seguridad en la institución, sin embargo, esta ley no es aplicada dentro de la institución del MOP
“No, no cuenta con ningún reglamento, ni se ejecuta ningún reglamento.”	Reglamento interno que apoye el autocuidado y la cultura de la prevención.	Según la jefatura la institución no cuenta con un reglamento interno, mencionando que se ha hecho un esfuerzo por mejorar algunas acciones, como cuando ocurren inspecciones se tomaron medidas de seguridad laboral, como cercar unos tableros eléctricos.
“Ha habido acciones como cambiar sillas en mal estado, escritorios en mal estado, se procuró hacer módulos para los empleados, esto fue hace como dos años”	Identificación y evaluación de riesgos en el área de trabajo.	Según la jefatura los riesgos identificados son de tipo material o herramientas ocupadas en el área laboral, esto para que sus empleados estén más cómodos y no se obstruya el paso de cualquier sismo.
“Para los empleados en general no, más que todo para los enlaces del comité, esta persona es capacitada, pero no hay replica y por cultura también que los empleados no creen entre ellos mismos.”	Capacitaciones de seguridad para los empleados.	La jefatura recalca que quienes reciben las capacitaciones son únicamente los enlaces del comité, pero estos no tienen la obligación de transmitir lo aprendido pues los demás empleados presentan actitudes de apatía sobre dichas capacitaciones, también menciona que la

		clínica empresarial suele tocar temas de salud en algunos meses del año.
“A veces vienen de la clínica a realizar la Pausa activa, convocan al personal y hacen actividades de relajación, pero de aquí a las 500, la feria de la salud se hace una vez al año.”	Actividades para fomentar el autocuidado y la cultura de la prevención.	Las actividades que se realizan dentro de la institución son pocas y se llevan a cabo en cortos periodos de tiempo, una o dos veces al año, practican actividades como la relajación o temas de la salud física, que pueden considerarse como temas de autocuidado, pero que no son impartidas por un psicólogo, sino por la doctora en medicina de la clínica empresarial.
Seguridad Laboral		
“No que yo conozca.”	Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la institución.	El Área de la GACI no cuenta con un programa sobre seguridad y salud ocupacional, y la jefatura también desconoce de alguno que pueda ser impartida en otra área de la institución MOP.
“Es bueno todo lo relacionado al tema de la prevención, es más barato también y evita siniestros; es muy buena inversión apoyar en temas de la salud que beneficie al empleado. Entre los beneficios es mejor el rendimiento del empleado, se enferman menos, pocas probabilidades de presentar un accidente.”	Utilidad de las prácticas preventivas dentro de la Institución.	La jefatura explica la importancia de la utilidad de las prácticas preventivas, ya que menciona que sería una buena inversión implementar medidas que conlleven a la salud, es importante mencionar que la prevención es mucho más barata, que la inversión de daños irreversibles en los empleados.
“Yo no tengo nada en contra de las charlas, pero a veces es mejor llevar las cosas a la	Acciones para promover el autocuidado y la cultura de prevención.	La jefatura entiende como “charlas” a las capacitaciones, talleres o

<p>práctica, que escucharlas, y esperar a que las personas lo hagan por sí solas es difícil.”</p>		<p>todo lo relacionado al aprendizaje de un tema en específico. Y recalca que este tipo de intervenciones no ayudan al personal, porque no hay un seguimiento para que los empleados lo puedan llevar a la práctica.</p>
<p>“No, porque para eso la institución debe certificarse con la ley NTS.”</p>	<p>Conocimiento del personal de las políticas y procedimientos para la seguridad laboral y autocuidado.</p>	<p>La jefatura menciona que ellos desconocen acerca de las políticas y procedimientos para la seguridad laboral, ya que no están certificados por la Ley NTS.</p>
<p>“Si los conocen. En las funciones de cada empleado se le dan a conocer sus derechos y deberes. También está disponible en línea todos esos documentos que se realizan para bríndales sus derechos y reglamentos.”</p>	<p>Conocimiento de derechos y obligaciones por parte del personal.</p>	<p>la jefatura menciona que los empleados conocen de sus derechos en una plataforma en línea donde pueden descargar los documentos sobre sus derechos y deberes.</p>

Jefatura #4

Salud y Autocuidado		
Unidad de Análisis	Categoría	Significado
“Es importante porque si mantenemos una adecuada salud física y mental se trabaja mejor y hay armonía en el entorno laboral.	La importancia de la salud física y mental en la institución.	La jefatura considera que una adecuada salud tanto física como mental permite generar un ambiente de armonía entre el personal, lo cual se traduce en un mejor trabajo
“Son los cuidados, los conocimientos y las acciones que se realizar por sí mismo, lo que uno hace por su persona.	Significado de autocuidado.	El significado que la jefatura da a dicha definición se basa en los conocimientos que se tienen y las acciones que se realizan por uno mismo a fin de cuidar su salud
“Si, por supuesto porque uno tiene el raciocinio para ver que le hace daño y así prevenir y autocuidarse”	Relación entre autocuidado y prevención de accidentes.	La jefatura considera que si existe una relación entre las variables mediante la toma de conciencia de lo que nos afecta y las acciones que se toman para prevenir
Cultura de la prevención.		
“Prever acontecimientos o visualizar lo que puede afectar en el ambiente laboral a fin de evitar accidentes o tragedias”	Significado de la cultura de prevención.	El significado que proporciona la jefatura se basa en conocer con anticipación los riesgos dentro de la organización de manera de evitar accidentes al personal
“Se aplica por medio de comisiones, prevención de	Aplicación de normativa vigente en el salvador sobre	La jefatura considera que se aplica dicha normativa por

mobiliario, salidas de emergencia, sirenas de emergencia, de esa forma la cumplimos”	prevención y seguridad laboral.	medio de diferentes comisiones que se encargan de velar por la seguridad del personal
“No, porque hasta el momento desconozco si existe y si existe, en recursos humanos no lo han comunicado”	Reglamento interno que apoye el autocuidado y la cultura de la prevención.	Según la jefatura desconoce la existencia de dicho reglamento, ya que en todo caso el Departamento de Recursos humanos no lo ha dado a conocer
“Salidas de emergencia por obstáculos u obstrucciones, criadero de zancudos y control de plaga”	Identificación y evaluación de riesgos en el área de trabajo.	Según la jefatura los riesgos identificados son los obstáculos que impiden acceder libremente por las salidas de emergencia y los criaderos de zancudos que afectan al personal
“No, solo simulacros sobre rutas de evacuación y puntos de encuentro, estas se realizan una o dos veces al año”	Capacitaciones de seguridad para los empleados.	Según la jefatura no se imparten capacitaciones de seguridad para el personal, solo simulacros sobre dicho tema.
“Capacitaciones, charlas, ferias de salud, análisis de laboratorio y visitas médicas las cuales se realizan cada dos meses”	Actividades para fomentar el autocuidado y la cultura de la prevención.	En la institución únicamente se reciben actividades de capacitación, charlas y ferias referidas a la salud física.
Seguridad Laboral		
“Si, la gerencia de talento humano, a través de ejercicios al aire libre, maratones todo enfocado en liberar el estrés del	Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la institución.	La jefatura comenta que si cuenta un programa de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual es ejecutado por la gerencia de

personal”		talento humano por medio de actividades dirigidas a liberar estrés.
“Muy útil, porque mejora la calidad del trabajador y su trabajo, así que está muy entrelazado el cuidado del personal y su productividad”	Utilidad de las prácticas preventivas dentro de la Institución.	La jefatura considera muy útil este tipo de prácticas y establece una relación entre la calidad de vida del personal y la productividad en su trabajo.
“Concientizar más al personal, más charlas, más actividades en relación a la salud como ejercicios o alimentación”	Acciones para promover el autocuidado y la cultura de prevención.	Una de las recomendaciones propuestas es concientizar al personal respecto al autocuidado a través de charlas y actividades que promuevan la salud física, sin embargo, no se toma en cuenta la salud mental.
“Un bajo porcentaje 10%, se asigna de uno hasta tres personas para asistir a charlas y se transmite a los compañeros lo que han aprendido a través correos, pero algunas veces y no es lo mismo que la cuenten a recibirla”	Conocimiento del personal de las políticas y procedimientos para la seguridad laboral y autocuidado.	El conocimiento que recibe el personal sobre las políticas y procedimientos para la seguridad laboral es bajo, según la jefatura este conocimiento se adquiere por medio de charlas en las cuales se asigna únicamente a tres personas. A veces se comparte lo aprendido en las charlas a través de correo.

“Si, los documentos están en internet, son accesibles y de esa forma se informan”	Conocimiento de derechos y obligaciones por parte del personal.	El personal conoce sobre sus derechos y obligaciones dentro de la institución a través de la plataforma virtual donde pueden descargar dichos documentos, sin embargo, no se verifica que el personal lea estos documentos realmente.
---	---	---

Interpretación de las entrevistas a las jefaturas.

Rubro I - Salud y Autocuidado: Mediante la información recabada a través de las entrevistas se puede decir que las jefaturas no tienen conceptos muy claros sobre lo que es la salud y el autocuidado por lo que consideran que no existe una relación entre dichas variables, cabe destacar que el significado de salud está orientado a la prevención y evitar incapacidades médicas, lo que se traduce para las jefaturas como una mayor productividad por parte del personal y un ambiente laboral ameno entre compañeros.

Rubro II - Cultura de la Prevención: Se puede decir que no existe una adecuada cultura preventiva en la institución, las jefaturas no tienen claro dicho concepto, debido a que consideran que esta es una obligación de la institución en la cual las acciones y medidas que se toman están orientadas a prevenir accidentes tanto a nivel de infraestructura como del personal, por lo que no perciben una vinculación entre la institución y el personal en dicha cultura preventiva, así mismo en cuanto a normativas las jefaturas desconocen de ellas debido a que no existe una relación en cuanto a sus opiniones respecto al tema, por otro lado se deja en claro que no existe y que talento humano hasta la fecha no ha construido un reglamento que promueva la cultura preventiva en la institución, por otro lado, si bien el personal tiene derecho a participar en capacitaciones, esta es muy limitada y no todos tienen acceso a la misma temática debido a las localidades y el espacio lo cual limita al personal en relación a la cultura preventiva, finalmente todas las actividades que realiza la institución está orientado a la salud física, dejando de lado la salud mental del personal, por lo cual se presentan una tendencia de casos de estrés laboral lo cual repercute en las relaciones sociales, clima laboral, productividad y en incapacidades medicas ya sea a nivel físico o mental.

Rubro III Seguridad Laboral: Según lo establecido por las jefaturas se puede inferir que en la institución no se da mayor importancia al tema de seguridad laboral, ya que suelen atribuir la responsabilidad a la Gerencia de Recursos Humanos y al comité de salud ocupacional, debido a que cuando se consulta sobre el tema no tienen conocimiento concreto de programas diseñados para suplir las necesidades que presentan los empleados en las áreas de trabajo y consideran que los únicos que deben de encargarse de promover acciones de prevención son dichos

departamentos, a pesar de que sean conscientes que hay necesidad de desarrollar prácticas preventivas dentro de la institución no toman un papel activo para definir actividades que favorezcan la salud física y mental de los empleados. En cuanto al conocimiento de políticas y procedimientos de seguridad laboral y autocuidado que tienen los empleados según las jefaturas es deficiente ya que no se vela para que los empleados tengan amplio conocimiento, sino más bien se deja a criterio individual informarse por medios electrónicos o internet, de igual forma con los derechos y obligaciones del personal algunos los conocen a plenitud y otras personas no se han tomado el tiempo suficiente para estudiarlos a profundidad.

4.1.3 Análisis de Guía de Observación de las condiciones de la infraestructura.

La presente guía es analizada de forma cualitativa lo que permite identificar las condiciones con las que cumple la institución y en las que se presentan deficiencias, así mismo se identifican las condiciones laborales en las que se desenvuelve continuamente el personal del MOP.

Tabla 30. Estado de la infraestructura.

a) Paredes Limpias	SI
b) Instalaciones amplias	NO
c) Instalaciones Reducidas	SI
d) Piso adecuado	SI
e) Instalaciones modernas	NO

Según el estado de la infraestructura de las instalaciones del MOP, se puede observar que las paredes se encuentran limpias, las instalaciones no son amplias para el paso peatonal ya que el paso de los vehículos que ingresan y salen de la institución circulan sin permitir suficiente espacio para los peatones, el piso es adecuado, sin embargo, no cuenta con instalaciones modernas ya que algunas áreas están deterioradas.

Tabla 31. Ventilación del ambiente de trabajo

a) Cuentan con ventanas amplias	NO
b) Sin ventanas	NO
c) Cuentan con aire acondicionado	NO
d) Cuentan con ventiladores	SI

En cuanto a la ventilación del ambiente de trabajo, la institución no cuenta con ventanas amplias pero cada edificio tiene ventanas pequeñas en la parte superior de cada oficina, no cuentan con aire acondicionado, sino con ventiladores.

Tabla 32. Iluminación del ambiente laboral

a) Lámparas en buen estado	SI
b) Luces intermitentes	NO
c) Luces opacas	NO
d) Luces LED	NO

La iluminación del ambiente laboral es adecuada ya que las lámparas están en buen estado. No se observaron luces intermitentes, opacas o luces LED.

Tabla 33. Condiciones del mobiliario en el área de trabajo

a) Escritorios espaciosos	SI
b) Sillas ergonómicas	SI
c) Área de escritorio y ordenador con iluminación adecuada	SI
d) Mobiliario en buen estado	SI

De acuerdo a las condiciones del mobiliario en el área de trabajo se pudo observar que los escritorios son espaciosos, cuentan con sillas ergonómicas sin ningún deterioro e incluso el área del escritorio y ordenador contaba con iluminación adecuada.

Tabla 34. Condiciones del área de cafetería:

a) Cuentan con protocolo de limpieza	NO
b) Hay basureros a su alrededor	NO
c) Utensilios adecuados de cocina	NO
d) Hay espacio para lavado de manos	NO

El área de la cafetería no cuenta con protocolo de limpieza, no hay basureros cercanos a los comedores, en los puestos de venta de comida no se utilizan utensilios adecuados de cocina y no hay espacio para lavado de mano, ni dispensadores de alcohol gel.

Tabla 35. Condiciones del área donde el personal consume sus alimentos

a) Área aseada.	NO
b) Constante limpieza.	NO
c) Moscas o insectos a la vista.	SI
d) Protocolos de limpieza (dispensadores de alcohol gel o lavamanos)	NO

El área en donde el personal come sus alimentos no es totalmente aseada ya que no hay suficiente iluminación lo que provoca que en la oscuridad se proliferen moscas e insectos, no se realiza constante limpieza en las mesas, ni se observan protocolos de limpieza como dispensadores de alcohol gel o lavamanos.

Tabla 36. Estado y calidad de los servicios sanitarios para el personal

a) Limpios	SI
b) Mal olor	NO
c) Con agua	SI
d) Papel higiénico y jabón	SI
e) Servicios y lavamanos en buen estado	SI

En cuanto al estado y calidad de los servicios sanitarios para el personal se observan limpios sin mal olor, con agua y en cada baño hay papel higiénico y jabón para lavarse las manos, de la misma manera hay agua en cada sanitario, dentro de los baños hay dos lavamanos que se mantienen con el servicio de agua regular y el dispensador de jabón para cada lavamanos.

Tabla 37. Adecuaciones de la infraestructura para personas con discapacidad

a) Existen rampas	SI
b) Adecuaciones en baños	NO
c) Parqueos exclusivos	NO
d) Señalización específica	NO

Las adecuaciones de la infraestructura para personas con discapacidad son limitadas, ya que a pesar de que hay rampas para el acceso de personas en sillas de ruedas, los baños no están adecuados ni se observan parqueos con señalización específica para el acceso de personas con discapacidad. Es importante mencionar que en la clínica empresarial hay un colaborador de la unidad que utiliza silla de ruedas y desde hace 6 meses se construyó una rampa, por lo que antes los compañeros le ayudaban a subir las gradas para entrar a la oficina.

Tabla 38. Áreas con las que cuenta la institución en casos de emergencia

a) Zonas de evacuación	SI
b) Salidas de emergencia	SI
c) Puntos de encuentro	SI

Las áreas con las que cuenta la institución en caso de emergencia son, rótulos que indican las salidas de emergencia y las zonas de evacuación ante cualquier emergencia, incluso cada oficina tiene un extinguidor y también hay puntos de encuentro.

Tabla 39. Distribución de áreas verdes

a) Cercano al ambiente de trabajo	SI
b) Lejanos al ambiente de trabajo	NO
c) Áreas verdes en buen mantenimiento	SI
d) No existen	NO

La distribución de áreas es adecuada ya que están cercanas al ambiente de trabajo, afuera de las oficinas se encuentran plantas y pasto, lo que provoca que el ambiente sea más fresco, sin embargo, el área verde no se observa con excelente mantenimiento.

Tabla 40. Atención médica y en salud mental

a) Cuenta con clínica empresarial del ISSS	SI
b) Condiciones físicas y ambientales de la clínica	SI
c) Clínica de psicología por parte del MOP	SI

La institución cuenta con una clínica empresarial del ISSS, la cual se puede observar como un área con adecuadas condiciones físicas y ambientales, tiene aire acondicionado para evitar la proliferación de enfermedades y cuenta con los protocolos de higiene necesarios, de igual forma hay una clínica psicológica coordinada por estudiantes en prácticas profesionales.

Interpretación de la Guía de Observación de las condiciones de la infraestructura.

De acuerdo a la observación que se realizó dentro de las áreas del Ministerio de Obras Públicas, se observaron aspectos favorables como, que las paredes de la institución están totalmente limpias ya que se les da mantenimiento constante, de igual manera, las lámparas están en buen estado permitiendo que los empleados tengan total claridad en sus lugares de trabajo. En cuanto a las condiciones del mobiliario, la institución cuenta con escritorios espaciosos y sillas ergonómicas para los empleados, este aspecto es importante ya que beneficia al personal porque en las horas que permanecen sentados pueden estar en una posición cómoda y tomar una postura correcta al realizar el trabajo diario, también poseen el área de escritorio y ordenador con iluminación adecuada y en buen estado, por otra parte, los baños de la institución son limpios, amplios y cuentan con papel higiénico e incluso con dispensador de jabón para la higiene de los empleados.

Es necesario destacar que la institución cuenta con señalización para emergencias como, por ejemplo; las rutas de evacuación, salidas de emergencia y puntos de encuentro incluso en cada área de trabajo tienen un extinguidor en caso de incendio, en relación a la distribución de las áreas verdes se pudo observar que si se encuentran cercanas al ambiente de trabajo lo que facilita al personal tomar un descanso al aire libre después de terminar la jornada laboral.

Algunos aspectos deficientes que se observaron y que deben de ser mejorados por la institución son los siguientes; las instalaciones no son amplias y no hay organización para el paso vehicular y peatonal, se observó que las instalaciones no son modernas ya que algunas zonas están

deterioradas, así mismo, se evidenció que no hay ventilación suficiente debido al tamaño reducido de ventanas, para contrarrestar esta necesidad se utilizan ventiladores.

En relación al área de cafetería no se observó que la institución vele por implementar protocolos de limpieza ya que no hay basureros cercanos a las mesas ni algún lugar en específico donde el personal pueda realizar el lavado de manos adecuadamente, por lo tanto, el área donde toman sus alimentos no es la adecuada, además no está totalmente iluminada lo que permite la proliferación de moscas e insectos.

Con respecto a las adecuaciones de la infraestructura para personas con discapacidad si existen rampas para el transporte de sillas de ruedas, pero, no hay adecuaciones en los servicios sanitarios para que puedan ser utilizados para dichas necesidades, ni cuentan con parqueos exclusivos ni señalizaciones específicas.

Finalmente, un aspecto que es importante retomar es que la institución cuenta con una clínica empresarial del ISSS que tiene todas las condiciones físicas y ambientales para proporcionar beneficios a los trabajadores en cuanto a salud física y mental, pero no velan por la salud mental directamente ya que no hay un psicólogo de planta que dé seguimiento a los casos que son requeridos, sino más bien un estudiante en prácticas, el cual no es promovido adecuadamente, lo que provoca que las personas no busquen por sí solas la ayuda psicológica a pesar de que lo necesiten.

Un punto que se debe destacar son las prácticas incompletas de cultura de prevención en la institución ya que a través de la información que se ha obtenido de la observación, algunas deficiencias que se presentan pueden afectar al empleado en su propio bienestar, dejando en evidencia una inadecuada promoción de seguridad laboral en las áreas de trabajo.

Las personas a través de la relación con su entorno, adquieren tanto experiencias positivas como negativas, las cuales influyen de forma directa, con el autocuidado; una experiencia negativa como puede ser el caso de un accidente laboral le permite a la persona instaurar en sus esquemas cognitivos medidas y prácticas en pro de su salud física y mental. Es por esta razón que la institución debe velar constantemente por el bienestar de los empleados para evitar accidentes laborales.

4.2 Interpretación global de los resultados

Con base en la información recabada a partir de la encuesta dirigida al personal, entrevista a las jefaturas, guía de observación y los planteamientos del marco teórico se puede inferir lo siguiente: En el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (M.O.P.T.V) no se ha instaurado una adecuada cultura preventiva y de autocuidado, ya que no se le da la debida importancia a la seguridad del personal, así como a la promoción y valoración de dichos temas, lo cual provoca en el personal un desinterés por la salud mental y física limitándose solo a realizar sus actividades laborales. Cuando se deja de lado la construcción de esta cultura, el personal está más propenso a sufrir accidentes o a verse afectado en su salud física y mental, lo cual no es favorable en las organizaciones debido a que se aumenta el índice de sobrecarga y estrés laboral, en el cual se ven afectados de forma directa los empleados, manifestando diferentes tipos de problemáticas ya sea en el área personal como el desconocimiento del rol del psicólogo o los estigmas de este, ansiedad y estrés laboral, social como las relaciones entre los empleados y laboral con el desconocimiento de la Cultura Preventiva y otros temas como Salud Ocupacional.

Toda la conducta está influenciada por las experiencias que se adquiere en el desarrollo socio histórico, dichos hábitos y conocimientos no solo dependen de las experiencias sino de la cultura en la que se está inmerso. Los teóricos sostienen que las actividades de autocuidado son afectadas por creencias culturales, hábitos, costumbres y prácticas habituales de la familia y comunidad a la que se pertenece, es por ello que ciertas áreas de la vida son descuidadas o no se le da la debida importancia, como el asistir al odontólogo debido al miedo de experimentar dolor a causa de los procedimientos, la asistencia al terapeuta que esta estigmatizada debido a creencias irracionales y la cultura preventiva debido a las conductas temerarias para probar valor o masculinidad en el caso de los hombres. Es por ello que el personal de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI) se vio beneficiado en ciertas áreas mientras que en otras se vieron afectados, como veremos a continuación.

En cuanto a salud física en relación con los factores protectores se puede decir que el personal está muy bien de salud física ya que se realizan chequeos médicos cada seis

meses o una vez al año, así mismo prefieren asistir al médico en lugar de automedicarse, suelen enfermarse entre una vez al mes o cada seis meses y practican deportes ya sea de manera individual o participando en las actividades que promueve la clínica empresarial. Estas acciones están encaminadas a prevenir enfermedades o restablecer la salud, a fin de alcanzar un equilibrio entre la vida y las actividades diarias, de esta forma se incrementan los niveles de salud.

En cuanto a salud mental el personal en cierta medida no se ve afectado por los problemas relacionados al trabajo, además tienen una adecuada salud emocional y por lo tanto no llegan a estresarse o perder el sueño, por otro lado, se consideran apreciados y valorados por familiares y amigos lo cual es muy positivo porque mediante las reuniones familiares y sociales comparten tiempo y les permite liberar estrés, así mismo cuentan con fuentes de apoyo emocional y por lo tanto pueden ventilar aquellas emociones negativas que con el tiempo pueden evolucionar en estrés o ansiedad; así mismo se aceptan con sus virtudes y defectos. De acuerdo al autocuidado desde el enfoque psicológico, la autoaceptación se basa en el reconocimiento de cualidades y limitaciones, permite asumir y aceptar constructivamente las características que difícilmente pueden ser modificadas. Esto es favorable para la construcción del Autoconcepto ya que este se basa en las creencias que se tiene de uno mismo y que se manifiestan de forma directa en la conducta. Por lo tanto, un mayor autoconocimiento se traduce en autoaceptación lo que permite una adecuada autoestima. En base a lo anterior se puede decir que el personal tiene una adecuada salud mental.

Respecto a las relaciones sociales, el personal manifestó tener ciertas conductas asertivas, lo que posiblemente les permite defender sus derechos de forma adecuada, tratando siempre de expresar sus opiniones y quejas con el debido respeto; se llevan bien con sus compañeros, se ayudan entre sí y finalmente están a disposición de los demás. En esta área se puede decir que han aprendido habilidades sociales, por lo tanto, se pueden llegar a presentar conflictos entre compañeros, pero estos pueden ser resueltos y mantener un clima laboral favorable.

Respecto al trabajo y sociedad, los empleados expresan estar satisfechos con las funciones que realizan en su trabajo, así mismo este genera que se sientan satisfechos

con su desempeño, lo que a su vez genera que su trabajo no se perciba como monótono o repetitivo, todo esto les permite poder solucionar problemas del trabajo. Esto se puede relacionar con el área de salud mental en la cual tienen la habilidad para manejar de forma adecuada las situaciones en la que están inmersos por lo tanto no les genera ansiedad ni estrés y no padecen de insomnio generado por preocupaciones. En cuanto a seguridad laboral el personal manifiesto conocer de algunos programas de cultura preventiva y seguridad ocupacional, sin embargo, no existe ningún programa que respalde a la institución para fomentar entre el personal una cultura basada en la seguridad, salud y bienestar. De igual forma consideran que las instalaciones son adecuadas para desempeñar sus labores de forma normal y segura.

En base al tema de estudio: “Las prácticas de Autocuidado y la Cultura de la Prevención”, así como el enunciado del problema, que expresa lo siguiente: ¿Existen adecuadas prácticas de autocuidado y cultura de la prevención en el personal del área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucional que labora en el Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Desarrollo Urbano? Se puede inferir que en cierta medida si existen practicas adecuadas respecto al autocuidado, pero enfocado más al área de salud física que de salud mental, si bien el personal goza de salud mental es de forma indirecta ya que los resultados muestran que la asistencia al psicólogo no forma parte de sus prácticas de autocuidado ni tampoco existen practicas adecuadas en relación a la cultura de prevención ya que esta se debe fundamentar en la información, el compromiso y la participación de todos.

Tal como muestran los resultados de las entrevistas, no todos los empleados participan en las capacitaciones debido a que solo el coordinador u otro seleccionado del área es invitado a dichas capacitaciones, la persona seleccionada a participar en dichas capacitaciones deben de transmitir la información con sus compañeros, pero no existe un compromiso para compartir los aprendizajes y de hacerse solo se comunica vía correo electrónico o chats, lo cual es un método que no beneficia a la adquisición de conocimientos y eso no permite que los empleados consigan una cultura preventiva efectiva, donde tengan que interiorizar este tipo de medidas, y no tomarlas como una obligación o imposición. Respecto a las jefaturas todos discrepan en el tema de cultura preventiva como se evidencia en los resultados no existen programas de seguridad

ocupacional, en todo caso esta es una responsabilidad exclusiva de recursos humanos los cuales no le han dado la debida importancia al tema según las jefaturas, todas las actividades que se fomentan están orientadas a responder a la salud física dejando de lado la salud mental.

Así mismo no existe reglamento que apoye el autocuidado y cultura preventiva, además de no conocer normativas sobre prevención y seguridad laboral, ya que la institución se enfoca más en la prevención primaria definida esta como las acciones para eliminar, aislar, sustituir y proteger al trabajador, intentando que el peligro no se convierta en un riesgo; también se incluye en esta categoría todo lo que se haga en el medio ambiente para que los trabajadores dispongan de agua potable e instalaciones sanitarias. Por lo tanto, sus acciones están orientadas en la infraestructura y ciertas condiciones laborales que deben cumplirse para que los empleados puedan realizar de forma segura y con normalidad sus actividades, esto queda en evidencia mediante lo recabado en la guía de observación donde se evidencia que hay compromiso por la institución, sin embargo, las instalaciones no son inclusivas para el personal con discapacidad ya que no cuentan con baños adecuados, parqueos exclusivos ni señalizaciones.

Por lo tanto, y en respuesta al enunciado del problema del Capítulo I de esta investigación, podemos decir que no hay una adecuada práctica de autocuidado y cultura preventiva, debido a que estos temas se perciben de forma separada tal como lo expreso Mendoza (2004) “La cultura de prevención y el autocuidado, es un tema totalmente novedoso ya que en las organizaciones estos términos son empleados de forma separada” si bien el personal se preocupa por su salud física, el autocuidado está incompleto dejando de lado la salud bucal y mental, además que no hay una adecuada cultura preventiva en la organización en la que el personal este plenamente capacitado en temas de seguridad ocupacional. De acuerdo a los objetivos específicos del presente estudio se pretendía evaluar las áreas del autocuidado (físico, emocional, estilos de vida, enfermedades, etc.) con el propósito de identificar aquellas que sean deficientes en los trabajadores del área de la GACI del Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Desarrollo Urbano (MOP). Las áreas identificadas en las que se presentan deficiencias son: salud bucal, dentro del área de salud física en donde el personal asiste cada seis

meses o nunca al odontólogo, así mismo en la salud mental se identificó que el personal no asiste al psicólogo, a pesar de los esfuerzos de la clínica empresarial del MOP, por promover la salud mental se puede decir que no han generado impacto en la población, por lo tanto es necesario desmitificar el rol del psicólogo para que los empleados cambien sus esquemas sobre la asistencia psicológica.

En cuanto a las relaciones interpersonales como área abordada en la encuesta, los empleados manifestaron tener adecuadas relaciones interpersonales, donde se pudo corroborar que las jefaturas tienen una perspectiva diferente, es decir, manifestando que presenta problemas de trabajo en equipo; es por ello que se pretende orientarlos en el tema de relaciones interpersonales y trabajo en equipo para que el personal aprenda a convivir entre sus compañeros en un ambiente donde la convivencia sea sana y el ambiente de trabajo sea el ideal. Finalmente, la cultura preventiva siendo esta una de las áreas más importantes en abordar, los resultados dieron a conocer que la institución vela por la seguridad sus empleados, ya sea en mejorar la infraestructura o a promocionar la salud física, pero se limitan en promocionar o adquirir más conocimientos sobre el tema, ya que no todos pueden participar en las capacitaciones seguridad ocupacional u otro tema que abarque la cultura preventiva como tal.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Según la información obtenida a partir de las encuestas de personal y jefaturas inmediatas, se concluye que los empleados se inclinan por considerar que las prácticas de autocuidado se perciben como un elemento necesario y que puede provocar tensión al desarrollo de su bienestar psíquico y físico si no se vela por ello, a diferencia de las jefaturas que orientan el autocuidado y cultura de la prevención únicamente a factores de riesgos vinculados a las condiciones físicas y de equipamiento.
- Las áreas evaluadas en las que se detectaron deficiencias en el autocuidado son: la salud física destacando como área deficiente la salud bucal debido a que no les dan la debida importancia a los chequeos en el tiempo recomendable para evitar alguna afectación. Otra de las áreas afectadas es la salud mental, debido a la poca promoción que se le da a la asistencia psicológica dentro de la empresa ya que el personal no asiste al psicólogo a pesar de que presenten dificultades personales, de igual forma, los empleados expresan no tener dificultades en el área de autoestima, sin embargo, se identifica a través de los resultados de las encuestas el poco conocimiento que tienen de sí mismos por el hecho de que algunas personas no se aceptan tal como son.
- En cuanto a las relaciones interpersonales entre los empleados de la GACI; según los datos es una de las áreas con mejores resultados de la encuesta del personal, sin embargo, haciendo contraste con la entrevista de jefes hay una variación en los resultados ya que mencionan que hay deficiencias en las relaciones entre compañeros, afectando el trabajo en equipo, la sana convivencia y el poco involucramiento en actividades extracurriculares.
- En cuanto a los resultados de la guía de observación es importante recalcar que en la institución se cuenta con infraestructura adecuada para que los empleados laboren plenamente ya que las paredes están limpias, las lámparas se encuentran en buen estado permitiendo que los empleados lleven a cabo la jornada laboral con iluminación, así mismo la institución se encarga de que el inmobiliario sea ergonómico para que se eviten problemas de salud durante la jornada laboral en la que permanecen sentados por horas y puedan sentirse cómodos, se observan señalización para casos de emergencia como;

rutas de evacuaciones, salidas de emergencia y puntos de encuentro. Así mismo, algunos aspectos deficientes e importantes de mencionar están relacionados al poco seguimiento que se le da a la cafetería en cuanto a protocolos de limpieza.

- Los factores de riesgos que se han presentado dentro de la institución son la falta de programas de cultura preventiva y la poca capacitación que los empleados reciben sobre temas de seguridad laboral o autocuidado, también es de mencionar el desconocimiento sobre el tema de cultura preventiva de parte de los empleados y de las jefaturas dentro del área abordada, ya que en los resultados de las entrevistas y encuestas no tienen un concepto claro sobre este tema y no conocen las medidas a tomar en caso de que ocurriera una emergencia dentro del área, además , no cuentan con el personal idóneo, ni las herramientas necesarias para abordar este tipo de temáticas.

- Según los resultados de las encuestas y entrevistas dirigidas al personal las prácticas de autocuidado y cultura de la prevención que se identificaron específicamente en el área de la GACI son la asistencia recurrente a los chequeos médicos, no se enferman constantemente, utilizan actividades recreativas para disminuir el estrés, y evitan los conflictos con los compañeros del área resolviendo de manera adecuada los problemas, sin embargo, en cuanto a cultura de prevención se encuentran deficiencias en relación a programas sobre seguridad y salud ocupacional ya que en la institución no se da el debido seguimiento de fomentar y ejecutar medidas de seguridad para los empleados ni se toma el tiempo para que cada uno de ellos se informen de manera consiente sobre las adecuadas prácticas de autocuidado.

5.2 RECOMENDACIONES

➤ A LA INSTITUCIÓN.

- Es recomendable mantener informados y capacitados en aspectos relacionados con la cultura de prevención a los empleados y jefaturas del área de Compras y Adquisiciones Institucionales (GACI) ya que de esta manera se pueden abarcar medidas que contribuyan a la prevención de accidentes a través de la creación y utilización de un manual exclusivamente diseñado para controlar los riesgos más comunes que puedan presentarse en el área de trabajo.
- Es de suma importancia potencializar las relaciones inter e intra personales de cada empleado ya que los refuerzos sociales facilitarían considerablemente la comunicación y adaptación al ambiente de trabajo.
- Es necesario que se diseñe y ejecute un plan de intervención orientado a las prácticas de autocuidado y cultura de la prevención para el personal que labora en la institución dentro del cual se puedan abordar las diferentes áreas y temáticas relacionadas a la salud física y mental de los empleados promoviendo y aplicando dichas prácticas a su vida cotidiana.
- Se recomienda que el personal participe activamente en el programa de intervención, si bien han desarrollado de forma autónoma estrategias para alcanzar un equilibrio entre la salud física y mental, es necesario que el personal se actualice con el fin de adquirir nuevos conocimientos y habilidades en relación al autocuidado para tener herramientas que les permita afrontar de manera correcta los problemas de la vida cotidiana y puedan gozar estabilidad física y mental.

➤ AL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

- Se recomienda que la Universidad de El Salvador a través del Departamento de Psicología promueva constantemente la cultura de prevención a través de la implementación de programas enfocados en el autocuidado en el área laboral.
- Es importante que los estudiantes de psicología adquieran conocimientos sobre salud y seguridad ocupacional para implementar medidas preventivas en las empresas e instituciones.
- Que los estudiantes de psicología construyan, a través de la información proporcionada en la presente investigación, un manual con prácticas de autocuidado y cultura de la prevención que sea de utilidad para el personal de las empresas e instituciones.

FUENTES CONSULTADAS

- Alcocer, A. (2011). *Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del ibex 35*. Madrid: Bienestar Corporativo. Recuperado de: <http://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/163/Estudiobienestar.pdf>
- Aldaz, L. (2018). *Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral*. (tesis pregrado). Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Álvarez, L. (2006). Autocuidado y capacidad de agencia de Autocuidado. *Avances en enfermería*. XXIV. (2). 92.
- Aníbal R. (s.f). Promoción y desarrollo de la cultura preventiva. Trabajo, ambiente y salud. 2(1), 49
- Clímaco, F., Martínez, A. y Villanueva, J. (2015). *Diagnóstico de las necesidades psicológicas que presenta el cuerpo de socorristas voluntarios de cruz roja salvadoreña, con sede en san salvador y propuesta de un programa de autocuidado para el fortalecimiento de su salud mental*. (tesis pregrado). Universidad de El Salvador, Ciudad Universitaria, El Salvador.
- Crespín (2017) *Comités de seguridad y Salud Ocupacional*. (s.f). Recuperado de <https://www.salud.gob.sv/comites-de-seguridad-y-salud-ocupacional-csso/>
- De Roux G. (s.f). *La prevención de comportamiento de prevención de comportamiento de riesgos y la promoción de estilos de vida saludables en el desarrollo de la salud*. Educación salud médica. 28 (2), 233-225.
- Escobar, M. (2011). *El Autocuidado: Un Compromiso de la Formación Integral en Educación Superior*. Manizales, Colombia: Hacia la Promoción de la Salud.
- FISO. (2012). *Autocuidado en el trabajo* (p. 3). Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado a partir de <http://www.fiso.org/Content/files/articulos-profesionales/3749.pdf>
- García, J., Hernández A. y Valladares, S. (2014). *Programa de Seguridad y Salud Ocupacional para garantizar el bienestar de los empleados y alumnos del colegio Ioseph ubicado en*

la ciudad de Ilopango, departamento de San Salvador. (tesis pregrado). Universidad de El Salvador, Ciudad Universitaria, El Salvador.

Gherardi S, Nicolini D. (2000) “*El aprendizaje organizacional de la seguridad en las comunidades de práctica*”, Argentina, Santa Fe: Borsellino.

Hernández, M. (2015). *Autocuidado y Promoción de la Salud en el Ámbito Laboral*. Guadalajara, México.

Ley No. 86. Código de Salud. San Salvador, El Salvador, 1 de abril de 2019.

Ley No. 142. Código de Trabajo. San Salvador, El Salvador, 1 de abril de 2019.

Ley No. 387. Reglamento General en Materia de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo. San Salvador, El Salvador, 1 de abril de 2019.

MacGregor, D. (1960) *El lado humano de las organizaciones*. Massachusetts, Estados Unidos: Mit Sloan School Management.

Mendoza, A. (2004). *Cómo implantar la cultura preventiva en la empresa*. FC Editorial.

Ministerio de Salud (2019) *Comités de seguridad y Salud Ocupacional*. (s.f). Recuperado de <http://www.salud.gob.sv/comites-de-seguridad-y-salud-ocupacional-csso/>

Ochoa JD, Franco AS, y Hernández AM, (1995). *La promoción de la salud y la seguridad social*. Bogotá: Corporación de salud y desarrollo.

Orem, D. (1980). *Enfermería: Conceptos de Práctica*. Cuarta Edición. Ed. Mc Graw Hill.

Rodríguez. C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. (primera edición). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Reyes, A. (2017, abril 27). La importancia del autocuidado en los trabajadores. Recuperado 31 de octubre de 2017, a partir de <http://www.cetep.cl/web/?p=11733>

Tobón, O. (2003). El autocuidado: una habilidad para vivir. *Hacia la promoción de la salud*, 1–12.

- Ortiz, K. (2015). *Conductas y condiciones de Autocuidado en Salud Mental de los defensores y las defensoras de Derechos Humanos de la niñez y la adolescencia*. (tesis posgrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Sánchez, F. (2014). *La Teoría Humanista de la Personalidad de Carl Rogers*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/teoria-personalidad-carl-rogers/>
- Torres, A. (2019). *La Teoría de la Personalidad que propuso Carl Rogers*. Barcelona: España.: Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-personalidad-carl-rogers>
- Vega, O. y González, D. (s.f). *Teoría del Déficit del Autocuidado*. En Owen, D. (Ed.). *Ciencia y cuidado*. (pp. 28-35). Cúcuta, Colombia.

ANEXOS

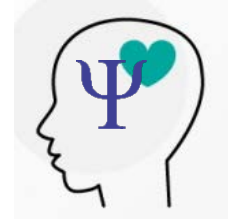
INDICE DE ANEXOS

1. Instrumentos de recolección de datos.....	130
2. Programa de Intervención sobre las prácticas de autocuidado y de la cultura de prevención.....	142
3. Evaluación del Programa de Intervención.....	222
4. Registro fotográfico de las sesiones de intervención.....	227

Instrumentos de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



Entrevista dirigida a jefatura del área de Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (M.O.P)

Objetivo: Identificar las prácticas de autocuidado que se realizan dentro de la empresa, así como el conocimiento de leyes laborales y de cultura de la prevención, para la realización de un diagnóstico y programa de intervención dentro de la empresa.

I. Datos Personales:

1. Nombre: _____
2. Edad: _____ 3. Género: F ___ M ___ 4. Estado Civil: _____
5. Cargo: _____
6. Años laborando: _____
7. Total, de empleados a su cargo: _____

II. Salud y autocuidado.

1. ¿Qué tan importante es la salud física y mental dentro de la organización?

2. ¿Qué entiende por autocuidado?

3. ¿Considera que hay relación entre autocuidado y prevención de accidentes?

III. Cultura de la prevención.

4. ¿Qué entiende por cultura de la prevención?

5. ¿De qué manera se aplica la normativa vigente en El Salvador sobre prevención y seguridad laboral?

6. ¿La Institución cuenta con un reglamento interno que apoye el autocuidado y la cultura de la prevención en el área laboral?

Explique:

7. ¿Se han identificado y evaluado riesgos que puedan presentarse y afectar el logro de objetivos y metas de su área de trabajo? ¿Cuáles? ¿Cómo se han evaluado?

8. ¿La institución imparte capacitaciones de seguridad para los empleados? ¿Qué tipos de temas imparten?, ¿Con que frecuencia?

9. ¿Qué actividades realizan para fomentar el autocuidado y la cultura de la prevención?

IV. Seguridad Laboral.

10. ¿Cuenta la Institución con un programa de Seguridad y Salud Ocupacional? En caso de ser afirmativo, ¿Quién es el responsable de implementar el programa?

Sí ____ No ____

11. ¿Qué tan útil considera usted, invertir en prácticas preventivas dentro de una organización? ¿Qué beneficios trae tanto para el empleador como el empleado?

12. ¿Qué acciones deberían incorporarse en la Institución para promover el autocuidado y la cultura de la prevención dentro de la Institución?

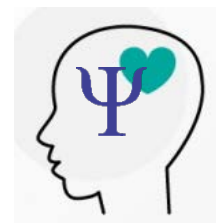
13. ¿Conoce el personal las políticas y procedimientos para garantizar la seguridad laboral y el autocuidado en la Institución? ¿Qué acciones toman para que el personal conozca de estas políticas y procedimientos?

14. Los empleados de su área de trabajo conocen sobre sus derechos y obligaciones como trabajador? ¿De qué manera se informan?

Nombre del entrevistador _____ Fecha: _____



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



Encuesta Dirigida al Personal que labora en el Área de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda Y Desarrollo Urbano (M.O.P)

Objetivo: Identificar las prácticas de autocuidado, estilos de vida y conocimiento de cultura de la prevención en empleados que laboran en el área de finanzas, para el establecimiento de un diagnóstico que permita diseñar e implementar un programa de intervención dentro de la empresa.

Indicaciones: Por favor, lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad, recuerde que no hay respuestas buenas ni malas; Todas las respuestas se manejaran con completa confidencialidad y ética por parte de los entrevistadores. Así mismo, esta encuesta es de uso académico para obtener el grado de Licenciatura en Psicología, sobre el tema *“Diagnóstico, Diseño e Implementación de un Programa de Intervención sobre las Prácticas de Autocuidado y de la Cultura de la Prevención”*.

I. Datos Personales:

1. Edad: _____ 2. Género: F ___ M ___ 3. Estado Civil: _____
4. Nivel académico: _____
5. Departamento/Municipio donde vive: _____

II. Datos de la empresa:

6. Cargo desempeñado: _____
7. Tiempo laborando en la empresa: _____
8. Distancia de su trabajo a su casa: _____
9. Total de empleados en su área de trabajo: _____

III. Salud Física

10. ¿Con que frecuencia se realiza chequeos médicos?

Una vez al mes _____ Cada 6 meses _____ Cada año _____ Nunca _____

11. ¿Con que frecuencia asiste al Odontólogo/Dentista?

Una vez al mes _____ Cada 6 meses _____ Cada año _____ Nunca _____

12. Por lo general, cuando se enferma y no conoce lo que padece ¿Prefiere automedicarse o asistir al médico?

Automedicarse _____ Asistir al Medico _____

13. ¿Con qué frecuencia suele enfermarse?

Una vez al mes _____ Cada 6 meses _____ Cada año _____ Nunca _____

14. ¿Practica algún deporte o realiza algún tipo de actividad física?

Sí _____ No _____

Explique: _____

IV. Salud Mental.

15. ¿Con que frecuencia asiste al psicólogo?

Una vez al mes _____ Cada 6 meses _____ Cada año _____ Nunca _____

16. ¿Sus preocupaciones del trabajo o del hogar le han hecho perder el sueño?

Frecuentemente _____ A veces _____ Nunca _____

17. Ante los problemas personales, familiares y laborales. ¿suele hablar sobre ellos con sus amigos, familia o prefiere mantenerlos reservados?

Hablar sobre ellos _____ Mantenerlos reservados _____

18. ¿Qué actividades realiza para evitar o manejar el estrés? (Puede elegir más de una opción).

- Salir con la familia.
- Salir con los amigos.
- Salir a fiestas.
- Hacer ejercicio o practicar algún deporte.
- Asistir a la iglesia.
- Otros (Explique) _____

19. ¿Se siente valorado/apreciado por sus familiares y amigos?

Mucho _____ Poco _____ Nada _____

20. ¿En qué medida se acepta usted mismo con sus virtudes y defectos?

Poco _____ Medianamente _____ Mucho _____

Explique: _____

V. Relaciones Sociales.

21. ¿Expresa y defiende adecuadamente sus derechos cuando no son respetados?

Siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____

22. ¿Está a disposición de los demás y abierto a sus consultas?

Siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____

23. ¿Se considera una persona “con tacto” y delicadeza para expresar opiniones a sus compañeros?

Siempre _____ A veces _____ Casi nunca _____

24. ¿Intenta ayudar a sus compañeros para que resuelvan más fácilmente sus problemas?

Siempre ____ A veces ____ Casi nunca ____

25. Por lo general, ¿Se lleva bien con los demás?

Siempre ____ A veces ____ Casi nunca ____

VI. Cultura de la Prevención.

Trabajo y Sociedad.

26. ¿Las funciones y tareas que realiza le gustan? Si ____ No ____ A veces ____

Explique _____

27. ¿Está satisfecho con su desempeño laboral? Si ____ No ____ A veces ____

28. ¿El salario que recibe es acorde a las funciones que realiza?

Si ____ No ____

29. ¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo? Si ____ No ____ A veces ____

30. Cuando se le presentan problemas relacionados a su trabajo.

¿Los puede solucionar? Si ____ No ____ A veces ____

Explique:

VII. Seguridad Laboral.

31. ¿Conoce usted, de algún programa dentro de la empresa acerca de la cultura de la prevención o seguridad ocupacional? Sí ___ No ___

¿Cuáles?

32. En caso de algún accidente laboral, ¿Sabe usted a quien dirigirse?

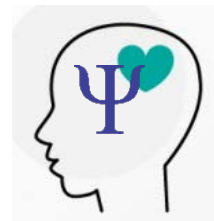
Sí ___ No ___

33. ¿Considera que la infraestructura en el área de trabajo donde usted labora se encuentra en buen estado?

Sí ___ No ___

¿Porqué? _____

Nombre del encuestador: _____ Fecha: _____



**Guía de Observación de Infraestructura en Instalaciones del Ministerio de Obras
Públicas, Transporte, Vivienda Y Desarrollo Urbano (M.O.P)**

Objetivo: Recabar información a fin de identificar sobre la infraestructura y las condiciones laborales en las que se desenvuelve continuamente el personal del MOP.

I. Datos informativos:

Observador: _____ **Fecha:** _____

Áreas de Observación: _____

1. Estado de la infraestructura

f) Paredes Limpias	
g) Instalaciones amplias	
h) Instalaciones Reducidas	
i) Piso adecuado	
j) Instalaciones modernas	

Observaciones: _____

2. Ventilación del ambiente de trabajo

e) Cuentan con ventanas amplias	
f) Sin ventanas	
g) Cuentan con aire acondicionado	
h) Cuentan con ventiladores	

Observaciones: _____

3. Iluminación del ambiente laboral

e) Lámparas en buen estado	
f) Luces intermitentes	
g) Luces opacas	
h) Luces LED	

Observaciones: _____

4. Condiciones del mobiliario en el área de trabajo

e) Escritorios espaciosos	
f) Sillas ergonómicas	
g) Área de escritorio y ordenador con iluminación adecuada	
h) Mobiliario en buen estado	

Observaciones: _____

5. Condiciones del área de cafetería

e) Cuentan con protocolo de limpieza	
f) Hay basureros a su alrededor	
g) Utensilios adecuados de cocina	
h) Hay espacio para lavado de manos	

Observaciones: _____

6. Condiciones del área donde el personal consume sus alimentos

e) Área aseada.	
f) Constante limpieza.	
g) Moscas o insectos a la vista.	
h) Protocolos de limpieza (dispensadores de alcohol gel o lavamanos)	

Observaciones: _____

7. Estado y calidad de los servicios sanitarios para el personal

f) Limpios	
g) Mal olor	
h) Con agua	
i) Papel higiénico y jabón	
j) Servicios y lavamanos en buen estado	

Observaciones: _____

8. Adecuaciones de la infraestructura para personas con discapacidad

e) Existen rampas	
f) Adecuaciones en baños	
g) Parqueos exclusivos	
h) Señalización específica	

Observaciones: _____

9. Áreas con las que cuenta la institución en casos de emergencia

d) Zonas de evacuación	
e) Salidas de emergencia	
f) Puntos de encuentro	

Observaciones: _____

10. Distribución de áreas verdes

e) Cercano al ambiente de trabajo	
f) Lejanos al ambiente de trabajo	
g) Áreas verdes en buen mantenimiento	
h) No existen	

Observaciones: _____

11. Atención médica y en salud mental

d) Cuenta con clínica empresarial del ISSS	
e) Condiciones físicas y ambientales de la clínica	
f) Clínica de psicología por parte del MOP	

Observaciones: _____

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS DE AUTOCUIDADO Y CULTURA DE LA PREVENCIÓN:



ELABORADO POR:

- ▽ Araujo Beltrán Gabriela Eleonora
- ▽ Escobar Guillen Silvia María
- ▽ Grande Gómez Ellman Jaime

TEMA DE PROCESO DE GRADO:

**Diagnóstico, Diseño e Implementación de un Programa de Intervención sobre las
Practicas de Autocuidado y de la Cultura de la Prevención en el Personal que Labora en
el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda, y Desarrollo Urbano
(M.O.P.T.V.D.U), San Salvador.**

1. Descripción del Programa:

El programa de Intervención de las prácticas de autocuidado y de la cultura de la prevención, está compuesto por 10 sesiones que abarcan tres áreas deficientes encontradas en el diagnóstico del proceso de grado; estas áreas son: Salud Mental, en las que se abarcaran temas relacionados a la desmitificación del rol del psicólogo, importancia del autocuidado, estrés y ansiedad en el trabajo; otra de las áreas es Relaciones Interpersonales, donde se llevarán a cabo dos temas, los cuales son: trabajo en equipo y relaciones interpersonales y la tercera área que se realizaran es de la Cultura de la Prevención: seguridad laboral, conocimiento de cultura preventiva y primeros auxilios psicológicos. Es importante abordar estas áreas y necesidades encontradas, ya que ayudará a los empleados a conocer las consecuencias provocadas por la falta de cultura preventiva dentro de la institución y la importancia del cuidado personal para una vida más plena y saludable física y mentalmente; así como el impacto a nivel psicológico para brindarles una orientación adecuada en temas de la salud mental.

2. Justificación

El presente programa tiene como finalidad la intervención sobre las prácticas de autocuidado y de la cultura de la prevención, con el propósito de capacitar, ampliar y modificar las conductas que no favorecen el desarrollo de estas áreas dentro del Departamento de Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI) del M.O.P, que surgen a raíz del poco conocimiento que tienen sobre estos temas o de los insuficientes recursos para enseñar sobre estas necesidades tan importante. En términos psicológicos, el Autocuidado se caracteriza como la actitud y aptitud para realizar de forma voluntaria y sistemática actividades dirigidas a conservar la salud y prevenir enfermedades, generalmente la evidencia de un adecuado autocuidado reduce la incidencia de patologías graves y mejora la salud mental. A su vez, la Cultura de la Prevención puede definirse como el conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos los miembros de una

organización social o laboral sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas, independientemente exista o no un desastre inminente.

Es por ello que mediante el diagnóstico de las necesidades encontradas y el diseño y ejecución del plan de intervención, se pretende ayudar los empleados del área de Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (GACI), brindándoles estrategias y herramientas psicológicas adecuadas, las cuales les permitan modificar conductas, incrementar conocimientos y desarrollar las habilidades adecuadas para mejorar sus estilos de vida, salud mental y en el caso del tema de cultura de la prevención, evitar riesgos laborales, enseñarles a prevenir experimentando un mejoramiento durante y después del programa tanto a nivel intra e inter personal, en cada uno de los empleados participantes.

Con la implementación de este plan de intervención se pretende que haya un cambio positivo en los participantes; con el apoyo de las técnicas, se espera que durante su aplicación se dé una toma de conciencia acerca de las dificultades encontradas a nivel personal, así como en el ámbito de la institución y por consecuencia haya voluntad durante el proceso y así lograr una concientización, evitar las dudas y ayudar o asesorar en la resolución de problemas, donde sean ellos mismos los que reflexionen y tomen sus propias decisiones, empoderándolos y capacitándolos para mejorar el control de su vida personal, familiar y profesional; buscando la efectividad en sus labores y promoviendo la salud mental en los empleados del M.O.P.

3. Objetivos

Objetivo General:

- Desarrollar un programa de intervención el cual beneficie las necesidades detectadas en los empleados de área de Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (G.A.C.I), que permita el desarrollo de herramienta en relación a las variables de Cultura de la Prevención y Autocuidado.

Objetivos Específicos:

- Facilitar técnicas psicológicas que permitan a los participantes aprender de una manera más adecuada las diferentes conductas del autocuidado como practica deseable.
- Brindar las herramientas psicológicas necesarias a los empleados sobre cultura preventiva para que les ayuden a anticiparse y evitar posibles acontecimientos de riesgo.
- Fomentar temas relacionados a la salud mental en los trabajadores, y genere un adecuado aprovechamiento de técnicas relacionadas al tema y así puedan practicarlo fuera y dentro de la institución.

4. Metas:

- Promover en un 90% las prácticas de autocuidado.
- Ampliar en 80% el conocimiento sobre cultura de la prevención.
- Capacitar en un 60% a los empleados sobre el tema de los primeros auxilios psicológicos.
- Fomentar la comunicación, cooperación y armonía equipos de trabajo, aumentando el nivel de conciencia del poder de la intención en el 100% de los participantes.
- Ejecutar en un 80% técnicas de relajación para el afrontamiento del estrés y ansiedad.
- Fomentar en un 85% el conocimiento del autocuidado y la cultura de la prevención en los participantes.

5. Beneficios del Programa:

Autocuidado:

- Incremento del bienestar general de cada uno de los empleados.
- Reducir el nivel de ansiedad y estrés.
- Mejorar la salud mental.
- Enriquecer las relaciones interpersonales.
- Mejorar el estado de ánimo.

Cultura de la Prevención:

- Disminuir el número de accidentes laborales.
- Incremento de la productividad a través de la motivación.
- Disminuir los niveles de absentismo a partir de la mejora en la salud, física y mental.
- Mejorar el clima laboral y tener empleados motivados
- Promover la importancia de las medidas de Seguridad, Higiene, Salud y Bienestar.

6. Estructura del Programa:

a) Área de la Salud Mental: 4 sesiones

- Importancia de la Salud Mental
- Desmitificación del rol del Psicólogo.
- Importancia del Autocuidado.
- Ansiedad y Estrés.

b) Relaciones Interpersonales: 2 sesiones

- Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales.
- Estilos de Comunicación y Asertividad

c) Cultura de la Prevención: 4 sesiones

- Conocimiento de la Cultura de la Prevención.
- Primeros Auxilios Psicológicos.

7. Localización:

- Sala de Reuniones GACI.

8. Periodo de Ejecución:

- Período:** Del 15 de agosto al 12 de septiembre de 2019.
- Horario:** 7:30 a.m. a 9:30 a.m.

Sesiones de Intervención



Nombre Creativo del Programa: “Intenta Expresarlo”

Área: Salud Mental.

N° de Sesión: 1

Sub-área: Desmitificación del rol del psicólogo.



Objetivo de Sesión: Brindar conocimientos amplios sobre la función del psicólogo para que los empleados comprendan de qué manera el profesional genera bienestar mental a través de técnicas especializadas para cada problemática.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECIFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
Presentación del taller	Explicar de forma interactiva el objetivo principal de la sesión para que los empleados se familiaricen con las actividades que se llevaran a cabo, así mismo con el establecimiento de normas y expectativas de la jornada.	Se iniciará la jornada dando la bienvenida a los empleados presentes, así como invitarlos a participar en toda la jornada del taller, se dará el objetivo del taller para tener más claro la sesión de ese día. También se llevará a cabo la construcción de las normas de convivencia a través de un papelógrafo que los facilitadores brindarán para ir anotando cada respuesta de los empleados por último se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia el taller mediante una lluvia de ideas que se irán anotando en otro papelógrafo.	1. Dos papelógrafo. 2. Plumones.	10 minutos
Dinámica de ambientación “Sonrisas gratuitas”	Generar un ambiente de confianza entre los participantes a través de la interacción en la dinámica establecida.	Se procederá a la realización de la dinámica de animación, los participantes se colocarán en parejas frente a frente, el objetivo es que la pareja A tiene que	Ninguno	10 minutos

		hacer reír o sonreír a la pareja B haciendo algún cumplido o comentario a pesar que esté mentalizada que no debe de reírse, luego se repetirá la acción de la misma manera cambiando roles de A y B.		
Exploración de los conocimientos previos	Identificar a través de una serie de preguntas los conocimientos previos que tienen los empleados a cerca del rol que cumple el profesional de psicología	Se les preguntará a los empleados sobre que conocimientos tienen acerca de las funciones del psicólogo y se irán colocando cada una de las ideas por hoja de papel bond para pegarlas en la pared a medida que se respondan las preguntas. (¿En qué área puede brindar orientación el psicólogo?, ¿Cuándo se debe asistir al psicólogo?, ¿Desde qué edad se puede asistir al psicólogo? ¿De qué manera ayuda el psicólogo en diferentes situaciones?)	1. Páginas de papel bond de colores.	10 minutos
Profundización del tema	Proporcionar nuevos conocimientos a los empleados sobre el rol del psicólogo para que comprendan la importancia de la salud mental.	Para iniciar con el tema, los facilitadores explicaran a los empleados el papel que juega el psicólogo y cuáles son las áreas de intervención del profesional de la salud mental.	1. Papelógrafo.	15 minutos
Aplicación de los aprendizajes “Comprendiendo el comportamiento”	Ejemplificar a través de un caso las necesidades que se presentan en las personas para valorar la importancia de buscar ayuda psicológica.	<u>Desarrollo de la Técnica:</u> El/La facilitadora les solicitará que presten atención a la lectura de un caso que se presentará sobre un adulto con problemas de alcoholismo y como se producen las consecuencias de esta	1. Hojas con el caso descriptivo.	20 minutos

		<p>afectación (Ver anexo1)</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Cuando se finalice la lectura se generará una pequeña discusión a través de dos preguntas como, por ejemplo: ¿Es necesario que la persona busque ayuda psicológica? y ¿En qué medida consideran que el psicólogo puede ayudar en este caso? Se les pedirá que de manera voluntaria participen en la discusión del caso.</p> <p><u>Reflexión final:</u> El/La facilitadora reforzará las respuestas que han proporcionado los participantes para profundizar en la importancia de la función de los psicólogos en casos similares y cuáles son las bases para proporcionar una adecuada intervención.</p>		
<p>Evaluación del taller “Lo que me llevo del grupo”</p>	<p>Interactuar a través de la dinámica los conocimientos adquiridos en la jornada para que los empleados se lleven experiencias relevantes y puedan ponerlas en práctica en su vida cotidiana.</p>	<p>Se les indicará a los participantes que forme un círculo. Luego tendrán que comentar lo más relevante que se llevaran de la jornada; las preguntas generadoras serán: ¿Qué enseñanza me proporcionaron las dinámicas? ¿Por qué es importante conocer la labor psicológica? ¿Qué quiero poner en práctica al salir de este taller? El/ La facilitadora entregará trozos de papel bond para que puedan escribir en una oración los aprendizajes adquiridos después se colocaran en una caja y se</p>	<p>1. Trozos de papel bond 2. Plumones</p>	<p>6 minutos</p>

		compartirán con todos los participantes.		
Cierre del Taller	Expresar muestras de felicitación y agradecimiento por la participación en el taller para que los empleados se motiven a continuar participando.	Al finalizar el taller se le felicitará al grupo de empleados por haber asistido y participado en cada una de las actividades; posteriormente se hará una breve reflexión para que los empleados reflexionen y practiquen lo aprendido en el taller. Al finalizar se les hará entrega de un pequeño y simbólico refrigerio.	1. Refrigerio	7 minutos



Nombre Creativo del Programa: “Si puedes cambiar tu mente, puedes cambiar el mundo”

Área: Salud Mental

N° de Sesión: 2

Sub-área: Autocuidado.



Objetivo de Sesión: Promover la salud mental a través de actividades interactivas para que los empleados tomen conciencia de la importancia de cuidar su salud y practicar los conocimientos adquiridos.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECIFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
Presentación del taller	Generar de forma participativa las normas y las expectativas que se llevaran a cabo en el taller para desarrollarlo de manera óptima.	Se iniciará el taller dando la bienvenida a los empleados presentes, así como invitarlos a participar en toda la jornada del taller, se dará el objetivo del taller para que tengan una idea de lo que compartirá en las actividades. También se llevará a cabo la construcción de las normas de convivencia a través de un papelógrafo que los facilitadores brindarán para que entre todos se coloquen dichas normas y así mismo se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia el taller mediante una lluvia de ideas que se irán anotando en otro papelógrafo.	1. Dos papelógrafos 2. Plumones	10 minutos
Dinámica de ambientación “Te quiero dulzura, pero	Establecer un ambiente de confianza en el cual a través de la dinámica los empleados puedan expresar sus muestras de	Se procederá a la realización de la dinámica de animación, se les pedirá a los empleados que se coloquen en círculo de pie, la primera persona le dice	Ninguno	10 minutos

ahora no puedo reírme”	compañerismo entre ellos.	a la persona de su derecha ¿Me quieres dulzura?, por lo cual la persona contesta; “Si te quiero dulzura, pero no puedo reírme” A continuación la primera persona hace reír a la segunda persona, de esta manera se continuará el juego hasta finalizar con la última persona. El objetivo de la dinámica es que entre los compañeros descubran de qué manera provocar una emoción placentera a otra persona.		
Exploración de los conocimientos previos	Identificar los conocimientos que tengan los empleados sobre la salud mental y la importancia que requiere cuidar de ella.	Se les preguntará a los empleados sobre que conocimientos tienen acerca salud mental y se irán anotando en un papelógrafo las respuestas que vayan surgiendo en ellos. (¿Qué es salud mental?, ¿De qué manera podemos cuidar nuestra salud mental? ¿Es igual de importante que la salud física? ¿Es importante promover la salud mental en las instituciones? ¿Las instituciones deberían prestarle mayor atención a la salud mental de los empleados?).	1. Papelógrafo	10 minutos
Profundización del tema	Mostrar a los empleados a través de la información proporcionada, la importancia de identificar las emociones en sí mismos y en otras personas para un adecuado autoconocimiento.	Los facilitadores proporcionaran a los empleados información referente a la salud mental y sobre la importancia que se debe dar para tener un óptimo desarrollo, así mismo el deber ser de las instituciones ante la promoción adecuada de la salud mental y el autocuidado.	1 papelógrafo.	15 minutos

<p>Aplicación de los aprendizajes “Pensamiento, consciente, racional y positivo”</p>	<p>Identificar como los pensamientos racionales e irracionales afectan en la salud mental de los empleados para que puedan tomar conciencia de sí mismos y de esa manera aprendan a modificarlos.</p>	<p><u>Desarrollo de la Técnica:</u> El/La facilitadora le explicará al grupo que la técnica consiste en tres pasos; el primer paso es pensar conscientemente, el segundo paso es el pensamiento racional y finalmente se explicará el tercer paso que es la conversión de pensamientos negativos a positivos (ver anexo 2). Se entregará una hoja de trabajo en el cual deberán colocar pensamientos negativos, después se entregará otra hoja de trabajo para convertir dichos pensamientos a pensamientos positivos. Luego de haber finalizado los dos primeros ejercicios, se hará un ejercicio de conversión de pensamientos negativos en el que se presentará un cartel con una serie de pensamientos para que los empleados participen uno a uno y que al lado de cada pensamiento negativo ellos escriban el pensamiento positivo (ver anexo 3)</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Cuando se hayan completado los ejercicios, se realizará una pequeña discusión a través de las siguientes preguntas generadoras: ¿Identificaron los pensamientos negativos?, ¿Qué tan importante es cambiar los pensamientos negativos a positivos?, ¿Resultó fácil convertir los pensamientos negativos a positivos? Se</p>	<p>1. Hojas de trabajo.</p>	<p>20 minutos</p>
---	---	---	-----------------------------	-------------------

		<p>les pedirá que de forma voluntaria participen en la socialización.</p> <p><u>Reflexión final:</u> Para finalizar el/la facilitadora proporcionará una reflexión sobre la importancia de los pensamientos positivos en la vida cotidiana con el fin de que tomen conciencia del nivel de afectación que causan los pensamientos negativos.</p>		
<p>Evaluación del taller “Recordatorios importantes”</p>	<p>Orientar a la reflexión de los empleados en cuanto a los aprendizajes adquiridos en el taller para que tomen importancia a la salud mental.</p>	<p>Se proporcionará a cada uno de los empleados una bolsita con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> *1 figura de goma para borrar mis preconceptos. *1 figura de vela para recordar de repartir siempre la propia luz. *1 Banda elástica para recordar de ser cada vez más flexible. *1 clip para ser un instrumento de unión. *1 figura de vaca para no olvidar de obtener siempre el mayor provecho de todo lo que la vida me ofrece. *1 figura de oreja para acordarme de que saber escuchar es muy importante. <p>Se les indicara a los empleados que participen de forma voluntaria en la reflexión que provoca en ellos la lectura de casa símbolo representado en la bolsa y que comparen la importancia de cuidar de la salud mental.</p>	<p>1. Bolsitas con las figuras establecidas.</p>	<p>6 minutos</p>
<p>Cierre del Taller</p>	<p>Felicitar por la participación y el esfuerzo durante el taller, así</p>	<p>Al finalizar el taller se le felicitará al grupo de empleados por haber asistido y</p>	<p>1. Refrigerio</p>	<p>7 minutos</p>

	como enfatizar la reflexión con los empleados con el fin de poner en práctica lo aprendido durante toda la jornada.	participado en la jornada, así mismo se motivará para que ellos continúen implementados los aprendizajes adquiridos. Se les hará entrega de un pequeño y simbólico refrigerio.		
--	---	--	--	--



Nombre Creativo del Programa: “El éxito más grande, es el cuidado de uno mismo”

Área: Salud Mental

N° de Sesión: 3

Sub-área: Importancia del autocuidado.



Objetivo de Sesión: Fomentar estrategias de autocuidado que faciliten en los empleados la promoción de la salud para evitar de manera significativa el desgaste físico y mental.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECIFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
Presentación del taller	Establecer un ambiente de confianza entre los empleados, para lograr que se facilite el desarrollo de la temática a tratar.	Se iniciará la jornada dando la bienvenida a los empleados presentes, así mismo se les hará la invitación para que participen en toda la jornada del taller, se dará el objetivo de la sesión para tener una idea más amplia de la temática. También se llevará a cabo el recordatorio de las normas de convivencia a través de un papelógrafo que los facilitadores brindarán para ir anotando cada respuesta de los empleados por último se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia la sesión, a través de una lluvia de ideas que se irán anotando en otro papelógrafo.	1. Dos papelógrafo. 2. Plumones. 3. Lista de asistencia.	10 minutos

Dinámica de ambientación “Cualidades positivas a escondidas”	Recalcar las cualidades positivas de los empleados a través de la actividad.	Se procederá a la realización de la dinámica de animación, los participantes se colocarán en círculo y se les entregará una hoja de papel y un plumón. A continuación, se les explicará que se coloquen la hoja de cartulina en su espalda. Luego se les indicará que deben escribir un aspecto positivo que identifiquen en su compañero, se les recordará que tendrán un tiempo estimado para que lo puedan realizar. Al terminar el tiempo estipulado pediremos que se retiren la hoja de sus espaldas y posteriormente podrán leer y expresar sus impresiones de lo escrito.	1. Cartulina. 2. Bolígrafos.	10 minutos
Exploración de los conocimientos previos	Identificar los conocimientos previos sobre la temática del autocuidado.	Se les preguntará a los empleados sobre que conocimientos tienen acerca del autocuidado, se solicitará que contesten de manera voluntaria para poder colocar las ideas en el papelógrafo, las preguntas de apertura serán; ¿Qué sabe usted acerca del auto cuidado?, ¿Cuál es la importancia de poner en práctica el auto cuidado?, ¿Conoce algunas estrategias para auto cuidarse?, ¿Ponen en práctica alguna estrategia del auto cuidado? y Para qué sirve el auto cuidado?	1. Papelógrafo.	10 minutos

Profundización del tema	Brindar información relevante sobre la importancia del autocuidado con el fin de que los empleados tomen conciencia de las prácticas de autocuidado que tienen sobre si mismos.	Los facilitadores explicaran a los empleados que es el autocuidado y sus elementos que lo componen: alimentación, sueño, actividad física, ocio, entretenimiento y relajación, también se hará mención de los hábitos nocivos para la salud como es el consumo en exceso de alcohol y tabaco.	1 Papelógrafo.	15 minutos
Aplicación de los aprendizajes “Me amo y por eso me cuido”	Concientizar al grupo de empleados sobre el autocuidado propio y como se refleja en ellos mismos para fomentar hábitos adecuados tanto para la salud física como para la salud mental.	<u>Desarrollo de la Técnica:</u> El/La facilitadora entregará una hoja en blanco en la cual deberán dibujar la silueta de su persona e incluir los hábitos positivos y negativos que realizan diariamente. <u>Socialización de los resultados:</u> posteriormente se les solicita que al reverso de la hoja dibujen una nueva silueta y coloquen los nuevos hábitos que desean practicar, después se piden voluntarios para que lo compartan. <u>Reflexión final:</u> El/La facilitadora interactuará con el grupo para que se reflexione sobre el beneficio de cuidarse a sí mismos y el compromiso que conlleva cambiar hábitos negativos por positivos.	1. Hojas de papel bond. 2. Lapiceros.	20 minutos
Evaluación del taller “La palabra clave”	Evaluar la jornada con las vivencias que cada uno de los empleados obtuvo a través de la realización del taller.	Se les indicará a los participantes que forme un círculo. Luego tendrán que comentar lo más relevante o el aprendizaje más significativo que obtuvieron con el taller a través de una	Ninguno.	6 minutos

		sola palabra, luego, se hará un debate para complementar las ideas que cada uno proporcionó.		
Cierre del Taller	Felicitar a los empleados de la institución por la colaboración durante la realización de la jornada.	Para finalizar, se felicitará a los empleados por participar en la jornada y se les invitará a que sigan participando, posteriormente se les entregará un pequeño refrigerio.	1. Refrigerio	7 minutos



Nombre Creativo del Programa: “Cuerpo sano, mente sana”

Área: Salud Mental.

N° de Sesión: 4

Sub-área: Calistenia Física y Mental.



Objetivo de Sesión: Fomentar actividades que contribuyan a la salud física y mental de los empleados para que puedan practicarlas en la vida cotidiana.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECIFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
Presentación del taller	Generar de forma participativa las normas y las expectativas que se llevaran a cabo en el taller para desarrollarlo de manera óptima.	Se iniciará la sesión dando la bienvenida a los empleados presentes, así como invitarlos a participar en toda la jornada, se dará el objetivo de la sesión para tener más claro la sesión de ese día. También se llevará a cabo el recordatorio de las normas de convivencia a través de un papelógrafo que los facilitadores brindarán para ir anotando cada respuesta de los empleados por último se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia la sesión mediante una lluvia de ideas que se irán anotando en otro papelógrafo.	1. Dos papelógrafos 2. Plumones	10 minutos
Dinámica de ambientación “Camina en círculos”	Realizar de forma positiva una dinámica de integración con el fin que los empleados participen y se involucren en el taller.	Se solicitará que para esta dinámica los empleados se pongan de pie y se colocará una melodía, mientras tanto deberán de caminar por todo el salón, realizando movimientos de estiramiento	1. Música 2. Bocinas.	10 minutos

		o algún paso que les permita liberarse de estrés y que se sientan relajados. Cuando finalicen los 10 minutos deberán tomar asiento para continuar con las actividades. Los facilitadores deberán proporcionar una breve reflexión sobre la importancia de realizar ejercicio diariamente.		
Exploración de los conocimientos previos	Evaluar los conocimientos que tienen los empleados acerca de los conceptos sobre calistenia física y mental.	Se les preguntará a los empleados sobre que conocimientos tienen acerca de calistenia física y mental, luego se irán anotando en un papelógrafo las respuestas que vayan surgiendo en ellos. (¿Qué es calistenia mental?, ¿Qué es calistenia física? ¿Por qué es importante realizar ejercicios mentales y físicos?), ¿lo practican?, ¿Cada cuánto tiempo?, ¿De qué tipo de ejercicio practican?	1. Papelógrafo	10 minutos
Profundización del tema	Proporcionar conocimientos sobre la importancia de la salud física y mental.	Los facilitadores brindaran información sobre calistenia mental y física para que los empleados conozcan nuevas formas de ejercitar la mente y el cuerpo al mismo tiempo, así mismo la importancia de practicar los ejercicios regularmente.	Ninguno.	15 minutos
Aplicación de los aprendizajes “El abecedario mental”	Ejecutar una técnica de intervención que permita ejercitar la mente a través de movimientos físicos y de concentración.	<u>Desarrollo de la Técnica:</u> El/La facilitadora proporcionará una hoja en la que se colocará un abecedario con letras grandes y en la parte de abajo de cada letra se colocaran letras al azar (Ver Anexo 4), se solicitara que los empleados lean las letras del abecedario	1. Hoja de abecedario.	20 minutos

		<p>y se explicara de la siguiente manera: “Si la letra que está debajo de la letra mayúscula es una “i” minúscula, suba el brazo izquierdo, al ver una “d” suba el brazo derecho y al ver una “j” suba ambos brazos”, los empleados deberán de realizar estos movimientos de forma coordinada hasta evitar el mínimo de errores. Cuando el grupo de empleados logre entender la técnica y cometan el mínimo de errores deberán de intentarlo comenzando de la última letra que es la “Z” hasta la primera letra que sería “A”</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Se realizarán las siguientes preguntas: ¿Qué tan difícil fue realizar los ejercicios en coordinación mente y cuerpo?, ¿Cuántos intentos realizaron para lograr hacer excelente el ejercicio? ¿Qué fue lo más difícil de la técnica?</p> <p><u>Reflexión final:</u> El/La facilitadora explicará la importancia de realizar ejercicios mentales ya que contribuyen a la conexión mente y cuerpo, así mismo facilita la concentración en diversas actividades. Para terminar se les preguntará que sintieron al realizar la técnica.</p>		
--	--	---	--	--

Evaluación del taller “El trofeo”	Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades y aprendizajes que los empleados obtuvieron durante la jornada.	Se les solicitará a los participantes que cada uno pase al frente para que tomen de la pared un trofeo simbólico, en el cual deberán colocar una palabra que signifique el aprendizaje que han obtenido del taller, algunas preguntas que pueden facilitar la reflexión son; ¿Cuál es la importancia de recibir este tipo de talleres?, ¿Qué aprendió el día de hoy y que pondrá en práctica mañana?, ¿Qué mensaje positivo nos deja el taller?, ¿Qué aspectos pondrá en práctica de todo lo que aprendió el día de ahora?	1. Trofeo en imagen.	6 minutos
Cierre del Taller	Felicitar a los empleados por la participación en el taller para que puedan motivarse a participar en las futuras actividades.	Al finalizar el taller se le felicitará al grupo de empleados por haber asistido y participado en cada una de las actividades y por haber realizado un buen desempeño en la jornada; El/la facilitadora hará una breve reflexión para que los empleados sean conscientes y practiquen a nivel personal ejercicios físicos y mentales. Al finalizar se les hará entrega de un pequeño y simbólico refrigerio.	1. Refrigerio	7 minutos



Nombre Creativo del Programa: *Un día seguro ¡Seguro que es un gran día!*

Área: Salud Mental

N° de Sesión: 5

Sub-área: Ansiedad y Estrés



Objetivo de Sesión: Proporcionar al personal conocimientos teóricos y técnicas que permitan la comprensión, evolución y manejo adecuado los niveles de ansiedad y estrés, de forma que puedan identificar cuando se manifiesta y como controlarlo en el momento.

Actividad	Objetivo Especifico	Procedimiento Metodológico	Recursos Materiales	Tiempo de Ejecución
Presentación de la sesión.	Recordar de forma participativa las normas y evaluar las expectativas de los participantes de la sesión de este día, para desarrollarlo de manera óptima.	Se iniciará la sesión dando la bienvenida al personal presente, así como invitarlos a participar de forma activa en toda la jornada, se dará a conocer el objetivo de la sesión. Se procederá a repasar las normas, posteriormente se pasará asistencia y por último se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia la sesión. mediante una lluvia de ideas.	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Lista de Asistencia 	10 Minutos
Dinámica de ambientación “Grupo de estatuas”	Generar un ambiente lúdico y de buen ánimo los participantes y el equipo de trabajo.	Los facilitadores solicitaran levantarse de sus asientos y formar una cola, posteriormente se pondrá música y ellos deberán de bailar en cola, al parar la canción ellos deberán de detenerse en la posición que estaban cuando se detuvo la canción y así seguiría la dinámica hasta terminar.	<ul style="list-style-type: none"> • Celular • Música • Bocina 	10 Minutos
Exploración de conocimientos previos	Evaluar mediante el dibujo los conocimientos previos acerca de la	Los facilitadores, proporcionaran a los participantes papel y lápiz posteriormente se les solicitara que realicen un dibujo en el que expresen cómo entienden ellos, la ansiedad y el estrés, posteriormente deberán	<ul style="list-style-type: none"> • Papel • Lápiz • Papelógrafo 	15 Minutos

	ansiedad y el estrés para formar una idea general sobre el autoconcepto.	explicar a los facilitadores el significado del dibujo, al final se construye en concepto sobre la ansiedad y el estrés en un papelógrafo.		
Profundización del tema.	Ampliar los conocimientos acerca del tema de ansiedad y estrés, brindado nueva información con el fin de poner en práctica lo aprendido.	Los facilitadores explicaran a los participantes cómo evoluciona la ansiedad, el estrés y las consecuencias físicas y mentales que se pueden producir de no manejarlas de forma adecuada. Posteriormente se proporcionará el material psicoeducativo de la respiración diafragmática y respiración muscular progresiva, en la cual se abordará su importancia y sus beneficios.	<ul style="list-style-type: none"> • Material sobre las técnicas de relajación diafragmática y muscular progresiva 	15 Minutos
Aplicación de los aprendizajes “Técnicas de Relajación”	Desarrollar técnicas de relajación que permita a los participantes manejar la ansiedad y los niveles de estrés, por medio de su aplicación.	<u>Desarrollo de la Técnica:</u> Una vez concluida la Profundización del tema, se procederá a practicar con el grupo las técnicas de: respiración diafragmática, en un primer momento los facilitadores representaran el ejercicio y darán la siguiente consigna, siéntese en una posición cómoda, cierre sus ojos, concéntrese en la música y trate de despejar la mente, lleve una de sus manos a su pecho y la otra a su estómago, ahora lleve el aire al pecho/estomago, inhalando de forma lenta por la nariz por cinco segundos, ahora retenga el aire por cinco segundos y finalmente exhale de forma lenta por la boca por cinco segundos, ahora repita el ejercicio cinco veces más, posteriormente los participantes realizaran el ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> • Música Relajante 	45 Minutos

		<p>Una vez culminada la primera técnica se procederá a practicar técnica de relajación muscular progresiva, los facilitadores representaran el ejercicio y darán la siguiente consigna, siéntese en una posición cómoda, cierre sus ojos, concéntrese en la música y trate de despejar la mente, ahora inhale por la nariz y tense de forma lenta un musculo por cinco segundos, ahora retenga el aire y mantenga en tensión ese musculo por cinco segundos más y finalmente exhale de forma lenta por la boca y libere de tensión ese musculo por cinco segundos, ahora repita el ejercicio cinco veces más, posteriormente los participantes realizaran el ejercicio (ver anexo 5)</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Una vez finalizado las técnicas de relajación con los empleados se les pedirá de forma voluntaria que expresen ¿Cómo se sintieron con la técnica?, ¿Cuál fue más relajante?, ¿Qué musculo fue más liberador de tensión?</p> <p><u>Reflexión final:</u> Los facilitadores reforzarán de forma breve, el propósito de estas técnicas, sus beneficios y en qué momentos puede usarse, además de dar breve reflexión acerca del tema.</p>		
Evaluación de la sesión “Tiro al blanco”	Evaluar el impacto de la sesión en los participantes.	<p>Dinámica:</p> <p>En la pared se encontrarán 10 globos los cuales cinco de ellos tienen preguntas entre ellas: ¿Cuál es la utilidad de estas técnicas?, ¿en qué casos se puede usar la técnica de respiración diafragmática?, ¿Por</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Globos • Plumón • Lápiz • Aguja 	10 Minutos

		<p>cuánto tiempo se deben inhalar, retener y exhalar?, ¿Qué pasa si realizamos el ejercicio de respiración diafragmática de forma brusca? ¿Cuántas repeticiones se deben realizar en cada ejercicio?, mientras que los otros cinco están vacíos, posteriormente a los participantes se les entregara un lapicero con una aguja, se le llevara a una distancia 3 metros y deberá lanzar el lapicero hacia los globos, el que reviente deberá ser revisado y verificar si contiene pregunta, en caso de ser favorable, pasara a responder a la pregunta.</p>		
Cierre de la sesión	Finalización de la sesión con una breve reflexión.	<p>Al finalizar el taller se felicitará a los participantes por haber asistido y participado en cada una de las actividades y por haber realizado un buen desempeño en la jornada; los facilitadores harán una breve reflexión para que los empleados sean conscientes y practiquen todo lo aprendido en el taller y que les genere un impacto en su vida laboral.</p> <p>Al finalizar se compartirá un pequeño y simbólico refrigerio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Refrigerio 	15 Minutos



Nombre Creativo del Programa: *Un día seguro ¡Seguro que es un gran día!*

Área: Relaciones interpersonales.

N° de Sesión: 6

Sub-área: Comunicación Asertiva.



Objetivo de Sesión: Fomentar habilidades y actitudes que favorezcan las sanas relaciones interpersonales, de manera que el personal aprenda a comunicarse con los demás y expresar lo que piensa de forma correcta sin recurrir a la agresión verbal.

Actividad	Objetivo Especifico	Procedimiento Metodológico	Recursos Materiales	Tiempo de Ejecución
Presentación de la sesión.	Recordar de forma participativa las normas y evaluar las expectativas de los participantes de la sesión de este día, para desarrollarlo de manera óptima.	Se iniciará la sesión dando la bienvenida al personal presente, así como invitarlos a participar de forma activa en toda la jornada, se dará a conocer el objetivo de la sesión. Se procederá a repasar las normas, posteriormente se pasará asistencia y por último se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia la sesión. mediante una lluvia de ideas.	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Lista de Asistencia 	10 Minutos
Dinámica de ambientación “Rompecabezas”	Generar un ambiente lúdico y de buen ánimo entre los participantes, el cual permita desarrollar el trabajo en equipo entre ellos.	Los facilitadores formaran dos equipos de cinco personas, será una competencia, cada equipo le será asignada una mesa y se le entregara un rompecabezas, el cual está incompleto por lo que deberán de ir a una tercera mesa en donde se encuentran varias piezas revueltas de ambos equipos y donde deberán de trabajar en equipo para cumplir la meta.	<ul style="list-style-type: none"> • Mesa de Trabajo • Rompecabezas 	10 Minutos

Exploración de conocimientos previos	Evaluar los conocimientos que se tiene acerca de cómo funcionan las relaciones interpersonales para formar una idea general sobre dicho termino.	Los facilitadores realizarán una lluvia de ideas en la cual se preguntará, a los participantes lo siguiente: ¿qué significa para ustedes las relaciones interpersonales?, ¿Cuáles serían indicadores de sanas relaciones interpersonales?, ¿indicadores de inadecuadas relaciones interpersonales?, ¿Qué hacer cuando alguien se sobrepasa con nosotros? cada idea se irá anotando en un papelógrafo a fin de forma un concepto sobre las relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> • Plumón • Papelógrafo 	15 Minutos
Profundización del tema.	Brindar a los participantes un conocimiento teórico sobre el entrenamiento sobre las relaciones interpersonales.	Se introducirá a los participantes a la temática de las relaciones interpersonales (habilidades conversacionales, estilos de comunicación y entrenamiento asertivo). Además, se les proporcionara un material psicoeducativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Material Psicoeducativo de las relaciones interpersonales 	15 Minutos
Aplicación de los aprendizajes “Psicodramas”	Desarrollar técnicas de que permita a los participantes identificar los estilos de comunicación y mostrar la forma correcta de hablar con los demás, así como capacitar al personal en cómo defender sus derechos sin irrespetar los derechos de los demás, a fin de fomentar adecuadas	<u>Desarrollo de la Técnica:</u> Primeramente, se explicará el objetivo por el cual se realizan dichas técnicas, una vez hecho este paso, se procederá a realizar la técnica de habilidades conversacionales en la cual se harán dos representaciones, la primera es la forma en que la comunicación falla y la segunda consiste en iniciar la conversación, hacer preguntas, proporcionar información gratuita o adicional y cerrar la conversación.	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno 	45 Minutos

	<p>relaciones interpersonales entre ellos.</p>	<p>Luego se proseguirá con estilos de comunicación, en la cual se conformarán 3 grupos, los facilitadores proporcionarán un ejemplo y cada grupo representara un estilo de comunicación (asertivo, pasivo y agresivo), mientras un grupo dramatiza los otros deberán analizar de cual se trata.</p> <p>Posteriormente se trabajará con la técnica de entrenamiento asertivo nuevamente se conformarán 5 parejas, los facilitadores propondrán una situación de conflicto a representar, uno será el agresor y el otro el agredido el cual deberá defender de forma correcta sus derechos, sin ofender al otro. Al final de cada ejemplo las demás parejas propondrán otras vías de solución al problema.</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Una vez finalizado las técnicas de relaciones interpersonales con los empleados se les pedirá de forma voluntaria que expresen como se sintieron al practicarlas, que es lo más interesante y que fue lo más impactante.</p> <p><u>Reflexión final:</u> Los facilitadores reforzarán de forma breve, el propósito de estas técnicas, sus</p>		
--	--	--	--	--

		beneficios, además de dar breve reflexión acerca del tema.		
Evaluación de la sesión “Golpe de suerte”	Evaluar el impacto de la sesión en los participantes.	Habrán diez papelitos en los cuales cinco de ellos tendrán la palabra pregunta, que dicen lo siguiente: ¿Cuál es la utilidad de estas técnicas?, ¿En qué elemento se falla al llevar una conversación con otra persona?, ¿Cómo se realiza la técnica de habilidades conversacionales?, ¿Explique en que consiste cada estilo de comunicación?, ¿Cómo podemos defender de forma correcta nuestros derechos?, mientras que los otros cinco están vacíos, estos serán puestos debajo de los asientos de los participantes, al finalizar la aplicación de aprendizajes se les solicitara que revisen bajo sus asientos y lean el papel que tienen los que tengan en sus papeles la frase “pregunta” deberán notificar a los facilitadores y ellos realizaran una pregunta la cual deberá ser contestada.	<ul style="list-style-type: none"> • Asientos • Papelitos • Lapicero 	10 Minutos
Cierre de la sesión	Finalización de la sesión con una breve reflexión.	Al finalizar el taller se felicitará a los participantes por haber asistido y participado en cada una de las actividades y por haber realizado un buen desempeño en la jornada; los facilitadores harán una breve reflexión para que los empleados sean conscientes y practiquen todo lo aprendido en el taller y que les genere un	<ul style="list-style-type: none"> • Refrigerio 	15 Minutos

		impacto en su vida laboral. Al finalizar se compartirá un pequeño y simbólico refrigerio.		
--	--	--	--	--



Nombre Creativo del Programa: *Un día seguro ¡Seguro que es un gran día!*

Área: Relaciones Sociales

N° de Sesión: 7

Sub-área: Trabajo en Equipo



Objetivo de Sesión: Promover el espíritu de equipo y sentido de pertenencia, a través del aporte de ideas creativas, toma de decisión y resolución de conflictos, a fin que el personal se perciba como un equipo en su área de trabajo.

Actividad	Objetivo Especifico	Procedimiento Metodológico	Recursos Materiales	Tiempo de Ejecución
Presentación de la sesión.	Recordar de forma participativa las normas y evaluar las expectativas de los participantes de la sesión de este día, para desarrollarlo de manera óptima.	Se iniciará la sesión dando la bienvenida al personal presente, así como invitarlos a participar de forma activa en toda la jornada, se dará a conocer el objetivo de la sesión. Se procederá a repasar las normas, posteriormente se pasará asistencia y por último se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia la sesión. mediante una lluvia de ideas.	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Lista de Asistencia 	5 Minutos
Dinámica de ambientación “El Platillo”	Generar un ambiente lúdico y de buen ánimo entre los participantes, el cual permita desarrollar el	Los facilitadores solicitarán que se forme un círculo, posteriormente se darán las indicaciones de la dinámica a realizar, consecutivamente se les proporcionará un plato plástico el cual deberá ser pasado entre los participantes utilizando únicamente sus pies como medio, procurando que el plato nunca toque el suelo, una vez completado el circulo deberá realizar la misma dinámica, pero esta vez	<ul style="list-style-type: none"> • Plato • Sillas 	10 Minutos

	trabajo en equipo entre ellos.	usando solo un pie.		
Exploración de trabajo en equipo	Evaluar el grado de integración de los participantes en grupos que no son conformados por afinidad, así como el trabajo que realizan en equipo.	los facilitadores irán asignando un número del uno al dos a los participantes, posteriormente se les solicitarán que se reúnan todos los unos y los dos, serán dos equipos de cinco integrantes, luego se le entregará a cada equipo un papelógrafo y un plumón, los participantes deberán trabajar en equipo y crear un logo que los defina como equipo, posteriormente deberán escribir que características los describen como un equipo, finalmente se les preguntará lo siguiente: ¿fue fácil o difícil ponerse de acuerdo? Y ¿Qué estrategias utilizaron para llegar a un acuerdo?	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo o Plumón 	20 Minutos
Profundización del tema.	Introducir a los participantes a la temática a trabajar, así mismo se pretende hacer conciencia en dejar a un lado las diferencias que puedan existir para el cumplimiento de metas con mayor facilidad.	En base al grupo conformado anteriormente los facilitadores y los participantes realizarán una retroalimentación de la sesión anterior, la cual servirá de introducción al tema, posteriormente se explicará la importancia del trabajo en equipo y los beneficios que estos permiten a nivel de grupo y organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Carteles sobre trabajo en equipo 	15 Minutos

<p>Aplicación de los aprendizajes “Dibujo a Ciegas”</p>	<p>Fomentar en los participantes por medio de técnicas el valor del trabajo en equipo, en el cual puedan hacer a un lado diferencias si es que existen y ser conscientes de como la unión entre ellos hace posible cumplir objetivos.</p>	<p><u>Desarrollo de la Técnica:</u> los facilitadores formaran 5 parejas, se les pedirá que se junten y consecuentemente deberán de sentarse de espalda a espalda, un miembro de la pareja se le proporciona papel y bolígrafo, mientras que a la otra persona se le proporciona una imagen, este deberá describir a su compañero la imagen, pero sin decir realmente lo que es, la persona con el papel y el bolígrafo deberá dibujar lo que le describen. Al final se hace una socialización de cómo se sintieron y que fue lo más difícil (ver anexo 6)</p> <p>Dinámica la torre: se conformarán 2 equipos de 5 personas, a los cuales se les entregara un paquete de pajillas, los equipos deberán competir por construir la torre más alta, deberán de trabajar en equipo y ser creativos para que las pajillas se mantengan firmes y no se caiga, al finalizar el tiempo propuesto por los facilitadores se hará una socialización de cómo se sintieron trabajando en equipo y que estrategias utilizaron para lograr el objetivo.</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Una vez finalizada las técnicas de trabajo en equipo con los empleados se les pedirá de forma voluntaria que expresen como se sintieron al practicarlas y que fue lo más impactante.</p> <p><u>Reflexión final:</u> Los facilitadores reforzarán de forma</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel bond • Lápiz • Imagen • Pajillas 	<p>45 Minutos</p>
--	---	---	--	-------------------

		breve, el propósito de estas técnicas, sus beneficios, además de dar breve reflexión acerca del tema.		
Evaluación de la sesión “Debriefing”	Evaluar el impacto de la sesión en los participantes mediante el debriefing o desahogo.	los facilitadores solicitarán a los participantes que formen un círculo, posteriormente todos deberán de tomarse de las manos, y se preguntara abiertamente ¿Qué significa equipo?, ¿Cuál es la clave del trabajo en equipo? y ¿Cómo perciben a sus compañeros después de estas prácticas?, al final todos deberán darse un abrazo por ser compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno 	15 Minutos
Cierre de la sesión	Finalización de la sesión con una breve reflexión.	Al finalizar el taller se felicitará a los participantes por haber asistido y participado en cada una de las actividades y por haber realizado un buen desempeño en la jornada; los facilitadores harán una breve reflexión para que los empleados sean conscientes y practiquen todo lo aprendido en el taller y que les genere un impacto en su vida laboral. Al finalizar se compartirá un pequeño y simbólico refrigerio.	<ul style="list-style-type: none"> • Refrigerio 	15 Minutos



Nombre Creativo del Programa: *Un día seguro ¡Seguro que es un gran día!*

Área: Cultura de la Prevención

N° de Sesión: 8

Sub-área: Seguridad Laboral



Objetivo de Sesión: Proporcionar a los empleados el conocimiento necesario acerca de la cultura preventiva y seguridad laboral para que puedan desempeñar su trabajo de forma efectiva, cumpliendo estándares de seguridad en su entorno laboral.

Actividad	Objetivo Especifico	Procedimiento Metodológico	Recursos Materiales	Tiempo
Presentación del taller	Recordar de forma participativa las normas y las expectativas que se llevaran a cabo en la sesión para desarrollarlo de manera óptima.	Se iniciará el taller dando la bienvenida a los empleados presentes, así como invitarlos a participar en toda la jornada del taller, se dará el objetivo de la sesión para tener más claro lo que se trabajará ese día. También se llevará a cabo el recordatorio de las normas de convivencia de los empleados por último se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia la sesión mediante una lluvia de ideas que se irán anotando en otro papelógrafo.	1. Papelógrafos 2. Plumones	10 minutos
Dinámica de ambientación “Mimi compañía”	Lograr un clima favorable de integración por medio de la dinámica con el fin que los empleados participen y se involucren en el taller.	Se procederá a la realización de la dinámica de animación, donde los facilitadores los formaran en grupos de 4 integrantes, y les brindaran el nombre de un animal para que uno de los miembros del grupo haga la mímica del animal y el resto pueda adivinarlo.	Ninguno	10 minutos

Exploración de los conocimientos previos	Evaluar los conocimientos que tienen los empleados acerca de los conceptos que conozcan sobre cultura preventiva, seguridad laboral o salud ocupacional.	Se les preguntará a los empleados sobre que conocimientos tienen acerca de la cultura preventiva, seguridad laboral o salud ocupacional y se irán anotando en un papelógrafo las respuestas que vayan surgiendo en ellos. (¿Qué es cultura preventiva?, ¿Cuáles son los beneficios de generar una cultura preventiva?, ¿Qué es seguridad laboral?, ¿Qué significa riesgo? ¿Cómo prevenir los riesgos mediante la cultura de la prevención?	1. Papelógrafo	10 minutos
Profundización del tema	Abordar temáticas claves y dar ejemplos sobre el taller que sirvan de base para que los empleados conozcan acerca del tema y aprendan nuevos temas y practiquen en su ámbito laboral.	Se realizará por medio de una técnica participativa y comunicativa, en donde los facilitadores por medio de una lluvia de ideas donde se les preguntarán que conocen acerca de la Cultura Preventiva, significado del riesgo y ¿Qué medidas se pueden tomar ante un riesgo?, al finalizar de las participaciones de cada empleado, los facilitadores reforzaran las respuestas mediante carteles de información que proporcionaran al grupo.	1. Carteles	15 minutos

<p>Aplicación de los aprendizajes “La prisa causa accidentes”</p>	<p>Enseñar a los trabajadores un amplio conocimiento sobre riesgos laborales por medio de dinámica para que los trabajadores vean de una forma práctica las consecuencias de hacer su labor apresuradamente o muy confiados.</p>	<p><u>Desarrollo de la Técnica:</u> El/La facilitadora le solicitará al grupo de empleados que presten atención a las dos dinámicas siguientes, se trabajará de forma individual procurando que estén ubicados en medio círculo. Una vez ubicados, se les dirá oralmente dos problemas (ver anexo 7). que tendrán que resolverlos en 30 segundos sin ocupar ningún tipo de material donde puedan escribirlo y solo tengan que pensarlo. Cuando el grupo de empleados tenga la respuesta se pedirá de forma voluntaria a que 6 empleados digan sus respuestas en voz alta y otras 6 personas en el próximo problema. Así mismo se realizará una pequeña dinámica llamada “La percepción del Riesgo” donde, iniciarán dándoles a cada empleado un globo y se les pedirá que lo inflen hasta donde ellos se sientan seguros de inflarlos, es decir inflarlo hasta donde se sientan “seguros” que el globo no explotará, una vez lo tengan inflado uno de los facilitadores preguntará al grupo si lo seguirán inflando o no dándoles otra oportunidad de seguir inflándolo, una vez hecho, comparará los globos para ver cuál de ellos está más inflado y el/la facilitadora explicará y comparará los globos,</p>	<p>Ninguno</p>	<p>20 minutos</p>
--	--	---	----------------	-------------------

		<p>mencionando y profundizando y comparando la percepción de los riesgos en las personas según como inflaron el globo.</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Antes de pasar a la reflexión se les realizará una serie de preguntas generadoras, para que algún participante responda de forma voluntaria: ¿Qué les causó resolver un problema de forma rápida o apresurada? ¿Qué sintieron o pensaron al inflar muy grande su globo? ¿Por qué es importante prevenir?</p> <p><u>Reflexión final:</u> El/La facilitadora reforzará cada una de los problemas expuestos dando una breve reflexión acerca del contra de la prisa ante una situación de riesgo, y también mencionando los errores que se comenten cuando las personas actúan de manera apresurada.</p>		
Evaluación del taller “El globo caliente”	Ofrecer un espacio para la reflexión, donde los empleados puedan expresar de forma participativa el impacto del taller y la importancia de recibir este tipo de talleres, entre otras y así	Se les indicará a los participantes que forme un círculo. Luego tendrán que pasarse un globo el cual tendrá una pregunta escrita encima del globo; las preguntas generadoras serán: ¿Cuál es la importancia de recibir este tipo de	1. Globos 2. Plumones	6 minutos

	empezar a incorporar la cultura preventiva dentro de la institución.	talleres?, ¿Qué aprendió el día de hoy y que pondrá en práctica mañana?, ¿Qué mejoraría de este taller?, ¿Qué mensaje positivo nos deja el taller?, ¿Qué aspectos pondrá en práctica de todo lo que aprendió el día de ahora? El/ La facilitadora dirigirá la dinámica por medio de palmadas y cuando deje de aplaudir, la persona que le queda el globo deberá leer y contestar la pregunta, esa misma pregunta pueden participar o agregar un comentario los demás empleados para una mayor socialización y evaluación de la sesión.		
Cierre del Taller	Felicitar por la participación y el esfuerzo durante el taller, así como enfatizar la reflexión con los empleados con el fin de poner en práctica lo aprendido durante toda la jornada.	Al finalizar el taller se le felicitará al grupo de empleados por haber asistido y participado en cada una de las actividades y por haber realizado un buen desempeño en la jornada; El/la facilitadora hará una breve reflexión para que los empleados sean conscientes y practiquen en la institución todo lo aprendido en el taller y que les genere un impacto en su vida laboral. Al finalizar se les hará entrega de un pequeño y simbólico refrigerio.	1. Refrigerio	7 minutos



Nombre Creativo del Programa: *Un día seguro ¡Seguro que es un gran día!*

Área: Cultura de la Prevención

N° de Sesión: 9

Sub-área: Conocimiento de Cultura Preventiva.



Objetivo de Sesión: Reforzar el conocimiento necesario acerca de la cultura preventiva y seguridad laboral para que puedan desempeñar su trabajo de forma efectiva, cumpliendo estándares de seguridad en su entorno laboral.

Actividad	Objetivo Específico	Procedimiento Metodológico	Recursos Materiales	Tiempo
Presentación del taller	Recordar nuevamente de forma participativa las normas y las expectativas que se llevaran a cabo en el taller para desarrollarlo de manera óptima.	Se iniciará el taller dando la bienvenida a los empleados presentes, así como invitarlos a participar en toda la jornada del taller, se dará el objetivo del taller para tener más claro la sesión de ese día. También, se hará un sondeo de manera participativa sobre las expectativas que cada uno tenga hacia el taller mediante una lluvia de ideas que se irán anotando en otro papelógrafo.	1. Papelógrafos 2. Plumones	10 minutos
Dinámica de ambientación “La risa”	Realizar de forma positiva una dinámica de integración con el fin que los empleados participen y se involucren en el taller.	Se procederá a la realización de la dinámica de animación, se les pedirá a los empleados que se separen en dos filas iguales, una frente a la otra y separándolos dos metros. Quien dirija el juego tira al centro una moneda. Si cae cara los empleados de una fila deben permanecer serios y los de la otra deben reír fuerte y hacer muecas o gestos graciosos. Los que ríen cuando deben	Ninguno	10 minutos

		estar serios salen de la fila y se continúa.		
Exploración de los conocimientos previos	Evaluar los conocimientos que tienen los empleados acerca de los conceptos que conozcan sobre cultura preventiva, seguridad laboral o salud ocupacional.	Se les preguntará a los empleados sobre que conocimientos tienen acerca de la cultura preventiva, seguridad laboral o salud ocupacional y se irán anotando en un papelógrafo las respuestas que vayan surgiendo en ellos. (¿Qué conocen sobre prevención de accidentes?, Diferencia entre riesgo y peligro, Ejemplos de riesgos y peligros dentro de una institución, ¿Qué medidas se pueden tomar ante un riesgo?)	1. Papelógrafo	10 minutos
Profundización del tema “La pizza de la prevención”	Abordar temáticas claves y dar ejemplos sobre el taller que sirvan de base para que los empleados conozcan acerca del tema y aprendan nuevos temas y practiquen en su ámbito laboral.	Los facilitadores continuaran profundizando el tema de la Cultura de la Prevención con los empleados, abarcando los conceptos claves, los cuales son: -Cultura preventiva en el trabajo. - Tipos de Riesgo en el trabajo. - ¿Cómo se puede fomentar la Cultura Preventiva? También para profundizar más el tema de la sesión se iniciará una pequeña dinámica, en la que permitirá que los empleados participen también. Se llevará a cabo dividiendo en dos grupos al grupo de empleados, se le brindará a cada grupo una caja de pizza donde tendrá a dentro manualidades, es decir una masa de pizza	1. Caja de pizza 2. Fomis 3. Lapiceros 4. Post its	15 minutos

		<p>hecha con fomi, diferentes tipos de post it que simularán los ingredientes de la pizza, las indicaciones para esta técnica serán de que se les pedirá que en la base de la pizza pondrán los post it pegados respondiendo las siguientes preguntas de forma grupal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los posibles actos inseguros que ustedes creen que pueda suceder en las labores que realizan. 2. Posibles condiciones inseguras que han detectado o puedan pasar en la institución. 3. Las fuentes de peligros en las que ustedes trabajan. <p>Al final ganará la pizza que sea más sustentable, es decir que sea claro en lo que escriba y que haya detectado bien los problemas haciendo dos posibles soluciones de cómo resolver esos peligros encontrados.</p>		
Aplicación de los aprendizajes “El avión de emergencia”	Ejecutar una técnica de intervención que permita la reflexión entre empleados sobre posibles riesgos que puedan suceder para que puedan dar soluciones de manera rápida ante cualquier situación de riesgo.	<p><u>Desarrollo de la Técnica:</u> El/La facilitadora le solicitará al grupo de empleados que se mantengan en los grupos de la dinámica anterior en donde se les brindará un pequeño caso (ver anexo 8) en donde tendrán que trabajar en equipo para dar una respuesta oportuna y con justificación.</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Cuando el grupo de empleados tenga la respuesta</p>	Ninguno	20 minutos

		<p>se pedirá de forma voluntaria a que dos integrantes del grupo expliquen quienes fueron los pasajeros del avión que eligieron y ¿por qué?, y también explicaran si en el transcurso de la resolución del caso intentaron encontrar otras posibles soluciones.</p> <p><u>Reflexión final:</u> El/La facilitadora reforzará cada una de los problemas expuestos dando una breve ideas centrales de la reflexión acerca del tema de riesgos y situaciones en crisis.</p>		
<p>Evaluación del taller “El árbol de las preguntas”</p>	<p>Ofrecer un espacio para la reflexión, donde los empleados puedan expresar de forma participativa el impacto del taller y la importancia de recibir este tipo de talleres, entre otras y así empezar a incorporar la cultura preventiva dentro de la institución.</p>	<p>Se les indicará a los participantes que cada uno pase al cartel del árbol a tomar un papelito pegado al abrirlo uno de los papelitos tendrán una pregunta que tendrá que responder y en los demás papelitos tendrá otras indicaciones para que otra persona responda, como por ejemplo: “pregúntale a tu compañera que usa lentes”; las preguntas generadoras serán: ¿Cuál es la importancia de recibir este tipo de talleres?, ¿Qué aprendió el día de hoy y que pondrá en práctica mañana?, ¿Qué mejoraría de este taller?, ¿Qué mensaje positivo nos deja el taller?, ¿Qué aspectos pondrá en práctica de todo lo que aprendió el día de ahora?</p>	<p>1. Cartel</p>	<p>6 minutos</p>

Cierre del Taller	Felicitación por la participación y el esfuerzo durante el taller, así como enfatizar la reflexión con los empleados con el fin de poner en práctica lo aprendido durante toda la jornada.	Al finalizar el taller se le felicitará al grupo de empleados por haber asistido y participado en cada una de las actividades y por haber realizado un buen desempeño en la jornada; El/la facilitadora hará una breve reflexión para que los empleados sean conscientes y practiquen en la institución todo lo aprendido en el taller y que les genere un impacto en su vida laboral. Al finalizar se les hará entrega de un pequeño y simbólico refrigerio.	1. Refrigerio	7 minutos
--------------------------	--	--	---------------	-----------



Nombre Creativo del Programa: *Un día seguro ¡Seguro que es un gran día!*

Área: Cultura de la Prevención

N° de Sesión: 10

Sub-área: Primeros Auxilios Psicológicos



Objetivo de Sesión: Practicar con los empleados de la institución primeros auxilios psicológicos para que amplíen sus conocimientos sobre este tema y puedan tomar medidas de maneras urgentes en casos especiales.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECIFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
Presentación del taller	Recordar de forma participativa las normas y las expectativas que se llevaran a cabo en el taller para desarrollarlo de manera óptima.	Se iniciará el taller dando la bienvenida a los empleados presentes, así como invitarlos a participar en toda la jornada del taller, se dará el objetivo del taller para tener más claro la sesión de ese día. También, los empleados de manera participativa expresarán sobre las expectativas tengan hacia el taller mediante una lluvia de ideas que se irán anotando en otro papelógrafo.	1. Dos papelógrafos 2. Plumones	10 minutos
Dinámica de ambientación “El regalo”	Realizar de forma positiva una dinámica de integración con el fin que los empleados participen y se involucren en el taller.	La facilitadora envolverá un pequeño regalo con muchas capas de papel diferentes. En cada capa escribirá una tarea o una pregunta. Ejemplos de tareas serán: ‘cantar una canción’ o ‘abrazar a la persona junto a usted’. Los ejemplos de las preguntas serán: ‘¿Cuál es su color favorito?’ o ‘¿Cuál es su nombre?’ La facilitadora dará palmadas con sus manos junto al grupo para que se vaya pasando	Ninguno	10 minutos

		el paquete; los participantes tendrán que pasar el paquete a través del círculo o lo tiran de una persona a otra. Cuando la facilitadora pare las palmadas, el empleado que tenga el paquete desenvolverá una capa de papel y tendrá que hacer la tarea o contestará la pregunta que está escrita en el papel. El juego continúa hasta que todas las capas hayan sido desenvueltas. El regalo es para la persona que desenvuelve la última capa de papel.		
Exploración de los conocimientos previos	Evaluar los conocimientos que tienen los empleados acerca de los conceptos que conozcan sobre los primeros auxilios psicológicos,	Se les preguntará a los empleados sobre que conocimientos tienen acerca de los primeros auxilios psicológicos, y se irán anotando en un papelógrafo las respuestas que vayan surgiendo en ellos. (¿Qué conocen sobre los primeros auxilios psicológicos?, ¿Para qué sirven?, ¿Cómo se realizan?, ¿Cómo surgieron?)	1. Papelógrafo	10 minutos
Profundización del tema: Psicoeducación	Abordar conceptos claves y dar ejemplos sobre el taller que sirvan de base para que los empleados conozcan acerca del tema y aprendan nuevos temas y practiquen en su ámbito laboral.	Se realizará por medio de una técnica participativa y comunicativa en donde la facilitadora iniciará reforzando cada una de las preguntas que anteriormente se habían planteado, para profundizar los conceptos claves. Se les pedirá que se organicen en dos grupos, en donde se le entregará a cada grupo tres láminas de situaciones de riesgo (ver anexo 9) en las que se explicará una situación determinada, se	1. Láminas de situaciones de riesgo.	15 minutos

		<p>incentivará a los grupos a describir las situaciones y a responder las preguntas asociadas, siendo estas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Se puede realizar primeros auxilios psicológicos en esa situación? ¿Porqué? - ¿En qué otra situación puedo tomar acción con los primeros auxilios psicológicos? ¿En qué casos no se realiza? 		
<p>Aplicación de los aprendizajes “Practiquemos los primeros auxilios psicológicos.”</p>	<p>Ejecutar una técnica de intervención que permita la práctica de los primeros auxilios psicológicos y que puedan entender de forma fácil y rápida cada uno de los pasos que conlleva realizarla.</p>	<p><u>Desarrollo de la Técnica:</u> El/La facilitadora le solicitará al grupo a que se dividan siempre en dos grupos y que elijan a tres integrantes para participar en el modelado de la técnica. Se les dará las mismas láminas de la técnica anterior, solo que ahora tendrán que dramatizarla con la ayuda del facilitador que les explicará cómo practicar la técnica según el <i>manual ABCDE para aplicación de primero auxilios psicológicos (ver anexo 10)</i>.</p> <p><u>Socialización de los resultados:</u> Cuando el grupo de empleados logre entender la técnica tendrán que modelar lo que aprendieron según la situación que les haya tocado.</p> <p><u>Reflexión final:</u> El/La facilitadora reforzará cada una de los problemas expuestos dando una breve ideas centrales acerca del tema de riesgos y</p>	<p>1. Láminas sobre situaciones de riesgo. 2. Material usual del ABCDE</p>	<p>20 minutos</p>

		situaciones en crisis.		
Evaluación del taller “El globo de preguntas”	Ofrecer un espacio para la reflexión, donde los empleados puedan expresar de forma participativa el impacto del taller y la importancia de recibir este tipo de talleres, entre otras y así empezar a incorporar la cultura preventiva dentro de la institución.	Se les indicará a los participantes que cada uno pase el globo que estará cubierto de papeles, el facilitador será el encargado de contar hasta 10 y los empleados deberán pasar el globo, al que le toque el número 10, despegará un papelito del globo, leyendo una de las preguntas generadoras, las cuales serán: ¿Cuál es la importancia de recibir este tipo de talleres?, ¿Qué aprendió el día de hoy y que pondrá en práctica mañana?, ¿Qué mejoraría de este taller?, ¿Qué mensaje positivo nos deja el taller?, ¿Qué aspectos pondrá en práctica de todo lo que aprendió el día de ahora?	1. Cartel	6 minutos
Cierre del Taller	Felicitar por la participación y el esfuerzo durante el taller, así como enfatizar la reflexión con los empleados con el fin de poner en práctica lo aprendido durante toda la jornada.	Al finalizar el taller se le felicitará al grupo de empleados por haber asistido y participado en cada una de las actividades y por haber realizado un buen desempeño en la jornada; El/la facilitadora hará una breve reflexión para que los empleados sean conscientes y practiquen en la institución todo lo aprendido en el taller y que les genere un impacto en su vida laboral. Así mismo, se les hará entrega de un pequeño y simbólico refrigerio. Al finalizar se realizará la clausura con la entrega de los diplomas de participación. (ver anexo 11)	1. Refrigerio 2. Diplomas	7 minutos

Anexos del Programa

Anexo 1 - Caso descriptivo (comprendiendo el comportamiento)

Se trata de un obrero de fábrica de 35 años. Es casado y tiene tres hijos de 7, 9 y 11 años.

Problema: Al caerse de una escalera y romperse una pierna, el paciente fue internado en la sala de traumatología de un hospital general. Al tercer día se lo notó nervioso y comenzó a temblar. Se lo interrogó acerca de sus hábitos, pero negó tener algún problema de bebida de alcohol en exceso. Dijo a los médicos que sólo ocasionalmente tomaba un vaso de cerveza. A la noche no podía dormir y las enfermeras se preocupaban porque hablaba con incoherencia y estaba muy ansioso.

Antecedentes: Según lo manifestado por su esposa, el paciente hacía más de tres años que tomaba grandes cantidades de cerveza. El año anterior, había faltado al trabajo varias veces y lo habían amenazado con despedirlo. Todos los días, comenzaba a beber cuando volvía del trabajo a la tarde y no dejaba hasta no quedar dormido. La tarde en que se lo internó volvió a su casa como de costumbre, pero se cayó en la escalera y se quebró la pierna antes de comenzar a beber. Por lo tanto, no había tomado nada antes de ser internado. Su esposa estaba avergonzada del problema de alcoholismo de su marido, por lo que no dijo nada cuando su esposo fue internado. Tres días más tarde cuando se lo preguntaron directamente, les contó toda la historia.

La señora dijo que su esposo había comido muy poco en las últimas semanas. Había notado que en varias ocasiones no podía recordar ni siquiera eventos importantes que habían sucedido el día anterior. Había tenido un accidente de autos dos años antes, estando alcoholizado, pero no sufrió lesiones graves. El paciente no había tenido problemas de salud graves en el pasado. La relación con su esposa, sin embargo, se había vuelto extremadamente difícil desde que comenzó a beber por lo que ella pensaba seriamente en divorciarse. Su relación con los hijos era tensa. Solía discutir con ellos, pero en la actualidad éstos trataban de evitar a su padre lo más posible. Según la esposa, el padre de su esposo había sido un alcohólico crónico y murió de cirrosis cuando éste tenía 24 años.

Datos actuales: Al examinarlo, su discurso era desordenado e incoherente. Pensaba que aún estaba en la fábrica y que tenía que terminar un trabajo. A veces reconocía algunos médicos y enfermeras que lo habían atendido los días anteriores, pero otras veces creía que eran compañeros de la fábrica. En varias ocasiones sacaba insectos que veía en su sábana. Estaba desorientado con relación al tiempo y se asustaba del menor ruido que proviniera de afuera de su habitación. Transpiraba abundantemente y no podía sostener un vaso sin volcar casi todo su contenido. Constantemente trataba de salir de la cama y no se daba cuenta de que su pierna derecha estaba enyesada.

Anexo 2 - Pensamiento, consciente, racional y positivo

Los participantes permanecerán sentados y el facilitador explicara que la técnica consiste en 3 pasos los cuales son:

a) Pensar Conscientemente.

Es el proceso por el cual observarás tu forma de pensar por algún tiempo, quizás estando bajo los efectos del estrés, y te darás cuenta de los pensamientos negativos que pasan por tu mente y que de otra forma pasarían inadvertidos. Es mejor no suprimir ningún pensamiento, solo déjalos fluir mientras los observas.

Busca pensamientos negativos mientras observas "como fluyen en tu conciencia". Normalmente estos aparecen y desaparecen siendo apenas percibidos. A menudo no te darás cuenta de que existen. Pero los pensamientos negativos más comunes son:

- Preocupaciones acerca de cómo nos ven otras personas.
- Una preocupación con los síntomas del estrés.
- Martirizarse como consecuencia de un pobre desempeño
- Auto crítica
- Sentimiento de incompetencia, etc.

b) Pensamiento racional

Una vez que estés consciente de tus pensamientos negativos, escríbelos y revisarlos racionalmente. Revisa si los pensamientos tienen alguna base en la realidad y a menudo encontraras que cuando afrontas correctamente a los pensamientos negativos ellos son obviamente un error y puedes eliminarlos, pero cuando los pensamientos puedan ser justos, puedes trabajar en el problema para eliminarlo o neutralizarlo. Ya que no puedes eliminar algo que no sabes que tienes.

c) Pensamiento positivo y afirmación

Para contrarrestar a los pensamientos negativos utiliza las afirmaciones positivas. Puedes usar las afirmaciones para reconstruir tu confianza y cambiar los patrones de conducta negativa hacia los positivos. Realiza las afirmaciones en base estimaciones racionales de los hechos, y úsalas para recuperarte del daño que los pensamientos negativos han hecho en la confianza en ti mismo.

Ejemplos de afirmaciones pueden ser:

- Puedo hacer esto.
- Puedo lograr mis objetivos.
- Estoy aquí por mí y la gente me querrá por lo que soy.
- Tengo el completo control de mi vida.
- Aprendo de mis errores. Ellos aumentan la base de experiencia en la cual me muevo.
- Soy una persona bien valorada.

Luego de haber explicado los pasos se harán un ejercicio de conversión de los pensamientos negativos y positivos.

Anexo 3 - Hojas de trabajo.



HOJA DE TRABAJO



Primera parte: **“Pensamiento, consciente, racional y positivo**

Indicación: Escriba los pensamientos negativos que han venido a su mente durante la primera etapa de la actividad y finalmente revise si estos pensamientos están basados en la realidad o son producto de su imaginación.

Anexo 3 - Hojas de trabajo (segunda parte).



HOJA DE TRABAJO



Segunda parte: **“Pensamiento, consciente, racional y positivo”**

Indicación: Escriba a continuación pensamientos positivos que le ayuden a combatir con los pensamientos negativos que escribió anteriormente.

Anexo 3 - Hojas de trabajo (tercera parte).

Tercera parte: se presentarán las frases en papelógrafo en el cual los participantes tendrán que convertir los pensamientos negativos a positivos.

1. “ME AVERGUENZO DE MI MISMO”

2. “HE FALLADO POR COMPLETO”

3. “CREEN QUE SOY ABURRIDO”

4. “NO TIENE SENTIDO INTERTARLO”

5. “NO VA HA FUNCIONAR”

6. “TENGO QUE SEGUIR, AUNQUE ESTE AGOTADO”

7. “PARECE ENFADADA/O, SEGURO QUE ES POR MI CULPA”

8. “ESTA SITUACION ME DESBORDA”

9. “LO ESTA HACIENDO A PROPOSITO”

10. “TODO VA A SALIR MAL”

Anexo 4 - Abecedario Mental

A

I

E

D

I

I

M

D

Q

D

U

I

Y

I

B

D

F

I

J

D

N

I

R

I

V

J

Z

J

C

J

G

J

K

J

O

D

S

J

W

I

D

D

H

I

L

J

P

J

T

D

X

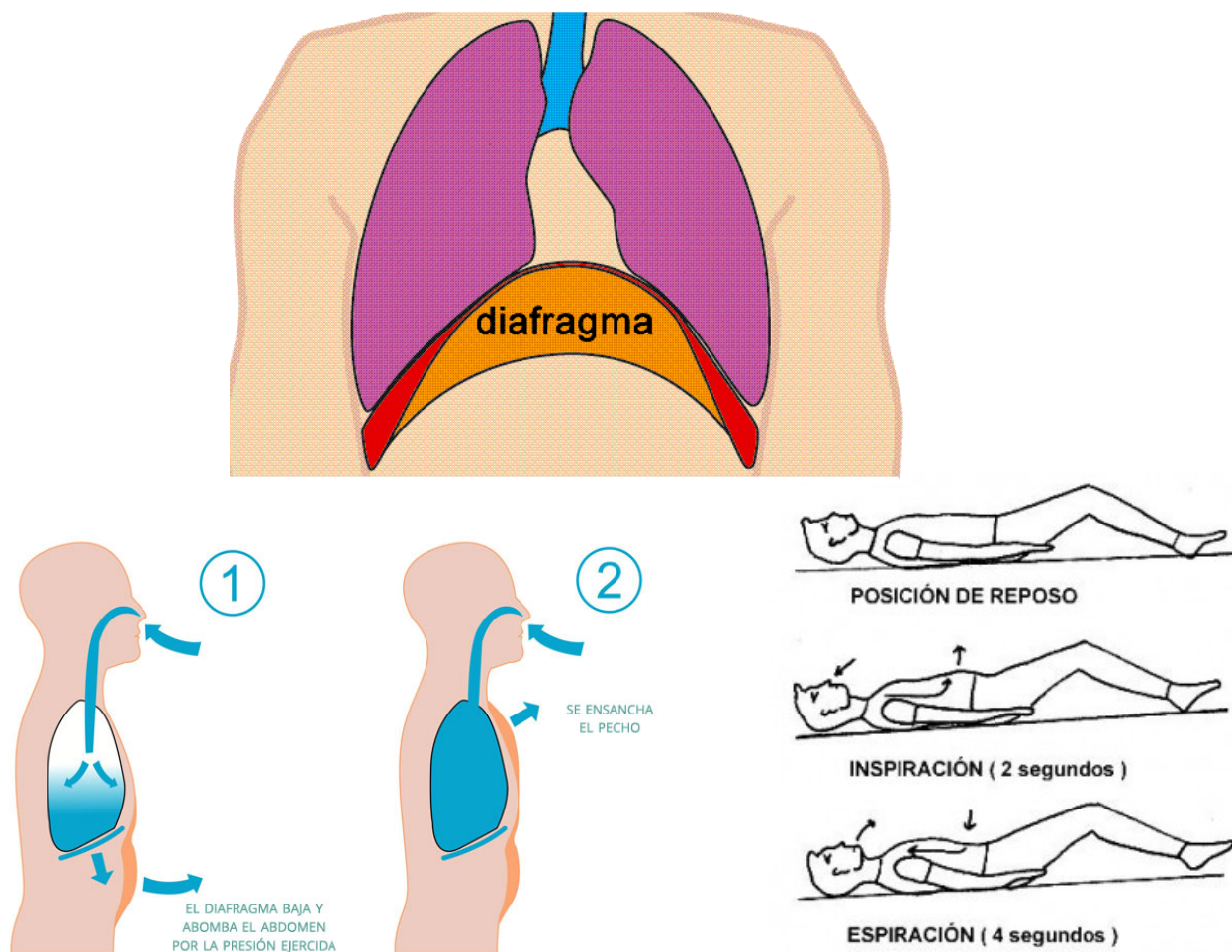
D

Anexo 5 - Técnicas de Relajación

Respiración Diafragmática

Ventajas de la respiración diafragmática: los pulmones y el cerebro reciben una gran cantidad de oxígeno, se activa de forma directa la relajación del organismo, se produce un masaje en los órganos, se ventilan y limpian los pulmones, se estimulamos al corazón y la circulación, se mejora el tránsito intestinal, se con la práctica nuestra forma normal de respirar, se recomienda realizar 3 veces al día estos ejercicios.

Así mismo esta técnica recomendable realizarse en situaciones de estrés intenso, al estar molesto, al experimentar síntomas de ansiedad o ataques de pánico, ya que se regula el ritmo cardiaco y la respiración lo cual permite evitar la hiperventilación y la evolución de efectos de dichas situaciones.



¿Cómo se realiza la respiración diafragmática?

Estos son los pasos que debes seguir:

1. Es muy útil hacerlo recostado boca arriba, de forma cómoda. Después se puede hacer de pie o caminando. Puede incorporarse a la actividad diaria, ya que no llama la atención ni lo perciben los demás.
2. Coloque su mano derecha en su pecho y la mano izquierda por debajo del ombligo.
3. Antes de empezar, expulse el aire de tus pulmones. El objetivo es que se elimine el aire residual que suele acumularse, lo cual hará que el organismo necesite respirar de forma más profunda.
4. Inhale por la nariz de forma relajada, dirigiendo el aire hacia la parte baja de tus pulmones, lo recomendable es por cinco segundos, así que puede realizarse un conteo de forma mental. La mano que debe moverse es la que está colocada en el abdomen. Si se mueve la del pecho, el ejercicio no está siendo aplicado correctamente.
5. Retenga el aire en sus pulmones por cinco segundos.
6. Una vez concluida la cuenta de cinco segundos, expulse el aire lentamente por medio de la boca. La mano ubicada en el abdomen deberá bajar lentamente. Concéntrese en experimentar como sale el aire de su organismo.
7. Mantenga por cinco segundos los pulmones vacíos
8. Repite el ejercicio de cinco a siete veces, hasta sentirse relajado.
9. Practica unas 2 o 3 veces al día el ejercicio. A medida que lo practique podrá utilizarlo en situaciones de estrés o ansiedad. Además, puedes recurrir a esta técnica antes de dormir.

“Recuerde, no fuerce su respiración. Déjela que fluya y relájese. Usted puede controlarla”

Relajación Progresiva de Jacobson

Esta técnica es especial para manejar el estrés, el cuerpo suele acumular estrés en áreas específicas como: el cuello, la espalda y las piernas, de no manejar de forma adecuada el estrés se generan irritaciones en la piel, hinchazón de ciertos músculos, así como torticollis (dolor extremo en el cuello que impide la movilidad) lumbago (dolor extremo en el área lumbar de la espalda, que impide la movilidad), así mismo los altos índices de estrés debilitan las defensas de nuestro organismo, volviéndonos susceptibles a enfermedades.

Por ello se recomienda que practiques esta técnica durante la semana, puedes trabajar cuatro grupos de músculos por cuatro días, haciendo cinco repeticiones, de esta forma lograras liberar estrés y sentirte relajado.

¡A continuación te presentamos el procedimiento!

- Pon música que te haga sentir relajado
- Siéntate/acuéstate, ponte cómodo y cierra los ojos
- Trata de despejar tu mente y concéntrate en el ejercicio
- Inhala por la nariz y comienza a tensar el musculo de forma lenta (cinco segundos)
- Reten la respiración (cinco segundos)
- Exhala por la boca y libera el musculo de forma lenta (cinco segundos)
- Realiza cinco repeticiones en cada musculo

¡Pasos a seguir!

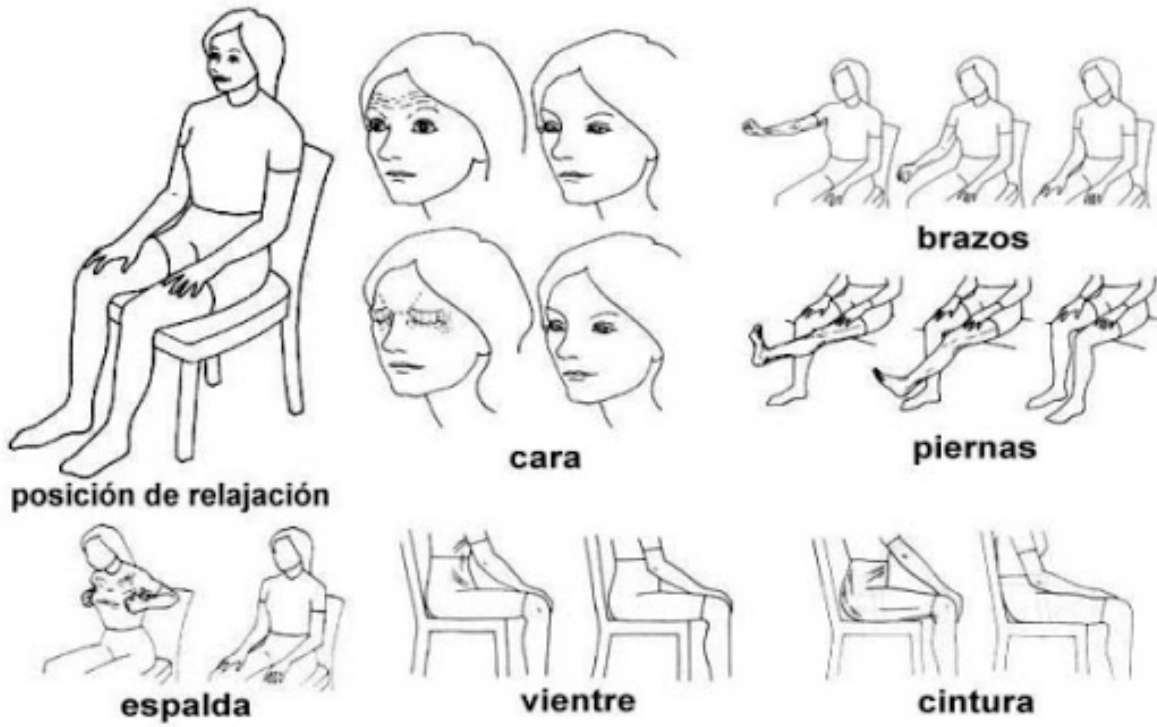
1. **Manos.** Apretar los puños, se tensan y destensan. Los dedos se extienden y se relajan después.
2. **Bíceps y tríceps.** Los bíceps se tensan (al tensar los bíceps nos aseguramos que no tensamos las manos para ello agitamos las manos antes después relajamos dejándolos reposar en los apoyabrazos. Los tríceps se tensan doblando los brazos en la dirección contraria a la habitual, después se relajan.
3. **Hombros.** Tirar de ellos hacia atrás (ser cuidadoso con esto) y relajarlos.
4. **Cuello (lateral).** Con los hombros rectos y relajados, doblar la cabeza lentamente a la derecha hasta donde se pueda, después relajar. Hacer lo mismo a la izquierda.

5. **Cuello (hacia adelante).** Llevar el mentón hacia el pecho, después relajarlo. (Llevar la cabeza hacia atrás no está recomendado).
6. **Boca (extender y retraer).** Con la boca abierta, extender la lengua tanto como se pueda y relajar dejándola reposar en la parte de abajo de la boca. Llevar la lengua hasta tan atrás como se pueda en la garganta y relajar.
7. **Boca (apertura).** Abre la boca cuanto sea posible; cuidado en este punto para no bloquear la mandíbula y relajar.
8. **Lengua (paladar y base).** Apretar la lengua contra el paladar y después relajar. Apretarla contra la base de la boca y relajar.
9. **Ojos.** Abrirlos tanto como sea posible y relajar. Estar seguros de que quedan completamente relajados, los ojos, la frente y la nariz después de cada tensión.
10. **Respiración.** Respira tan profundamente como sea posible; y entonces toma un poquito más; espira y respira normalmente durante 15 segundos. Después espira echando todo el aire que sea posible; entonces espira un poco más; respira y espira normalmente durante 15 segundos.
11. **Espalda.** Con los hombros apoyados en el respaldo de la silla, tirar tu cuerpo hacia adelante de manera que la espalda quede arqueada; relajar. Ser cuidadoso con esto.
12. **Glúteos.** Tensa y eleva la pelvis fuera de la silla; relajar. Aprieta las nalgas contra la silla; relajar.
13. **Muslos.** Extender las piernas y elevarlas 10 cm. No tenses el estómago; relajar. Apretar los pies en el suelo; relajar.
14. **Estómago.** Tirar de él hacia dentro tanto como sea posible; relajar completamente. Tirar del estómago hacia afuera; relajar.
15. **Pies.** Apretar los dedos (sin elevar las piernas); relajar. Apuntar con los dedos hacia arriba tanto como sea posible; relajar.
16. **Dedos.** Con las piernas relajadas, apretar los dedos contra el suelo; relajar. Arquear los dedos hacia arriba tanto como sea posible; relajar.

https://www.youtube.com/watch?v=RbQ-_RZPPaE

https://www.youtube.com/watch?v=eu-2iWv_fCM

(Ingresa a estos links para ver una pequeña demostración y un ejercicio guiado)



Anexo 6 - Hoja de trabajo (Dibujo a Ciegas)

Indicaciones: A continuación, se le presenta la siguiente imagen, lo que deberá hacer es dirigir a su compañero sobre los elementos que debe dibujar, pero con la excepción que no puede mencionarlos de forma directa, sino que deberá referirse a los elementos por otro nombre. Ejemplo: Luna (Circulo con pequeños agujeros dentro, ubicada en el borde superior derecho de la hoja)



Anexo 7 - La prisa causa accidentes.

Problema 1. Suma

$$1000 + 30 + 40 + 20 + 9 = ?$$

Problema 2. Caso

Usted va conduciendo un autobús...

Se suben 5 personas en la primera parada.

En la segunda parada se suben 3 y se bajan 2

En la tercera parada se bajan 2 y se suben 6

¿De qué color son los ojos del conductor?

Anexo 8 - El avión en emergencia

"Ustedes son pasajeros del vuelo con destino a la ciudad de **UNIÓN GRUPAL**. El vuelo se desarrollaba con total normalidad, hasta que falla una de las turbinas del avión, y dan la señal de emergencia de que se debe saltar. La azafata, entregará los correspondientes paracaídas a los pasajeros. Surge otro problema, el número de paracaídas no es suficiente, y *se plantea que " tres de las personas que hay en el avión, no podrían saltar"*.

A continuación, se describen algunas características personales y de situación de cada uno de los pasajeros y de la tripulación.

1) Azafata 1: Tiene 18 años, convive con padres y un hermano menor. Desde hace un año, su padre se encuentra aquejado de una enfermedad, que le impide desenvolverse laboralmente. Ha recaído sobre ella, la casi total manutención del hogar.

2) Azafata 2: Tiene 30 años, está cursando un embarazo de 4 meses, después de varios intentos fallidos.

3) Azafata 3: Tiene 28 años, va a contraer enlace el mes próximo. Ya está planificando sus vacaciones. Es hija única.

4) Piloto 1: Tiene 37 años, es soltero, es una persona muy querida y reconocida por su alto nivel de solidaridad con los demás. Se encuentra realizando los trámites de adopción de un niño de 2 años.

5) Piloto 2: Tiene 58 años, le queda menos para llegar a la tan ansiada jubilación. Espera poder compensar en los años venideros, la mala fortuna que ha tenido hasta el momento: fue hijo natural, su madre fallece cuando él tiene 13 años, pasa su adolescencia en un orfanato, se " hace solo". Pero, nunca " deja de luchar".

Actualmente, tiene un hijo que lucha contra la drogadicción.

6) Copiloto: Cumple su sueño de toda la vida, dedicarse a esta actividad, fue su pasión. Ahora, fue seleccionado, y desde hace tres meses, solo agradece "a la vida" la generosidad que ha tenido con él.

Tiene 28 años, y tiene novia desde los 18, anhelan casarse cuanto antes, y formar su propia familia; el haber conseguido este trabajo, es una posibilidad de concretar esto.

7) Pasajero 1 - Un empresario, cuyo objetivo es realizar un contacto "clave" que le permitirá abrir puertas y brindar nuevas posibilidades laborales a sus empleados.

Se trata de una empresa familiar, que nace gracias a su bisabuelo, hace ya muchos años. Él ha venido desarrollando una muy buena gestión, de participación y consideración a sus trabajadores. En él está puestas muchas expectativas.

8) Pasajero 2 - Mujer joven de 24 años, que, debido a avatares del destino, fue separada de su madre al nacer. Pesquisas e investigaciones realizadas, localizan el paradero de la madre (ciudad destino de este viaje).

A partir de este hecho, esta persona, solo ha pensado en el día en que la conocerá. Su madre, cursa un cuadro terminal, y su último deseo es conocer a esta hija.

9) Pasajero 3 - Niña de 10 años. Hija de padres separados. Ya que está de vacaciones, las va a disfrutar con su padre y su nueva esposa. Está a cargo de la tripulación.

10) Pasajero 4 - Misionera de 48 años. Su motivo de viaje, pasar a trabajar y brindar apoyo en un ámbito de gente muy enferma, que viven en condiciones infrahumanas. Su clara vocación y su capacidad de escucha, contención y ayuda al prójimo, hicieron que fuera elegida, para tan noble acción.

11) Pasajero 5 - Hombre mayor de 65 años de edad. Se traslada a esta ciudad, para el reencuentro con la única familia que le queda, su hija, yerno y 2 nietos (uno de los cuales tiene 9 meses y una grave enfermedad).

Tiene una posición social muy holgada y uno de los motivos de su viaje es ayudar económicamente a su familia.

12) Pasajera 6 – Mujer de 42 años que en su juventud fue prostituta; razón por la cual fue discriminada siempre que buscaba trabajo, lo que la llevó a tener grandes pozos depresivos. Conoce al Pasajero 7, se casa con él y siente que comienza a tener fe en la vida. Se ha enamorado perdidamente de esta persona.

13) Pasajero 7 - Hombre de 62 años, hijo de víctimas del holocausto. Aún sigue padeciendo las secuelas que esta situación límite dejó en su familia (la cual quedó desmembrada), sus padres fueron asesinados.

Intenta rehacer su vida, se casa, tiene 2 hijos - de los cuáles uno muere en la adolescencia de una enfermedad - este hecho aniquila también su relación matrimonial (que ya venía deteriorada).

Hace un año conoce a la pasajera 6; y por primera vez, siente que la vida le da la revancha.

El aclara que no saltará si no es con su mujer.

14) Pasajero 8 - Mujer de 42 años. Viaja con su bebé de 3 meses de vida, pues van a realizarle una intervención para salvar su vida. Logra después de un año, y gracias a la solidaridad de mucha gente, reunir los fondos para esto. Queda esperando su marido, a cargo de 2 hijos más: niña de 4 años, y varón de 6.

15) Pasajero 9 - Bebé de 3 meses de vida. Hijo de pasajero 8.

16) Pasajero 10 - Hombre de 38 años. Viudo. En búsqueda de oportunidad laboral, que le permita ofrecer mejor calidad de vida a su familia. Tiene 3 hijos: varón de 13 años, niña de 8 y varón de 5, que quedaron a cargo de su madre, o sea la abuela de los chicos.

ADVERTENCIA 1: Se debe tomar en cuenta, en cuanto a la cantidad de paracaídas, a todos y cada uno de los tripulantes: 3 azafatas, 2 pilotos, 1 copiloto.

ADVERTENCIA 2: Desde la detección de un número menor de paracaídas que el necesario, y la posterior comunicación al grupo de esto, transcurren unos cuantos minutos. Van quedando solamente " 20 minutos" antes de que la situación se descontrole de manera total.

ADVERTENCIA 3: Usted debe dejar afuera irremediamente 3 de las personas mencionadas con anterioridad.

Anexo 9 - Practiquemos los primeros auxilios psicológicos.

IMAGEN # 1



IMAGEN #2

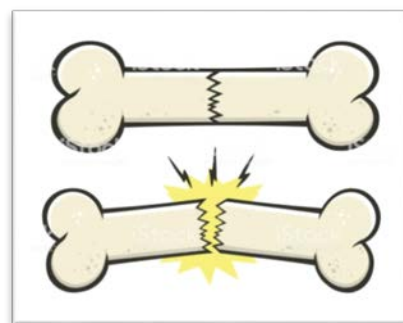


IMAGEN #3



Anexo 10 - Manual ABCDE para aplicación de Primeros Auxilios Psicológicos

A continuación, se presenta el protocolo organizado en 5 letras “ABCDE”, que sirven como ayuda memoria de cada uno de los pasos del protocolo.



A- ESCUCHA

ACTIVA:

PASO 1:

Este paso puede tomar entre 10 a 20 minutos.

Saber comunicarse con una persona angustiada, ansiosa o alterada es fundamental. En este estado, la persona puede querer o no contarle su historia.

Escuchar ese testimonio puede ser de gran ayuda para calmar a la persona afectada, por lo cual es esencial dar espacio para que ella cuente de manera espontánea lo que le está ocurriendo, pero sin presionarlo.

Para otras personas guardar silencio será preferible: permanecer a su lado, en silencio, puede ser de gran ayuda.

Lo central de la escucha activa es ser capaz de transmitirle a la otra persona que allí hay un ser humano que está comprendiendo lo que le pasa.

Cuídese del furor curandis, un impulso irreflexivo por “hacer algo” por quien está sufriendo. Esta condición podría hacerlo decir o hacer cosas que dañen a la persona, aunque no haya sido su intención.

LO QUE DEBE HACER O DECIR

Hágale entender al afectado que está escuchándolo. Resuma las causas del sentimiento utilizando el estilo del relato y considerando las palabras referidas por el afectado (**parafrasear**). Asienta con la cabeza o diga:

“mmm...claro, si”

otra alternativa:

“entonces usted me dijo que...”

Tenga paciencia con el relato, sin preguntar por detalles que la persona no ha referido. Tolerar los espacios de silencio, la pena o el llanto.

No se precipite a decir algo inapropiado “*por hacer algo*”. Controle el **furor curandis**.

Si es señalado, pregunte por la situación de otras personas si es el caso. Por ejemplo,

“¿y se encuentra bien su hija?”

Permanezca cerca a la persona, sentado a su lado y mirando al rostro. Sólo toque a la persona en actitud de apoyo si está confiado de que será bien recibido por ésta. Puede preguntarle si le incomoda.

Utilice **técnica reflejo**, adoptando posturalmente una actitud similar a la del afectado, que le comunique que usted está en la misma *"sintonía afectiva"*. Hágale saber que comprende su sufrimiento y que entiende que se puede estar sintiendo muy mal, sin ser autoreferente.

"Esto debe ser difícil para usted..."

B- VENTILACIÓN

PASO 2:

la (B)entilación y así ayudar a las personas a tranquilizarse. Este paso toma 10 minutos, aunque habrá personas que necesitarán más tiempo. Recuerde que este y otros pasos pueden aplicarse siempre y cuando la persona quiera recibirlo.

Explique que la forma como respiramos influye en nuestras emociones, y que es por eso que en el yoga y la meditación se trabaja con la respiración.

Técnicas de respiración:

1.-Diríjase a la persona y dígame Explique que la forma como respiramos influye en nuestras emociones, y que es por eso que en el yoga y la meditación se trabaja con la respiración. "Ahora ensayaremos el re-entrenamiento de la respiración: consiste en inspirar, exhalar y luego esperar un momento con los pulmones vacíos hasta volver a inspirar... lo importante es la pausa luego de vaciar los pulmones"

2.-Puede pedirle que lo practiquen juntos. 3.-Para empezar, pídale a la persona que adopte una postura relajada y cómoda, poniendo los pies en el piso y sintiendo ese contacto. "Si lo desea y se siente cómodo, puede cerrar los ojos o mirar un punto fijo con la mirada baja. Ahora vamos a intentarlo..."



Los *4 tiempos* no siguen necesariamente el tiempo real (*en segundos*). La duración de los tiempos es variable, según el estado de agitación de la persona. Acomode la duración de los tiempos para que el afectado se sienta cómodo y no se quede sin aire.

C- CATEGORIZACIÓN DE NECESIDADES

PASO 3:

Luego de un evento traumático es común que se produzca confusión mental y las personas tengan dificultades para ordenar los diferentes pasos que deben seguir para solucionar sus problemas (ej. denuncia de siniestro, llamada a familiares, búsqueda de pertenencias, trámites legales, etc.). Usted puede ayudar mucho a la persona acompañándola en el proceso de jerarquización de sus necesidades, para luego ayudarla a contactar los servicios de salud y seguridad social que podrán serle de ayuda. Recuerde que esta es una intervención breve, y su trabajo se centra en ayudar a identificar las necesidades y jerarquizarlas.

LO QUE DEBE HACER O DECIR

Escuche el relato e identifique las preocupaciones del afectado:

*“¿Qué es lo que le preocupa o necesita ahora?
¿puedo ayudarlo(a) a resolverlo?”*

Ayude a las personas a priorizar sus necesidades: Se les puede pedir que distingan entre lo que necesitan solucionar inmediatamente y lo que puede esperar:

*“... me doy cuenta de que son muchas las cosas que le preocupan.
¿Le parece si vamos paso a paso y nos enfocamos primero en lo más urgente?”*

D-REDES DE APOYO

PASO 4:

Una vez identificadas estas necesidades, ayude a la persona a contactar a las personas y/o servicios de apoyo social que podrán ayudarle a satisfacer dichas necesidades ahora y más adelante, junto al material Servicios y Redes de Apoyo. Recuerde siempre que la primera red de apoyo es la familia y los amigos. Para este paso es indispensable que antes de contactar al afectado haya estudiado bien la oferta de servicios de apoyo social disponibles.

LO QUE DEBE HACER O DECIR

Facilite el contacto con sus familiares, amigos y/o trabajo. Sugiera llamarlos si es necesario (identifique teléfonos públicos disponibles o gestione un teléfono móvil con su institución).

Haga sugerencias prácticas sobre cómo recibir la ayuda necesitada. Utilice la información de contacto disponible en el material *Servicios y Redes de Apoyo*.

E-PSICO-EDUCACIÓN

PASO 5:

Para finalizar, promueva estrategias de respuesta positivas ante el estrés, explicando y entregando una copia del material, ¿Qué puedo esperar frente a una crisis?

Es muy importante que usted normalice aquellas reacciones emocionales que –aunque por cierto incómodas– son normales en situaciones de crisis, como labilidad emocional, dificultad para pensar, insomnio, angustia, entre otras. De esta manera la persona no interpretará lo que le ocurre como una señal de estar “perdiendo la cabeza”. Enfatícele que lo más probable es que el malestar que siente se vaya pasando sin necesidad de ayuda en algunas semanas, muéstrele cómo ayudarte a sí mismo y a sus conocidos, cuáles son las señales de alarma, y qué hacer si aparecen.

Reacciones emocionales

- Estado de shock
- Terror
- Irritabilidad
- Sentimiento de culpa (hacia sí mismo y hacia otros)
- Rabia
- Dolor o tristeza
- Embotamiento emocional
- Sentimientos de impotencia
- Pérdida del disfrute derivado de actividades familiares
- Dificultad para sentir alegría
- Dificultad para experimentar sentimientos de amor y cariño por otros

Reacciones físicas

- Fatiga, cansancio
- Insomnio
- Taquicardia o palpitaciones
- Sobresaltos
- Exaltación
- Incremento de dolores físicos
- Reducción de la respuesta inmune
- Dolores de cabeza
- Perturbaciones gastrointestinales
- Reducción del apetito
- Reducción del deseo sexual
- Vulnerabilidad a la enfermedad



Es importante ayudarse con las siguientes estrategias de respuesta positivas frente al estrés:

- ✓ Intente descansar (*entre 7 a 8 horas continuas en la noche*).
- ✓ Recuerde utilizar las técnicas de respiración.
- ✓ Comparta con familia y amigos.
- ✓ Realice actividades que le ayuden a relajarse: caminar, rezar, meditación, salir en bicicleta, etc.
- ✓ Intente realizar actividad física recurrente (*4 o más veces por semana*).
- ✓ Procure establecer rutinas de actividades diarias.
- ✓ Evite el consumo de alcohol o drogas.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



DIPLOMA DE PARTICIPACIÓN

Se otorga el presente diploma a:

ROSA MARÍA RAMOS

Por su valiosa participación en el Programa de Psicoeducativo de Autocuidado y Cultura de la Prevención denominado:

UN DÍA SEGURO, ¡SEGURO ES UN GRAN DÍA!

Dirigido a empleados de la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones (G.A.C.I), en el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOP), desarrollado en San Salvador, del 15 de agosto al 12 de septiembre de dos mil diecinueve.

FACILITADORES

Universidad de El Salvador

OFELIA DE LOS A. TREJO

Docente Asesora
Universidad de El
Salvador

DRA. JOHANA FLORES

Doctora en Medicina
Clínica Empresarial M.O.P

**LIC. RENÉ EDGARDO
GARCÍA GUIROLA**

Gerente GACI

Referencias Bibliográficas del Programa.

(s.f). *Dinámicas del grupo para motivar*. Recuperado de: <https://dinamicasformativas.blogspot.com/2012/05/dinamica-del-avion-en-emergencia.html?fbclid=IwAR2VvVD6A6IgrpVw0P9wMqjezAF4qX7IP9vR1N4sReXmTiapcn7s2t8eG-A>

Alianza Internacional (2018) *100 formas de animar grupos*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/marnabla/100-dinamicasparaadultos>

Díaz, S. Z. (2013). *Tipos de Comunicación*. Obtenido de psicoterapeutas.com: http://www.psicoterapeutas.com/paginaspersonales/susana/Estilos_Respuesta.html

Montenegro, P. y Figueroa, R. (2011) *Manual ABCDE para aplicación de Primeros Auxilios Psicológicos*. Chile. CIGIDEN.

Muñoz A. (2017) *Dinámicas de interacción grupal*. Universidad de Sevilla, España.

Pinto, R. (Productor). (2017). Ludo Prevención [Fuente]. De <https://www.youtube.com/watch?v=Q5sSudMHKRc>

Pinto, R. (Productor). (2017). Ludo Prevención [Fuente]. De <https://www.youtube.com/watch?v=fxHOFgD3jcw&t=28s>

Pinto, R. (Productor). (2017). Ludo Prevención [Fuente]. De. <https://www.youtube.com/watch?v=YkTQ4Tz-QjE>

Programa Autoaplicado para el Control de la Ansiedad Ante los Exámenes. (2019). Obtenido de Universidad de Almería: <https://w3.ual.es/Universidad/GabPrensa/controlexamenes/pdfs/capitulo08.pdf>

Técnicas de respiración: respiración diafragmática. (2018). Obtenido de Fairview: <https://www.fairview.org/patient-education/82452>

Evaluación del Programa

Evaluación del Programa:

En las sesiones del programa de intervención denominado “Un día seguro, ¡Seguro es un gran día!” creado a partir del análisis e interpretación del resultado de encuestas y entrevistas del proceso de grado; fueron invitados 30 empleados a participar a las 10 sesiones realizadas en un periodo de cinco semanas a partir del 15 de agosto hasta el 12 de septiembre del presente año, donde asistieron un total 10 empleados, que estuvieron involucrados en las sesiones realizadas para promover y enseñar temas relacionados al Autocuidado y la Cultura de la Prevención. Por lo que este programa se realizó con el fin de mejorar y capacitar a los empleados sobre el poco conocimiento de los temas mencionados anteriormente.

El grupo facilitador realizó la valoración del programa basándose en cinco criterios que fueron: la valoración global del programa, las ventajas y desventajas de las técnicas empleadas, la influencia del programa en la vida cotidiana y laboral, la eficacia del programa y finalmente las sugerencias por parte de los empleados y de los facilitadores.

1. Valoración global del programa:

En base a los resultados de estos objetivos de evaluación se puede afirmar en cuanto a la valoración global del programa, es que cada uno de los consultantes se mostró participativo, muy honestos al momento de responder, dieron a conocer al final de las sesiones, los avances o mejorías que han tenido cada uno de ellos, manifestando que había un amplio conocimiento en los temas relacionados a la salud mental que abarca el Autocuidado, así mismo, el tema de la Cultura de la Prevención fue un tema innovador donde pudieron analizar los riesgos que pueden existir dentro del área laboral y de las medidas que deben tomar para mejorar el problema que presentaban, es decir que el programa tuvo reacciones positivas y efectivas.

De igual manera, se les pidió a los participantes de forma voluntaria, evaluar la eficacia del programa realizando un video corto, donde respondieran lo que aprendieron de las sesiones de intervención o la importancia de tratar los temas abarcados del programa, donde

participaron cuatro empleados y dieron su punto de vista en el video. También, cada uno de los participantes compartió como se sintieron yendo a las sesiones durante cinco semanas, resaltando la poca motivación que tenían al entrar a las sesiones, pero su perspectiva cambiaba cuando transcurría la realización del programa; ya que se podía observar el cambio de actitud en los empleados, mostrándose al final de las sesiones muy satisfechos con el contenido, más empáticos, participativos y relajados.

2. Ventajas y desventajas de las técnicas empleadas:

Con referencia a las ventajas y desventajas de las técnicas empleadas, se puede decir que entre sus ventajas fueron el impacto que estas tuvieron en el personal, específicamente hablando de las técnicas de relajación, las técnicas de estilos de comunicación o trabajo en equipo, ya que mostraban interés por saber y aprender más de la técnica, participando activamente y realizando ejercicios al pie de la letra. Así mismo, es importante recalcar acerca de las facilidades que los empleados presentaron al momento de realizar las técnicas, diez de ellos respondieron de forma similar expresando haber tenido una buena experiencia en las sesiones, y describiendo a los facilitadores con características de creatividad, honestidad y confidencialidad en su trabajo.

En cuanto a sus desventajas, se puede mencionar el límite de tiempo para realizarlas, pues se contaba con dos horas de taller donde se realizaban dos técnicas de intervención, esto provocó en algunas sesiones el disgusto de los empleados de sentir que su participación o comentario hacia la técnica tenía que ser puntual para no llevarse más del tiempo acordado.

Otra de las dificultades encontradas por el grupo de facilitadores, fue el grupo limitado en todas las cinco semanas de intervención, puesto que, no todos los trabajadores estaban dispuestos a participar en ello, fueron un total de 20 empleados los que no asistieron a las sesiones, aunque se les haya promovido e invitado a participar en cada una de las sesiones.

3. La influencia del programa en la vida cotidiana y laboral:

El impacto que tuvo el programa en los empleados se puede decir que fue limitado, ya que en el tema de la Cultura Preventiva no existe algún programa en la institución que respalde la temática, por lo tanto, no se pueden realizar actividades a futuro que puedan seguir reforzando y enseñando a los empleados a seguir medidas para enriquecer la seguridad laboral. Sin embargo, los empleados también mencionaron sobre las mejoras y prácticas de autocuidado en su vida cotidiana que han realizado después del programa, un ejemplo de ello es que practican las técnicas de relajación antes de dormir, también al sentirse estresados y procuran comer más saludable o llevar comida a su trabajo para evitar comer comida rápida en horas de almuerzo.

4. La eficacia del programa:

La eficacia del programa va encaminada en el aprendizaje que ellos obtuvieron en las 10 sesiones realizadas, ya que mencionaron que desconocían sobre los temas abarcados tanto del Autocuidado como de Cultura de Prevención, quedándoles claro los temas abordados y generando conciencia en cada uno de los participantes, así como un conocimiento más amplio acerca de la teoría abordada y de las medidas que se pueden tomar en situaciones de estrés, conflictos interpersonales, medidas de seguridad, además de recurrir al psicólogo para abordar problemas que están generando malestar personal.

5. Sugerencias por parte de los empleados y de los facilitadores:

Por lo tanto, las sugerencias que cada uno de los facilitadores aportaron, fueron: promover más temas de la salud mental en los diferentes campos para que el área de Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (G.A.C.I) siga realizando actividades y enriqueciéndose en temas relacionados siempre al Autocuidado y Cultura Preventiva y abarcar más temas encaminados a la salud mental y psicoterapia psicológica.

Otra sugerencia propuesta es el involucramiento de parte de los jefes en este tipo de intervenciones, ya que sólo participaron una vez en el período de ejecución de las sesiones,

siendo importante la presencia de ellos para que el personal pudiera expresar sus sugerencias o aprendizajes y que estas sean tomadas en cuenta en proyectos a futuro dentro de la Institución.

Igualmente, se sugirió a la Institución establecer un equipo de respuesta en crisis, para que estén preparados para responder ante una crisis y salvaguardar el estado mental y físico de los empleados. Además de la seguridad, se debe proporcionar servicios de prevención, intervención y post- intervención en salud mental, para que se siga fomentando el tema de la Cultura Preventiva.

Finalmente se felicitó a todos los participantes por el compromiso mostrado desde el inicio hasta la finalización del programa que, por lo que ellos expresaron y como facilitadores se pudo comprobar, tuvo efecto positivo, de cambio y superación en la vida cotidiana y laboral de cada uno de los participantes, ya que mencionaron haber llevado estos temas a la práctica.

Registro fotográfico de sesiones de intervención



PROGRAMA DE INTERVENCIÓN



PSICOEDUCACIÓN SOBRE TEMAS DE AUTOCUIDADO Y CULTURA PREVENTIVA





PSICOEDUCACIÓN SOBRE TEMAS DE AUTOCUIDADO Y CULTURA PREVENTIVA



TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN





TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN



TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN





**FINALIZACIÓN
DEL TALLER**

