



Universidad de las Américas

Escuela de Posgrados

Maestría en Enfermería

Proyecto Capstone

**Programa integral para la promoción de la salud mental de los prestadores del
cuidado enfermero, en el Servicio de Recuperación, Hospital de Especialidades**

Carlos Andrade Marín, Julio - Diciembre 2022

Autora:

Lcda. Tatiana V. Guevara Mosquera (Maestrante)

Tutora:

Msc. Geovanna Segovia

Diciembre, 2022

Tabla de contenido

Programa integral para la promoción de la Salud Mental de los prestadores del cuidado enfermero, en el Servicio de Recuperación en el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, Quito, Diciembre, 2022.....	4
Resumen	4
Antecedentes.....	4
Argumentación teórica	7
Capítulo I.....	7
Agotamiento emocional en el personal de salud	7
¿Qué es el agotamiento emocional en el personal de salud?.....	7
Causas para el agotamiento emocional en el personal de enfermería	7
División de las causas.....	7
Factores ambientales:	8
Consecuencias del agotamiento emocional	9
Mantenimiento de sentimientos negativos en el sitio de trabajo:	10
¿Maltrato a los pacientes por cambios emocionales?	11
Programas para el manejo de emociones en el trabajo en Salud.....	11
Capitulo II.....	12
Liderazgo	12
Tipos de liderazgo en los servicios de salud.....	12
Liderazgo transitorio.....	13
Comunicación en los trabajos en los equipos de trabajo	14
Manejo y resolución de problemas	15
Métodos para mejorar el trabajo en equipo.	16
Capitulo III	16
Estrés laboral	16
¿Qué es el estrés?.....	16
¿Qué es el desgaste profesional?	16

Alteraciones del sueño por jordanas de trabajo.....	18
Justificación.....	19
Objetivos.....	20
Marco Lógico	21
Planificación de las actividades según resultados esperados.....	31
Resultado 1:.....	31
Instrumento de valoración.	31
Producto 2:.....	33
Informe de la evaluación del estado de salud mental de los prestadores del cuidado enfermero, en el servicio de Recuperación.....	33
Resultado 3:.....	35
Diseño de plan de para la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero donde se incluirá:.....	35
Plan de salud mental para el desempeño laboral	43
Fomentar la salud mental.....	43
Cronograma de actividades	46
Presupuesto de actividades	49
Conclusiones.....	50
Recomendaciones	50
Anexos	51
Anexo 1. Producto 1 - Instrumento de valoración de Maslach Burnout	51
Anexo 2. Producto 2 – Contenido del plan de para la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero.	56
Anexo 4. Foto-relatoría.....	60
Bibliografía.....	63

**Programa integral para la promoción de la Salud Mental de los prestadores del
cuidado enfermero, en el Servicio de Recuperación en el Hospital de
Especialidades Carlos Andrade Marín, Quito, Diciembre, 2022**

Resumen

Problema: La alteración de la salud mental en personal de enfermería se desarrolla en relación a las labores o actividades cotidianas del sitio de trabajo, estas alteraciones se presentan de manera continua en las áreas críticas donde existe mayor presión laboral. A nivel intrahospitalario los problemas laborales son: la sobrecarga de trabajo, sobrecarga de horas, mala relación con los compañeros de trabajo, rotación de las horas de trabajo, cambios de servicios, la mala infraestructura. **Objetivo general:** Diseñar un proyecto integral para la promoción de la salud mental (agotamiento, estrés, cambios emocionales) de los prestadores del cuidado enfermero **Metodología:** Se realizó un estudio de análisis de problemas al personal del servicio de recuperación del HCAM donde laboral 32 personas entre hombres y mujeres profesionales y no profesionales de la salud, se aplica la escala de valoración del Síndrome de Burnout adaptada al medio, incluido factores sociales. **Resultados:** Del 100% de los encuestados se obtuvo: Cansancio emocional el 71.9%, falta de interés por lo que piensa el paciente y necesidades el 78.1% y la falta de realización personal el 68.8%.

Antecedentes

Problema

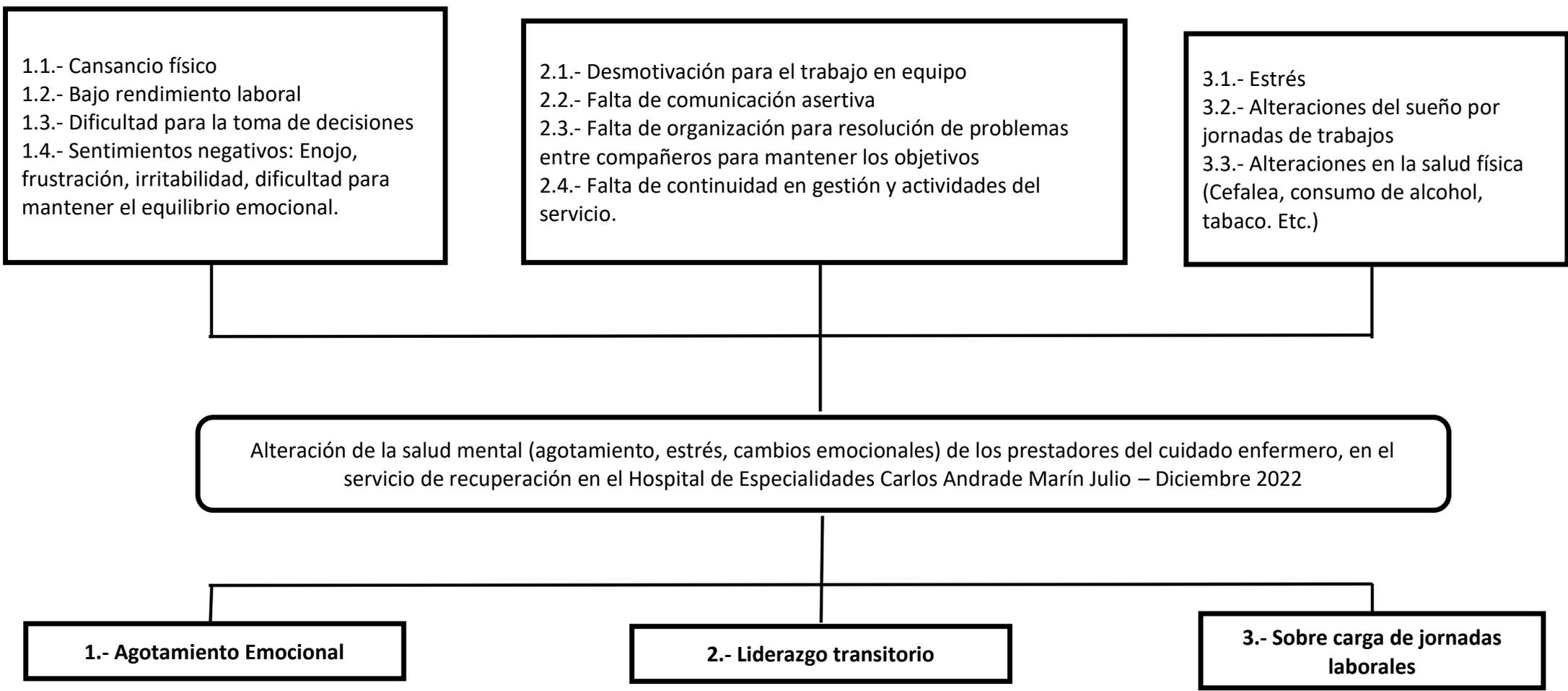
La alteración de la salud mental en personal de enfermería se va desarrollando en relación a las labores o actividades cotidianas que realizan en el sitio de trabajo, este tipo de alteraciones se presentan de manera más continua en las áreas críticas donde se encuentra mayor presión laboral. A nivel intrahospitalario los problemas laborales como: la sobrecarga de trabajo, sobrecarga de horas, mala relación con los compañeros

de trabajo, rotación de las horas de trabajo, cambios de servicios, la mala infraestructura (ambientes cerrados, falta de equipos e insumos, aumento de ruido por maquinas laborales); Este tipo de factores se acompañan con los componentes personales (otro trabajo, cansancio del cuidador, jefe de hogar, lugar de domicilio).

La unión de todos estos factores provoca que la persona pierda un estado de bienestar físico y mental, lo que puede provocar ansiedad, estrés, agotamiento, y muchas de las veces bajo rendimiento o el abandono laboral, el personal de enfermería se ve más afectado ya que dentro de los profesionales de la salud son el mayor número y quienes pasan más tiempo con los pacientes. De esta manera se ve afectada la atención y el cuidado que se brinda a los pacientes para mejorar la sintomatología que pueden presentar.

Árbol de problemas

Nota: Dentro de la priorización de problemas se toman en cuenta 3 causas, que son los más importantes y los que se puede corregir, para que se pueda mejorar la calidad de atención y de la misma manera mejorar la salud mental de los prestadores del cuidado, con estos problemas generaran efectos en su mayoría son negativos, se busca la manera de corrección positiva.



Argumentación teórica

Capítulo I

Agotamiento emocional en el personal de salud

¿Qué es el agotamiento emocional en el personal de salud?

Es el conjunto de signos y síntomas físicos, emocionales y conductuales presentes en profesionales sometidos al estrés crónico prolongado en el tiempo, en forma cíclica o continua; siendo personal de riesgo los trabajadores de la salud, como enfermeras y médicos.

Este síndrome se inicia después de los 6 meses de antigüedad y se consolida después de 10 años, cuando se ha producido la transición de las expectativas personales con la realidad cotidiana. (Menéndez, Calle, Delgado, Espinel, & Yesenia, 2018)

Causas para el agotamiento emocional en el personal de enfermería

Se da como un proceso multicausal que se va a destacar estrés, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional (Rivera , Ortiz , Miranda, & Navarrate, 2019)

División de las causas

Componentes personales premórbidos que aumentan la susceptibilidad

personal:

Edad: relacionado a la experiencia laboral

Sexo: las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo

Variables familiares: la armonía y estabilidad familiar conservan el equilibrio necesario para enfrentar situaciones conflictivas.

Personalidad: extremadamente competitivas, impacientes, exigentes y perfeccionistas.

Inadecuada formación profesional:

Excesivos conocimientos teóricos y escaso entrenamiento en actividades prácticas.

Falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional.

Factores laborales o profesionales:

Déficit de condiciones en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo.

Factores ambientales:

Cambios significativos en la vida de la persona como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos.

Cansancio físico (perdida de energía)

El cansancio y la fatiga son condiciones conocidas que se pueden presentar a lo largo en la vida y en muchos casos se desarrollan de manera igualitaria, esto es independientemente de la edad, el sexo o el estado de salud. De este modo, la fatiga es una reacción fisiológica a una actividad prolongada e intensa. Es predecible y transitoria y disminuye con el descanso. Y el cansancio es un agotamiento tanto en reposo como cuando se realiza alguna actividad y supone una falta de energía que impide realizar con normalidad las tareas diarias. (Arrollo, 2016)

Sobre carga de trabajo y conflicto laboral

La sobrecarga de trabajo aparece cuando los empleados sienten que se les asignan demasiadas responsabilidades o actividades considerando muy poco el tiempo a la falta de tiempo para la actividad asignada. La sobrecarga laboral es considerada como la causa principal de muchas actitudes relacionadas con el trabajo. (Sipion, 2019)

Desapego laboral (Apatía al trato con el paciente)

Actitud deshumanizada hacia los usuarios o clientes, la se representa con irritabilidad y desmotivación laboral. (Sipion, 2019)

Consecuencias del agotamiento emocional

Bajo rendimiento laboral

El desempeño laboral es la principal herramienta con que cuenta cualquier organización para propiciar para valorar a sus recursos humanos, este desempeño se puede ver afectado por varios factores, sociales, personales o laborales, este se va a ver reflejados en sus actividades, se van a ver incompletas, las tareas se entregaran con retraso o a su vez no se les realizan, conflictos laborales con otros compañeros.

En el caso de enfermería va ligado a las extensas jornadas y disponibilidad de los 365 días lo que conlleva un cansancio mental acompañado de los factores externos como: carga familiar, otro trabajo, la no adaptación a los servicios lo que no permite el desarrollo del potencial. (Castillo & Vega , 2021)

Dificultad para la toma de decisiones

Tomar una decisión va acompañado por una sensación excesiva de miedo a equivocarse y miedo a la crítica por parte de los demás, la toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre todas las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).

Para tomar una decisión en cualquier índole, es necesario analizar, evaluar, reunir alternativas y considerar las variables, comparar varios cursos de acción y finalmente seleccionar la acción que se va a realizar. (Borea, 2017)

Síntomas para la mala toma de decisiones

Evitar problemas que puedan causar ansiedad

Desconocer el tema que necesita una resolución

Escaso autoestima o falta de confianza en sí mismo.

Dependencia obsesiva de alguien más

Sentimientos de culpa al momento de tomar una decisión

Falta de organización en el día. (Borea, 2017)

Mantenimiento de sentimientos negativos en el sitio de trabajo:

Este tipo de sentimiento estará relacionado con el estrés laboral, donde se verán relacionadas un conjunto de sentimientos y conductas anormales, todo esto causara la perdida de energía en las actividades dadas. (International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 2018)

Frustración

La frustración es la respuesta emocional común que experimentan los seres humanos cuando tienen un deseo, una necesidad, un impulso y no logramos satisfacerlo; entonces se presentan sentimientos de ira, molestia y decepción. Da como resultado esfuerzo físico, psíquico que pueden perder el control. (UNAM, 2022)

Irritabilidad

Es un estado emocional donde la persona presenta un temperamento explosivo y se molesta o enoja fácilmente. Da como resultado, las cosas pequeñas pueden conducir a reacciones hostiles. Esto es más probable que suceda si la persona no sabe cómo manejar sus sentimientos o si la persona está estresada. (Traumatic Brain Injury Model Sistem, 2021)

Enojo

Es una emoción que surge cuando se enfrenta a situaciones que consideramos que está mal o cuando se siente contrariados por palabras, acciones o actitudes de otras personas. Puede ir desde una irritación leve hasta una emoción más intensa, como la furia o la ira. Enojarse es una respuesta natural de los seres humanos. (UNAM, 2022)

¿Maltrato a los pacientes por cambios emocionales?

Es el cambio de comportamiento físico, psicológico, emocional que, por medio de la acción, provoca daño a las personas. La violencia, así entendida, se comprueba en hechos cotidianos a los cuales el individuo está expuesto como víctima o es el responsable victimario. Hechos en que la violencia puede estar dirigida hacia sí mismo, hacia las personas o hacia las cosas, y que puede ser directa o implícita.

Entre los trabajadores con mayor riesgo de actos violentos, según los estudios, se encuentran los que se desempeñan en el sector salud, especialmente en el área intrahospitalaria, esta problemática tiene carácter universal, es decir, afecta a todos los trabajadores de atención sanitaria en mayor o menor grado, principalmente al personal de ambulancias, médicos y personal de enfermería que se desempeña en servicios hospitalarios. La violencia se ve representada en el lugar de trabajo, también puede generar comportamientos violentos, extendiéndose hacia los usuarios de los servicios de salud, los que representan el principal foco de atención. (Burgos Moreno & Paravic Klijn, 2018)

Programas para el manejo de emociones en el trabajo en Salud

1. Prevención primaria: modifica o elimina las fuentes de emociones negativas presentes en el ambiente laboral, orientándose hacia el cambio organizacional y se centra en una serie de actividades como rediseño de las tareas, horarios de trabajo flexibles, hacer partícipe al trabajador/a de su desarrollo de carrera, construir equipos de trabajo bien cohesionados, proveer de apoyo social y retroalimentación entre supervisores y compañeros, establecer políticas justas para los trabajadores/a, compartir las recompensas, analizar los roles laborales tanto como el establecimiento de metas y estimular la participación.

2. Prevención secundaria: Se desarrolla con la autoconciencia y entrenamiento en habilidades y destrezas de los trabajadores y equipos de trabajo para lograr experimentar emociones más saludables minimizando las consecuencias negativas, incluye programas de promoción de la salud y cambios de estilo de vida.

3. Prevención terciaria: consiste en programas específicos de tratamiento para recuperar al trabajador/a de los múltiples efectos que causan la experimentación constante de emociones negativas derivadas del entorno laboral. (Feldman & Blanco, 2022)

Capítulo II

Liderazgo

¿Qué es el liderazgo?

El liderazgo es un proceso grupal que está conectado a un sentido de acción, de movimiento, influenciado con la finalidad de alcanzar una meta. Ante esto, el líder da un ejemplo positivo y podrá fortalecer el respeto entre los miembros del grupo, además de influir en la conducta de los colaboradores. En el caso de la enfermería, si el enfermero/a es responsable, comprometido y puntual, podrá influir en su equipo para desarrollar las mismas características. (Ferreira Cordeiro, Nunes de Aguiar, & Veloso Dias, 2018)

Tipos de liderazgo en los servicios de salud

Burocrático

El seguir normas, reglas y procedimientos no es tarea sólo de nuestros colaboradores, es una obligación propia que nos permitirá ser ejemplo de acción. El liderazgo burocrático se rige con normas previamente establecidas en manuales. Este tipo de gestión sólo se recomienda para alcanzar el cumplimiento de tareas específicas, pero aun así es importante. (Castillo Yañez, 2016)

Autocrático

Mantiene todo bajo control y la toma de decisiones sin esperar opinión de sus colaboradores, afecta a la motivación grupal, por eso conviene usar el liderazgo autocrático únicamente en crisis laborales, En empresa de salud se requiera tomar decisiones difíciles para seguir adelante. Es importante identificar el momento en que este liderazgo es necesario y no actuar impulsivamente en cada una de las decisiones. (Castillo Yañez, 2016)

Transformacional

Se asemeja al liderazgo carismático porque busca contagiar entusiasmo a los empleados. No obstante, aunque un enfermero transformacional siempre velará por el bien del equipo de trabajo y es fuente de inspiración, necesita del apoyo de éste para aplicar mejoras en los procesos que se llevan a cabo en la empresa de servicios de salud, no basta con ser un motivador, hay que saber encausar la motivación del equipo. (Castillo Yañez, 2016)

Carismáticos

Atrae e inspira a las personas a que trabajen por el bien común, ya que la salud de la empresa redundará en beneficios laborales y profesionales para los empleados. Se muestra dispuesto a ayudar siempre a su equipo de trabajo para encontrar retribución en el futuro. (Castillo Yañez, 2016)

Liderazgo transitorio

¿Qué es liderazgo transitorio?

Se consideran que el liderazgo transitorio cada vez terminada un ciclo gerencial menor a 90 días, donde se establecen nuevas pautas, con el nuevo cambio un equipo de trabajo tiene que trabajar desde cero, lo que permite a una inestabilidad a los trabajadores, ya que no prestar un orden a las actividades que le corresponde a cada uno.

Este tipo de liderazgos afectan a cualquier tipo de institución en el caso de salud se ve reflejado con la atención al paciente.

Causas para el liderazgo transitorio

Para este tipo de liderazgos se establecen teorías transaccionales que se centran en la motivación a sus seguidores creando intercambios justos y clarificando beneficios y responsabilidades mutuas; las teorías de liderazgo transformacional, por su parte, proponen que el líder debe estimular a sus iguales y seguidores para que consideren sus trabajos desde distintas perspectivas; hacerles conscientes de la misión o visión del equipo y de la organización; facilitar el desarrollo máximo de todo su potencial y motivarles para que, más allá de sus propios intereses, tengan en cuenta los intereses que benefician al grupo. Sin embargo, se hace énfasis en el rol del líder para el logro de los objetivos organizacionales. En el liderazgo transitorio el líder se centra sobre todo en el desarrollo óptimo de las tareas del equipo y la organización como un agente de cambio. (Burgos Moreno & Paravic Klijn, 2018)

Consecuencias en los equipos de salud

Desmotivación para el trabajo en equipo

La desmotivación laboral es una amenaza constante para todas las organizaciones. Se representa con el desinterés progresivo en el puesto de trabajo o, en muchos casos, insatisfacción laboral. Esto puede causar que la personal se sienta frustrada, y sin motivación en el trabajo, y se verá un cambio en el rendimiento laboral. Estos problemas son graves para las empresas ya que existe falta de interés y compromiso y desarrolla la frustración por parte del trabajador. (Castillo Yañez, 2016)

Comunicación en los trabajos en los equipos de trabajo

La comunicación es un elemento de vital importancia en los seres humanos, permite interactuar a través del envío y recepción de mensajes. En las organizaciones es una

estrategia para el adecuado funcionamiento de la información que se comparte. Es fundamental para la efectividad de los procesos, como también facilita que los colaboradores trabajen en equipo para el logro de un fin común, Dejar de lado el individualismo y logra mejores resultados en conjunto, por ello lo que caracteriza a un equipo es la unión y las habilidades complementarias que poseen cada uno de los integrantes. (Castillo Yañez, 2016)

Comunicación asertiva

La persona con este estilo expresa sus sentimientos, ideas y opiniones, defendiendo sus derechos y respetando los de los demás. Facilitando que otros se expresen libremente y lo hace utilizando de la forma más adecuada con los componentes conductuales de la comunicación.

Objetivo

Poder expresarse de forma adecuada y sin agredir, de manera que, al interactuar con una persona asertiva, en muchas ocasiones, la conversación se convierte en una negociación.

La forma de expresarse del asertivo se adapta al contexto donde se desarrolla la comunicación, lo que contribuye a facilitar que se resuelvan los problemas inmediatos que se puedan presentar en el proceso de comunicación, y se minimiza el riesgo de que en futuros intercambios puedan aparecer problemas.

Se puede decir que el estilo asertivo consiste en ser capaz de comunicarse en cada ocasión de la mejor forma posible. (Quiles, Quiles, & Roman, 2016)

Manejo y resolución de problemas

Es la capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas y estratégicas para encontrar una solución deseada. Supervisa y evalúa la implementación de una solución. Es una habilidad cognitiva, flexible y adaptativa que indica apertura,

curiosidad y pensamiento crítico, a partir de la observación y reconocimiento preciso del entorno. Estas características permiten que las personas resuelvan problemas mediante el pensamiento crítico y la toma de decisiones. (Ferreira Cordeiro, Nunes de Aguiar, & Veloso Dias, 2018)

Métodos para mejorar el trabajo en equipo.

Involucrar al empleado

Nivel de Confianza

Organigrama Circular

Sistema de Evaluación

Recibir opiniones a colaboradores

Flexibilidad de Horarios

Retención al colaborador

(Quiles, Quiles, & Roman, 2016)

Capítulo III

Estrés laboral

¿Qué es el estrés?

Es una reacción fisiológica del organismo donde desarrolla mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. (Bairero, 2017)

¿Qué es el desgaste profesional?

El síndrome de desgaste profesional se considera como una entidad patológica, producto del estrés crónico propio de profesiones que prestan servicios de atención

intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia. Se considera un trastorno adaptativo crónico asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, que altera la calidad de vida de la persona que lo padece y produce un efecto negativo en la calidad de la prestación de los servicios médicos asistenciales. (Vega, Dominguez, & Bejarano , 2019)

Causas para el estrés laboral

- Las expectativas económicas, salario insuficiente
- La presión por parte del empresario, acoso psicológico o acoso laboral
- Las actividades de gran responsabilidad
- Las funciones contradictorias del trabajador
- Motivaciones deficientes
- La ausencia de incentivos
- Los conflictos entre empleados o empresarios
- Cargas excesivas de trabajo
- La exposición a riesgos físicos constantes
- Jornadas de trabajo excesivas
- Ritmo de trabajo acelerado
- La preocupación por el despido
- La falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal
- El factor tiempo: En también muchas ocasiones se da el caso de que las tareas necesitan ser ejecutadas en tiempo récord.

Consecuencias del estrés laboral

- Bajo nivel de productividad
- Absentismo (no justificado o por enfermedad)

- Relaciones laborales casi nulas
- Dificultad de concentración y memorización
- Desorganización laboral
- Otro de los síntomas de estrés laboral en el trabajador es el

denominado Burnout.

El síndrome se detecta en el 7.5% de las personas antes de los 5 años de ejercicio profesional o laboral, y en el 25% antes de los 10 años de desempeño, constituyéndose en un problema de salud pública. (Gacto, 2022)

Alteraciones del sueño por jordanas de trabajo.

Actualmente las personas funcionan las 24 horas del día, obliga a las organizaciones y a sus empleados a someterse a horarios de trabajo que van en contra del equilibrio biológico natural del ser humano y al ritmo de vida de la sociedad. El trabajo por turnos fuera de las horas normales del día es un tema que cobra importancia, ya que son muchas las implicaciones en la salud física y mental de quienes lo realizan, lo cual se define como el Trastorno del sueño del trabajador a turnos; esta situación afecta a personas que, por motivos laborales, o bien suelen rotar frecuentemente los turnos de trabajo (una semana trabajan de mañana, otra de tarde, otra de noche y así sucesivamente) o bien trabajan habitualmente de noche. (Caballero, Pino, & Barboza, 2020)

Justificación

Después de realizar un diagnóstico situaciones donde permitió identificar y evaluar los factores de riesgo para el personal del servicio de recuperación se puede valorar que existen parámetros que pueden afectar a su salud mental entre ellos encontramos los factores socio demográficos afectan en el 65% donde se incluyen distancia de domicilio a trabajo, horas y tipo de trabajo, cargas familiares, nivel de estudios.

El siguiente trabajo tiene como fin la creación de un programa que ayude a mantener la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero en el servicio de Recuperación, para esto se ha tomado en cuenta que la salud mental es un punto importante en la vida de las personas ya que el déficit puede afectar a la vida personal y al desarrollo profesional.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un proyecto integral para la promoción de la salud mental (agotamiento, estrés, cambios emocionales) de los prestadores del cuidado enfermero, en el servicio de recuperación en el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín.

Objetivos específicos

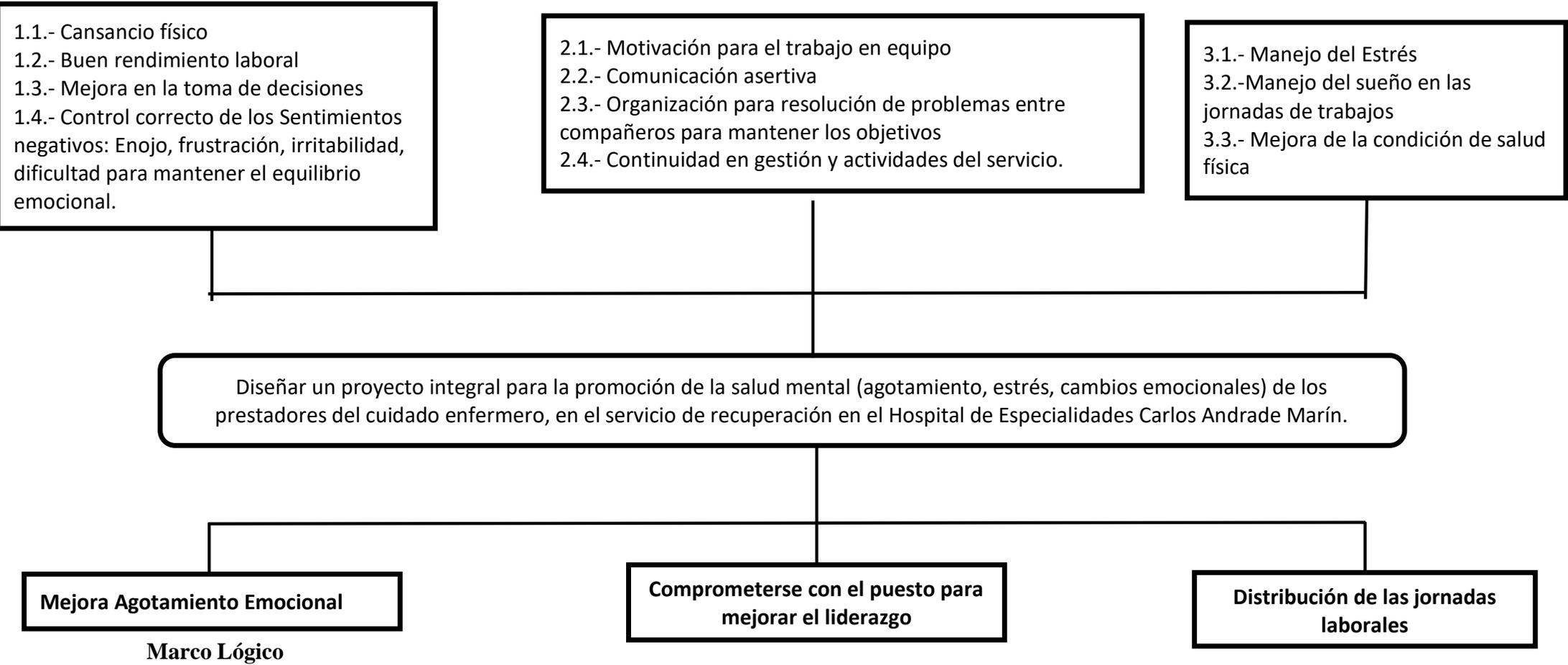
Evaluar e identificar el estado de la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero.

Aplicar un instrumento de valoración donde se pueda ver los factores que afectan a la salud mental de los prestadores del cuidado.

Crear un programa que permita el mejoramiento de la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero

Determinar el impacto de la creación de un programa integral para la promoción de la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero.

Árbol de objetivos



RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Propósito:</p> <p>Promover la salud mental de los trabajadores del servicio de recuperación con esto brindaran un mejor cuidado y atención a los pacientes del servicio de recuperación se vio que agentes internos y externos del servicio han afectado a su comportamiento.</p>	<p><i>Nº de prestadores del cuidado enfermero que tiene cuidan su salud mental</i></p> <p>$\frac{\text{Nº de prestadores del cuidado enfermero}}{\text{Nº de prestadores del cuidado enfermero}} * 100$</p> <p>Datos:</p> <p>Nº de profesionales de enfermería: 21</p> <p>Meta: 13 enfermeras profesiones que cuidan su salud mental, que corresponde al 61 %</p> <p>$\frac{13}{21} * 100 = 61 \%$</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación y análisis de una nueva encuesta para valorar la meta establecida del 61%. 2. Evaluación a los pacientes sobre los cuidados de enfermería brindados en el servicio para identificar el grado de satisfacción. 	<p>Compromiso del personal de enfermería y supervisor de la Unidad para la mejorar la comunicación entre el equipo de enfermería y de esta manera brindar un mejor cuidado al paciente mediante la comunicación asertiva.</p> <p>En obstáculos se puede presentar: la falta de compromiso del personal, la falta de presupuesto, no poner en práctica el proyecto.</p>

<p>Objetivo general:</p> <p>Diseñar un proyecto integral para la promoción de la salud mental (agotamiento, estrés, cambios emocionales) de los prestadores del cuidado enfermero, en el servicio de recuperación en el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín.</p>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de prestadores del cuidado enfermero que tiene cuidan su salud mental}}{\text{N}^\circ \text{ de prestadores del cuidado enfermero}} * 100$	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño de proyecto 2. Implementación de proyecto. 	<p>Compromiso del personal de enfermería y supervisor de la Unidad para la mejorar la comunicación entre el equipo de enfermería y de esta manera brindar un mejor cuidado al paciente mediante comunicación asertiva.</p> <p>En obstáculos se puede presentar: la falta de compromiso del personal, la falta de presupuesto, no poner en práctica el proyecto.</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 3. 	

<p>Resultados esperados:</p> <p>Fortalecer la comunicación asertiva entre compañeros de trabajo y supervisor del servicio.</p> <p>Instaurar un modelo de supervisión, herramienta que mejore el rendimiento laboral.</p> <p>Establecer periodos para mejorar el desempeño en las jornadas de trabajo por medio de charlas y consensos.</p>	$\frac{N^{\circ} \text{ de prestadores del cuidado enfermero}}{N^{\circ} \text{ de prestadores del cuidado enfermero que cuidan su salud mental}}$	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejores relaciones laborales. 2. Mejor cuidado al paciente. 3. Evidenciado con la nueva encuesta aplicada del síndrome de sobrecarga laboral. 	<p>Compromiso del personal de enfermería y supervisor de la Unidad para la mejorar la comunicación entre ellos y de esta manera brindar un mejor cuidado al paciente (Comunicación asertiva).</p> <p>En obstáculos se puede presentar: la falta de compromiso del personal, la falta de presupuesto, no poner en práctica el proyecto.</p>
<p>Actividades por objetivos:</p> <p>Objetivo 1: Aplicar un instrumento de valoración donde se pueda ver los factores</p>	$\frac{N^{\circ} \text{ de prestadores del cuidado que aceptan completar el cuestionario en relacion a la salud mental}}{N^{\circ} \text{ de prestadores del cuidado del servicio de recuperacion}} * 100$		<p>Compromiso del personal de enfermería y supervisor de la Unidad para la mejorar la comunicación entre ellos y de</p>

<p>que afectan a la salud mental de los prestadores del cuidado.</p> <p>Actividades:</p> <p>1. Solicitación de aplicación de instrumento a coordinador del servicio.</p> <p>2. Identificación y adaptación del instrumento de aplicación basándose en formato de Síndrome de Burnout.</p> <p>3. Obtención Del consentimiento informado previa la aplicación del instrumento de valoración.</p> <p>Aplicación de instrumento de valoración del estado de salud</p>	$= \frac{21}{21} * 100 = 100\%$ <p>1. Una solicitud</p> <p>2. Instrumento revisado y adaptado.</p> <p>3. El consentimiento informado, contemplando los principios de le ética.</p>	<p>1. Documento de la solicitud.</p> <p>2. Instrumento de valoración de Maslach Burnout Inventory adaptado al servicio de Recuperación del HCAM.</p> <p>3. Formato del consentimiento informado.</p>	<p>esta manera brindar un mejor cuidado al paciente (Comunicación asertiva).</p> <p>En obstáculos se puede presentar: la falta de compromiso del personal (No participar en el proyecto), la falta de presupuesto, no poner en práctica el proyecto.</p>
---	--	--	--

<p>mental de los prestadores del cuidado enfermero</p> <p>Objetivo 2: Evaluar el estado de la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero.</p> <p>Actividades:</p> <p>1. Evaluación y análisis de la aplicación del instrumento de valoración.</p> <p>2. Conclusiones del análisis</p> <p>3. Informe del estado de salud mental del servicio de recuperación.</p>	<p>Evaluación al 100% del personal de enfermería del servicio de recuperación (21 personas).</p>	<p>Documento con el informe del diagnóstico de la evaluación del síndrome de Burnout.</p>	<p>Colaboración y motivación del personal el contestar la encuesta.</p>
---	--	---	---

<p>Objetivo 3: Diseñar un plan para la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero donde se incluirá: un modelo de liderazgo, manejo de relaciones personales, mejora para el desempeño laboral, fuentes para mejorar la organización laboral (relación con el desempeño)</p> <p>Actividades:</p> <p>1. Creación de un componente de salud mental para mejorar desempeño laboral para fomentar las relaciones de trabajo.</p>	<p>Un plan para la salud mental del equipo de enfermería del servicio de recuperación</p>	<p>Documento con el plan</p>	<p>Liderazgo y decisión para la implementación del plan de salud por parte de la supervisión del servicio.</p>
---	---	------------------------------	--

<p>3.- Ámbitos para la acción para la salud mental.</p> <p>Taller 2:</p> <p>1.-Conformación de grupos: Mejoramiento de las acciones y relaciones humanas.</p> <p>Propósito: Los grupos se realizarán con las personas que se vean mayor conflicto para mejorar las relaciones, se realizara cambios de roles.</p> <p>2.- Notas sobre buenos actos con los compañeros de trabajo.</p> <p>Determinar el impacto de la creación de un programa</p>	$= \frac{21}{21} * 100 = 100\%$		
--	---------------------------------	--	--

<p>integral para la promoción de la salud mental de los cuidados enfermero.</p> <p>Valoración de la implementación del proyecto al servicio de recuperación del HCAM.</p>	<p>1. Instrumento de valoración</p>	<p>1. Instrumento de valoración de Maslach Burnout Inventory adaptado al servicio de Recuperación del HCAM.</p>	<p>Colaboración y buena aceptación y entendimiento del plan de salud mental.</p>
--	-------------------------------------	---	--

Planificación de las actividades según resultados esperados

Resultado 1:

Instrumento de valoración.

Basado en: Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional.

Síndrome de Burnout

También conocido como síndrome de aniquilamiento, de agotamiento emocional o agotamiento profesional, estos sinónimos representan a la sintomatología que causa problemas o dificultades a la persona; este síndrome es considerado actualmente como uno de los trastornos psicosociales y psicolaborales, estas características son: individuales, organizativas y sociales. (Morales & Hidalgo, 2015)

Para los Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000 habla que el “ Síndrome de Burnout como uno de los cinco problemas sanitarios más graves de la actualidad, tanto por la alta prevalencia de afectación en profesionales de la salud como por las posibles consecuencias en la población asistida por dichos profesionales. ”

Importancia: Al principio se lo reconocía como riesgo profesional para trabajadores del área de la salud y de la educación, pero debido a la relación con el estrés se extendió el término a todo tipo de organización en donde esté involucrado el trabajador con factores que le desencadene estrés laboral, por estudios realizados de cada 100 trabajadores de la salud 6 presentan esta afección y esto puede llevar a sensaciones de fracaso, agotamiento, desgaste, que son causadas por la sobrecarga o el aumento del esfuerzo laboral. (Morales & Hidalgo, 2015)

Dentro de esto se van abarcar 3 grandes campos: agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal.

Agotamiento emocional: desgaste físico, mental que presenta el individuo al no poder sobrellevar las situaciones laborales con normalidad ya que sus recursos para hacerlos le parecen insuficientes y siente que el trabajo o las tareas lo sobrepasan en sus capacidades.

Despersonalización: sentimiento de separación con la realidad en la cual él se distancia de las personas a las que presta sus servicios, se vuelve irritable, pierde la motivación y su rendimiento se ve afectado disminuyendo su productividad.

Baja Realización personal: pérdida de confianza de la persona en sí misma y la frustración que puede provocar, dando como resultado baja autoestima e incapacidad para sobrellevar la presión del trabajo siendo y sintiéndose insuficiente en su trabajo.
(Morales & Hidalgo, 2015)

Anexo 1. Producto 1 - Instrumento de valoración de Maslach Burnout Inventory adaptado al servicio de Recuperación del HCAM.

Producto 2:

Informe de la evaluación del estado de salud mental de los prestadores del cuidado enfermero, en el servicio de Recuperación.

I. Análisis sociodemográfico

En el servicio de recuperación el 84,4% son mujeres y el 15,6% hombres, el 78,1% son familias nucleares y extendidas (varios familiares), el 46,9% casado, 6,3% divorciado, 43,8% Soltero, de este el 78,1% tienen hijos y el 9,4% poseen 2 trabajos, el 18,8% viven en zonas rurales, incluso fuera de la provincia. El 50% del personal trabaja más de 5 años en el servicio lo que puede llevar a una monotonía laboral.

El conjunto de estos factores puede afectar a la salud mental de cada uno de los trabajadores y el desarrollo de sus actividades cotidianas, ha esto se acompañan los factores relacionados con los sitios de trabajo.

II. Cansancio emocional

Análisis de las preguntas: 1-2-3-6-8-13-14-16-20

El personal del servicio de recuperación de todo el personal el 71,9% siente cansancio al final de la jornada, 47% siente mayor desgaste cuando trabaja, 44,1% sienten demasiado tiempo en su sitio de trabajo, el 40,6% se siente emocionalmente agotado, y el 25,4% presenta cansancio con los pacientes que atienden.

III. Despersonalización

Análisis de las preguntas: 5-10-11-15-22

El 78,1% no le interesa lo que piensen los pacientes en relación a la atención, el 34,4% se mantiene al límite de las posibilidades en desarrollo del trabajo, el 28,2% siente que con el paso del tiempo presenta un endurecimiento emocional, 18,9% piensa

que su trabajo es más duro y el 9.3% los pacientes culpan de sus problemas al personal de salud.

IV. Realización personal

Análisis de las preguntas: 4-7-9-12-17-18-19-21

El personal del servicio de recuperación el 68.8% trata de entender al paciente en relación a su problema de salud, el 59.4% trata de resolver los problemas de sus pacientes, el 53,2% no pueden arreglar de forma adecuada los problemas de trabajo y las relaciones laborales.

Conclusión:

En relación al análisis realizado el personal del servicio de Recuperación, siente que no tienen una buena relación laboral y por esto no pueden resolver los problemas y tener una comunicación asertiva, de igual manera sienten que pasan la mayor parte de tiempo en el trabajo y es desgastante, lo que da un endurecimiento emocional y cansancio con los pacientes al momento de brindar la atención.

Resultado 3:

Diseño de plan de para la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero donde se incluirá:

Introducción:

El diseño de Salud Mental promueve e implementa actividades que permiten fortalecer la salud mental, donde se puede reducir significativamente las enfermedades relacionadas con el trabajo, prevenir y desarrollar ambientes saludables en los sitios de trabajo de una manera holística donde se pueda satisfacer todas las necesidades percibidas, esto se desarrollara de manera sistemática y ordenada dando facilidad de comprensión y adaptación del personal del servicio de recuperación del HCAM, se espera la colaboración del personal para un mejor desempeño y desarrollo del plan de salud.

Objetivos

Objetivo general

Promover la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero del servicio de Recuperación del HCAM.

Objetivos específicos

Prevenir el aumento de cosas relacionados con problemas de salud mental en los prestadores del cuidado enfermero.

Mejorar las relaciones interpersonales laborales entre el personal del servicio de Recuperación.

Identificar un modelo de liderazgo que se puede tomar como guía para el servicio de recuperación y permita mejorar las actividades planificadas.

Fundamentación:

La educación es el proceso por el cual podemos recibir o entregar instrucciones sistemáticas, dando una introducción y fundamentación a la teoría y práctica de la enseñanza dada y adquirida, al conocimiento adquirido durante procesos de educación, y a programas de capacitación en las áreas específicas, de acuerdo a esto se desarrolla un proceso de educación continua que generalmente son requeridos por organizaciones públicas o privadas, con el fin de mejorar el nivel profesional de la gente, dando un cumplimiento de requerimientos académicos y profesionales organizados en estructuras que han sido validadas. Aquí se incluirán procesos de evaluación, responsabilidad por el desempeño, y participación de académicos expertos en áreas específicas, y en metodologías pedagógicas. (Novillo, 2022)

De acuerdo a esto en el País se maneja un “Reglamento de Régimen académico” en cual nos define:

“ Art. 2.- Objeto. - El objeto del presente instrumento es regular y orientar las funciones sustantivas de las Instituciones de Educación Superior (IES); así como lo relativo a su gestión, en el marco de la normativa del Sistema de Educación Superior (SES).”

Art. 4.- Funciones sustantivas.- Las funciones sustantivas que garantizan la consecución de los fines de la educación superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 117 de la LOES, son las siguientes: a) Docencia.- La docencia es la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades y habilidades, resultante de la interacción entre profesores y estudiantes en experiencias de enseñanza-aprendizaje; en ambientes que promueven la relación de la teoría con la práctica y garanticen la libertad de pensamiento, la reflexión crítica y el compromiso ético. La docencia integra las disciplinas, conocimientos y marcos teóricos para el desarrollo de la investigación y

la vinculación con la sociedad; se retroalimenta de estas para diseñar, actualizar y fortalecer el currículo.

b) Investigación. - La investigación es una labor creativa, sistemática y sistémica fundamentada en debates epistemológicos y necesidades del entorno, que potencia los conocimientos y saberes científicos, ancestrales e interculturales. Se planifica de acuerdo con el modelo educativo, políticas, normativas, líneas de investigación y recursos de las IES y se implementa mediante programas y/o proyectos desarrollados bajo principios éticos y prácticas colaborativas.

c) Vinculación. - La vinculación con la sociedad, como función sustantiva, genera capacidades e intercambio de conocimientos acorde a los dominios académicos de las IES para garantizar la construcción de respuestas efectivas a las necesidades y desafíos de su entorno. Contribuye con la pertinencia del quehacer educativo, mejorando la calidad de vida, el medio ambiente, el desarrollo productivo y la preservación, difusión y enriquecimiento de las culturas y saberes. '' (Consejo de Educación Superior, 2019)

Con esto visto anteriormente crearemos un programa de integración curricular el cual permitirá mejorar la salud mental del servicio de Recuperación del HCAM, se tomará en cuenta que este programa ayudara al personal del cuidado enfermero y a los pacientes que reciben este trato, para esto se creara un Modelo de liderazgo que se pueda adaptar el servicio de recuperación, como llevar el manejo de relaciones personales para mejorar el desempeño laboral.

Modelo de liderazgo

¿Qué es un modelo?

Un modelo es un bosquejo que representa un conjunto real con cierto grado de precisión y en la forma más completa posible, pero sin pretender aportar una réplica de

lo que existe en la realidad. Son modelos sirven para explicar: describir, explicar o comprender mejor la realidad. (Real Academia de la Lengua, 2022)

Requisitos para que funcione un modelo

- Un propósito definido.
- Identificar las consideraciones esenciales.
- Desechar consideraciones de confusión.
- El modelo debe representar la realidad en forma simplificada. (Mujica & Rincon, 2017)

Modelo de liderazgo

Disciplina que da un conjunto de habilidades, y una serie de comunicaciones impersonales entre individuos de un grupo de trabajo, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización para mantener un buen funcionamiento. (Alvero, Gomez, & Alfonso, 2018)

¿Qué es liderazgo?

Atributos para los modelos de liderazgo.

- Generar alianzas con fines organizacionales.
- Administrar los nuevos circuitos de gestión de la información.
- Fomentar nuevos líderes en este campo. (Alvero, Gomez, & Alfonso, 2018)

Importancia en los sistemas de salud

En las organizaciones de salud, el liderazgo es un proceso de dirigir, organizar, diseñar, optimizar y evaluar las actividades de los miembros de un equipo, donde se puede influir para potenciar la colaboración, ampliar y garantizar la comunicación y facilitar el trabajo en equipo. Todos los objetivos deben estar relacionados y comprometidos con la calidad, dispuesto a lograr la visión y los objetivos de la organización.

En el sistema de salud los profesionales de primera línea han supuesto un beneficio para mejorar las instituciones, pero choca con varias barreras, como: la falta de tiempo, recursos, la ausencia de conocimientos y habilidades. (Pinzón Espitia, 2014)

Un modelo de liderazgo permite la mejora de la toma de decisiones, el trabajo en equipo. Para esto se optan por liderazgos mixtos los cuales se puedan adaptar al medio de trabajo y a las necesidades grupales, estas necesidades se deben cubrir por los líderes quienes identifican las falencias grupales o individuales.

Liderazgo mixto

Liderazgo visionario: El líder con sus colaboradores crean una unidad donde se recopila ideas, reacciones y compromisos con datos relevantes de la organización para llegar a una meta, programas, responsabilidades para plantear puntos de control, con esto se valora el desempeño para valorar fortalezas y debilidades personales y grupales. (Pérez Ubidia, 2016)

Acciones:

Enseñar y corregir con paciencia (enseñar a las personas a escuchar a los demás y aprender de las experiencias vividas).

Hacer seguimiento día a día de los resultados esperados, según las metas establecidas.

Creaciones de espacios necesarios de manera individual y grupal para generar cambios y mejorar la creatividad.

Compromiso del personal para generar confianza y apoyo entregando las herramientas necesarias.

Estimular al personal a la toma correcta de decisiones.

Políticas de calidad dejando en claro los lineamientos de trabajo en equipo. (Pérez Ubidia, 2016)

Medios de verificación:

Reuniones periódicas.

Seguimiento por medio de la observación y análisis grupales.

Encuestas de satisfacción en relación a las decisiones tomadas: se pueden establecer preguntas como: ¿Funciona el liderazgo optado?, ¿El ambiente de trabajo ha mejorado?

Comunicación oportuna para evitar chismes. (Pérez Ubidia, 2016)

Coaching: Se reconoce como el proceso de acompañamiento para alcanzar una meta, esto permite cumplir objetivos concretos y definidos que permiten alinearse a una línea de valores, creencias y sistemas.

Para este marco se busca una serie de profesionales que tengan la capacidad de integrarse a equipos externos de su medio y adaptarse para el mismos, en estos procesos se implementan una serie de herramientas que permita efectuar los descubrimientos y gestionar los cambios necesarios para alcanzar las metas que le proporcionen mayor bienestar y plenitud, tanto a nivel personal. Se toma en cuenta que eso NO ES un medio psicoterapias, consultorios, aserías, evaluaciones o psicología clínica. (Asociación Española de Coaching, 2018)

Actividades en relación

Se centra en cuestiones concretas y conductas para mejorar

Desarrollar actividades para la consecución de mejora de metas y objetivos

Trabajar en el presente y orientar hacia el futuro

Crecimiento profesional y personal, para el desarrollo de capacidades

No Juzgar. (Asociación Española de Coaching, 2018)

Beneficios de la aplicación a nivel grupal:

A nivel organizativo facilita la transferencia del conocimiento, la colaboración y el acercamiento del personal en plantilla, así como el intercambio de experiencias.

Promueve conversaciones orientadas hacia la consecución de objetivos corporativos, lo que genera grandes soluciones basadas en la creatividad y consolida el compromiso, espíritu de equipo y sentimiento de pertenencia.

Promueve el desarrollo de nuevas habilidades en la organización, lo que se traduce en mayores niveles de innovación y competitividad.

Forma parte del denominado “salario emocional”, contribuyendo de manera significativa a la motivación de las personas que la integran.

Beneficios a nivel individual:

Se trabaja en el autoconocimiento: al enfocarse en la toma de conciencia de los automatismos y en la exploración de los valores y creencias para así reconocer limitaciones y llevar a cabo lo propuesto.

Se motivan cambios que deriven en un mayor nivel de satisfacción y felicidad.

Proporciona un modelo para el desarrollo del liderazgo personal.

Las acciones generadas se diseñan desde una óptica de exploración, autodescubrimiento y evaluación de opciones. Este proceso permite que la persona sea consciente de que es objeto y artífice de dichas acciones, y se encuentra avanzando en el camino de su propio crecimiento personal y profesional.

Permite incorporar nuevas habilidades personales, emocionales, profesionales, relacionales, etc.

Establece el centro del proceso en la persona, considerando asimismo su entorno y circunstancias. (Asociación Española de Coaching, 2018)

Liderazgo democrático: también conocido como liderazgo participativo, permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la

retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores. (Fierro & Villalva, 2017)

Habilidades a desarrollar:

Confianza de sus seguidores.

Confianza de sí mismo para tomar decisiones y el de compartir responsabilidades

Alto interés en las personas de su organización.

Liderazgo afiliativo: Tipo de liderazgo que se puede adaptar a otros estilos de liderazgo se orienta en las personas, las relaciones y las emociones por encima de las tareas y los objetivos. Con el propósito de generar vínculos emocionales entre líderes y colaboradores para llegar a un grado de compromiso, lealtad, empoderamiento y motivación.

En este punto se implementa feedbacks positivos señalando fortalezas y bondades de los integrantes del equipo donde se presentan conversaciones entre líderes y colaboradores para conocerse más allá del perfil profesional donde ambientes positivos y armónicos donde se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.

Ventajas de implementación:

Ayuda a construir un clima positivo que fomenta la cohesión, el sentimiento de pertenencia y el trabajo en equipo gracias a los vínculos emocionales que se crean.

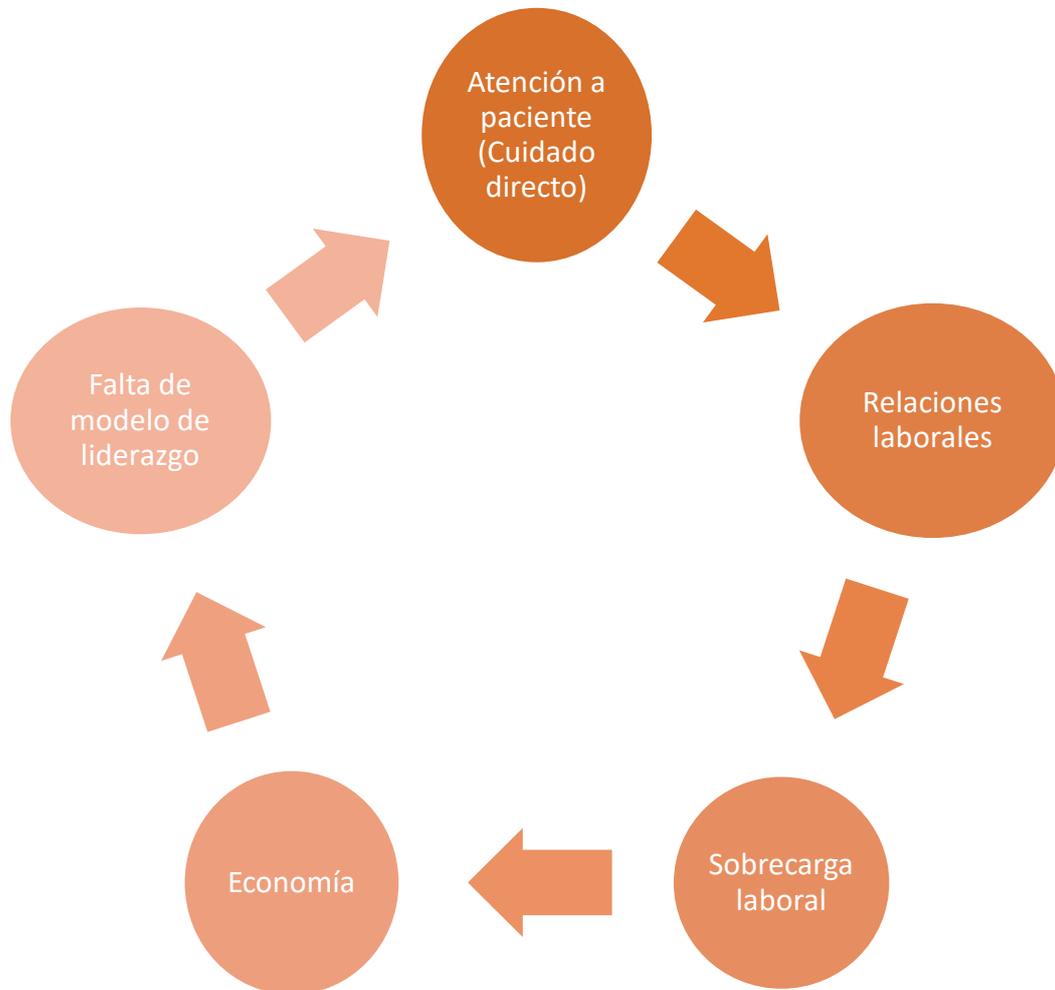
Mejora la autoestima de los colaboradores mediante los feedbacks positivos.

Mejora la comunicación entre los integrantes del equipo.

Anexo 2. Producto 2 – Contenido del plan de para la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero.

Plan de salud mental para el desempeño laboral

Factores relacionados



Fomentar la salud mental

Programa para la promoción de la salud mental (agotamiento, estrés, cambios emocionales) de los prestadores del cuidado enfermero.

1. Datos informativos

1.1. Nombre del evento: Programa integral para la promoción de la salud mental

(agotamiento, estrés, cambios emocionales) en los prestadores del cuidado enfermero.

1.2. Participantes: Lcdas. en enfermería del servicio de Recuperación del HECAM,

opcional personal auxiliar.

2. Metodología

2.1. Estrategias o técnicas de enseñanza – aprendizaje

Es este proceso utilizaremos un ciclo espiral y estrategias de elaboración, donde se valorar momentos de: experiencias, reflexión, conceptualización, y aplicación. Por otro lado, se dará una relación e integración para conocimientos previos y nuevos y de esta manera se podrá dar de una mejor manera el tema para que se pueda entender y poner en práctica.

Técnicas a utilizar: exposición, talleres de práctica, lluvia de ideas.

2.2. Recursos didácticos

Trípticos, computador, papelotes, marcadores.

2.3. Actividades y tiempos

Dos horas los jueves durante el mes de marzo 8h00 – 10h00

8h00 – 8h15 Presentación de los temas a tratar

8h15 – 8h25 Presentación de participantes

8h25 – 9h00 Presentación de datos generales de la encuesta aplicada

9h00 – 9h15 Lluvia de ideas en relación al tema.

9h15 – 10h00 Exposición de los temas enfocados.

Dos horas los jueves durante el mes de marzo 8h00 – 10h00

8h00 – 9h00 Taller N° 1 del manejo de emociones, toma de decisiones, maltrato al paciente.

9h00 – 10h00 Exposición del taller realizado

Dos horas los jueves durante el mes de marzo 8h00 – 10h00

8h00 – 9h00 Exposición de los temas enfocados.

9h00 – 10h00 Taller N °2 trabajo en equipo, manejo del estrés, laboral

Dos horas los jueves durante el mes de marzo 8h00 – 10h00

8h00 – 9h00 Exposición del Taller N°2

9h00 – 10h00 Evaluación, clausura y cierre.

Objetivo	Resultado	Actividades	Contenido y técnicas científicas	Metodología y resultados	Lugar	Responsable	Medios de Verificación	Evaluación
Promover la salud mental, mejorando las relaciones personales, lo que permite dar motivación al personal para un mejor desenvolvimiento laboral.	Mejora de las relaciones personales y el desempeño laboral en el servicio de Recuperación	- Taller de del manejo de emociones, toma de decisiones, maltrato al paciente. - Trabajo en equipo, manejo del estrés, laboral	Exposición, talleres de práctica, lluvia de ideas.	Es este proceso utilizaremos un ciclo espiral y estrategias de elaboración, donde se valorar momentos de: experiencias, reflexión, conceptualización, y aplicación. Por otro lado, se dará una relación e integración para conocimientos previos y nuevos	Servicio de Recuperación	Lic. Tatiana Guevara. Supervisor del servicio de Recuperación (Msc. Francisco Villarreal)	Listado de asistencia. Entrega de trípticos de salud mental.	Autoevaluación. Replicación de instrumento de síndrome de Burnout

				y de esta manera se podrá dar de una mejor manera el tema para que se pueda entender y poner en práctica.				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

Cronograma de actividades

CRONOGRAMA	<i>Septiembre</i>				<i>Octubre</i>				<i>Noviembre</i>				<i>Diciembre</i>				<i>Enero</i>				<i>Febrero</i>				<i>Marzo</i>			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades																												
Aplicación un instrumento de valoración donde se pueda ver los factores que afectan a la salud mental de los prestadores del cuidado.																												
1. Solicitud de aplicación de instrumento a coordinador del servicio.	X																											
2. Identificación y adaptación del instrumento de aplicación basándose en formato de Síndrome de Burnout		X	X																									
3. Obtención Del consentimiento informado previa la aplicación del instrumento de valoración.			X	X																								
4. Aplicación de instrumento de valoración del estado de salud mental de los prestadores del cuidado enfermero				X																								
Evaluación el estado de la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero.																												
1. Evaluación y análisis de la aplicación del instrumento de valoración.				X																								

Presupuesto de actividades

DETALLE	DESGLOSE	MONTO
A. Recursos Humanos		
Honorarios de asesoría académica.	$(2\text{hr} * \$7 * 24 \text{ semanas}) * 1 \text{ persona}$	= \$ 336.00
A. Recursos tangibles		
Computador con internet.	Internet. (\$27.00)	= \$ 27.00
Impresiones (Trípticos)	$200 * 0.02 * 24 \text{ semanas} * 1 \text{ día a la semana}$	= \$ 96.00
B. Transporte y Alimentación		
Agua	$(\$1.05 * 24 \text{ semanas}) * 1 \text{ día} * 1 \text{ persona}$	= \$ 25.20
Transporte	$(\$ 4.50 * 6 \text{ viajes}) * 1 \text{ día} * 1 \text{ persona}$	= \$ 27.00
C. Coaching	3 sesiones	
Sesión de Coaching	$(\$40.00 * 3 \text{ sesiones}) * 1\text{h} * 1 \text{ persona}$	= \$ 120.00
TOTAL		= \$ 631.20

Conclusiones

- La falta del cuidado de la salud mental representa la calidad de vida y la producción que puede brindar en el trabajo lo que se verá afectado en el rendimiento; en el servicio de recuperación se ve afectado en la parte emocional en un 71.9%, falta de interés por lo que piensa el paciente y necesidades el 78.1% y la falta de realización personal el 68.8%.
- Al Mejorar la salud mental en el personal de enfermería del servicio de recuperación se podrá mantener el trato digno para el paciente y brindar los cuidados necesarios según su necesidad.
- Al mejorar las relaciones laborales permitirá que el ambiente de trabajo sea óptimo para su desenvolvimiento y se fortalezca el compañerismo.

Recomendaciones

- Ejecutar el programa para mejorar la salud mental del personal de enfermería de servicio de Recuperación y de esta manera mejorar la calidad de atención y cuidado para los pacientes que son atendidos.
- Aplicar el instrumento de valoración posterior a la ejecución del plan de salud mental y conocer el nuevo estado del personal del servicio de Recuperación.
- Mantener un modelo de liderazgo para el servicio de Recuperación para cuidar las relaciones laborales y mantener la prestación correcta del cuidado al paciente.
- Seguimiento constante en relación a la salud mental de los prestadores del cuidado; valoración al personal y al paciente en relación a la percepción de la atención brindada.

Anexos

Anexo 1. Producto 1 - Instrumento de valoración de Maslach Burnout **Instrumento de valoración donde se pueda ver los factores que afectan a la** **salud mental de los prestadores del cuidado.**

Instrumento de valoración.

Basado en: Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional.

Consentimiento informado:

El presente estudio tiene el propósito de conocer si el personal del Servicio de Recuperación del HECAM presenta desgaste en su salud mental (emoción, estrés, autorrealización). Le pedimos su colaboración y autorización para realizarle una serie de preguntas que nos permita recolectar la información necesaria la misma que será analizada y permitirá realizar un plan de acción para medidas preventivas, en relación al agotamiento laboral.

Puntos de importancia:

- 1.- La información será manejada de manera anónima con los compañeros de trabajo.
- 2.- Nadie será tratado de manera diferente en relación a los datos obtenidos.
- 3.- Tendrá el tiempo necesario para contestar las preguntas (Se pide, mantener la mayor sinceridad en relación a las respuestas).
- 4.- Las únicas personas autorizadas para ver sus respuestas son las que trabajan en el estudio y las que se aseguran de que éste se realice de manera correcta.

A. Preguntas sociodemográficas

1. ¿Cuál es su edad?

25 - 30 años

31 - 40 años

41 - 50 años
51 - 60 años
Más de 60 años

2. ¿Cuál es su estado civil?

Soltera/o
Casado/a
Divorciada/o
Separado/a
Viudo/a

3. Sexo

Hombre
Mujer

4. Actualmente ¿Con quién convive?

Mamá, papá
Esposo/a
Esposo/a, hijos/as
Padres, abuelos, tíos, primos, etc.

5. ¿Cuántos hijos/as tiene?

1 hijo/a
2 -3 hijos/as
Más de 3 hijos/as
No tiene hijos

6. ¿En qué lugar reside?

Quito (Zona Urbana)
Quito (Zona Rural)
Fuera de Quito
Fuera de la provincia de Pichincha

7. ¿Cuál es su función en el servicio de Recuperación?

Enfermera/o de cuidado directo
Aux. de enfermería
Camillero
Enfermera/o Administrativa

8. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

Básica General
Bachiller
Tercer Nivel
Cuarto nivel
Cursando tercer nivel

Cursando maestría/posgrado

9. ¿Cuánto tiempo trabaja en el servicio de Recuperación?

Menos de 1 año.

1 - 3 años

4 - 10 años

10 - 15 años

Más de 15 años

10. ¿Cuánto tiempo trabajo en el HECAM?

Menos de 1 años

1 - 5 años

6 - 10 años

11 - 15 años

Más de 15 años

11. ¿Cuántos trabajos dispone al momento?

1

2

3 o más

12. ¿Cómo considera que se encuentra su nivel de salud en general (física, mental, emocional)

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

13. Presenta alguna enfermedad (HTA, DM II, CA, Hipotiroidismo, Embarazo, etc.) que pueda causar:

Restricción (parcial o total)

Vulnerabilidad

Ninguna

14. ¿Cómo considera qué es su trabajo?

Complejo

Sencillo

Estresante

Monótono

B. Valoración del estado de salud

**Tome en cuenta los siguientes parámetros:
RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA**

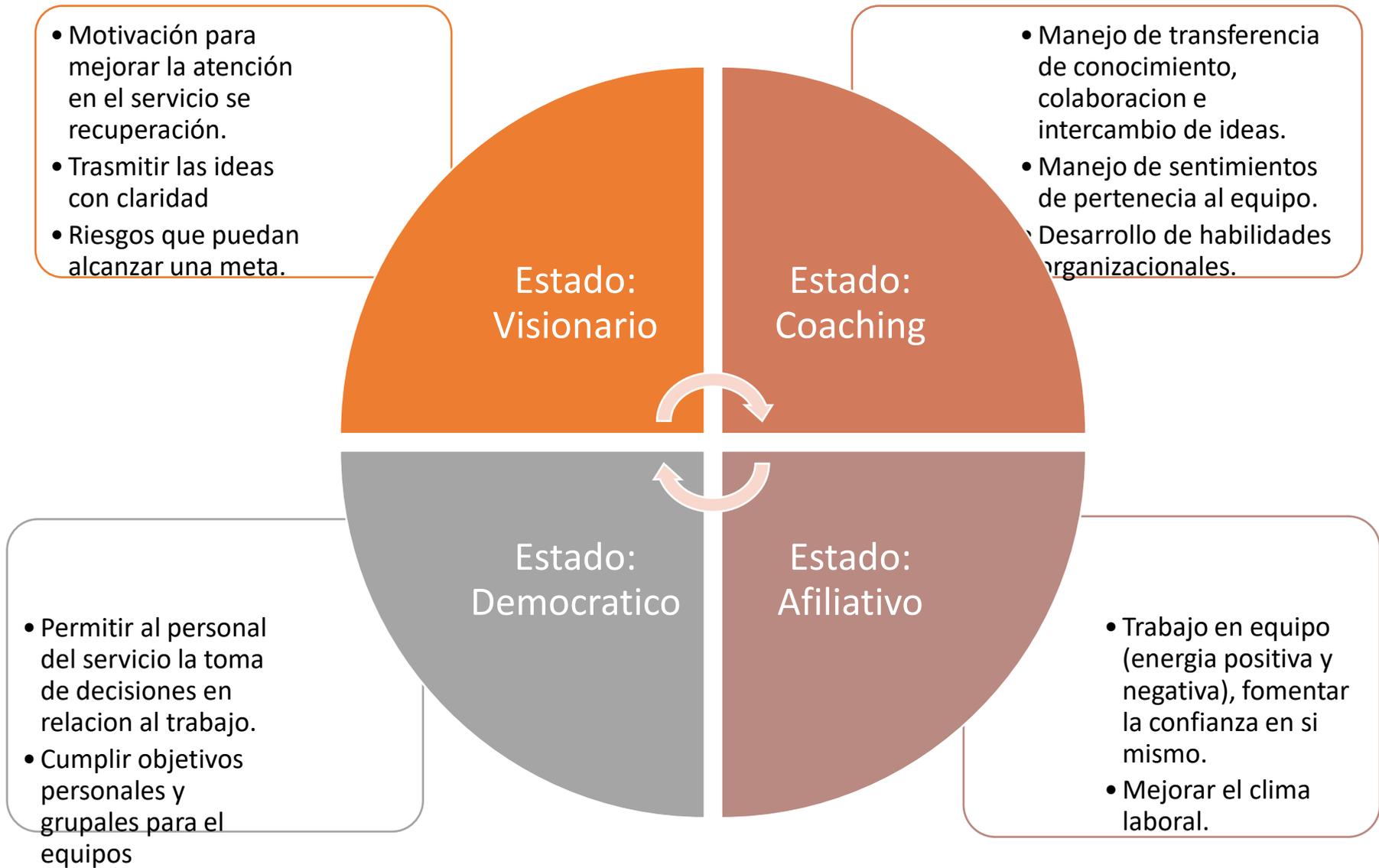
0 = Nunca.

- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana.
- 6 = Todos los días.

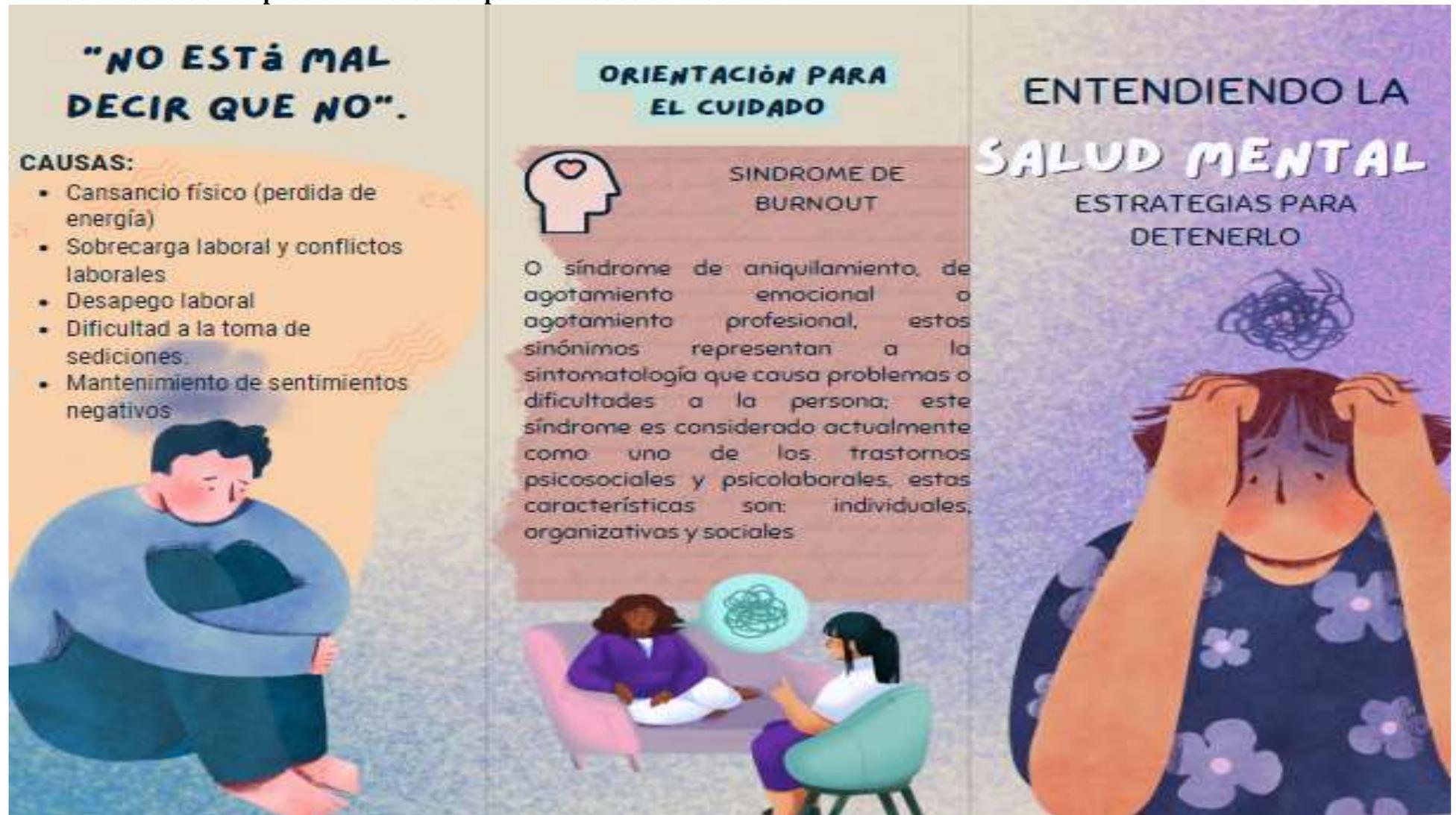
N°	PREGUNTA	0 (Nunca)	1 (Pocas veces al año o menos)	2 (Una vez al mes o menos.)	3 (Unas pocas veces al mes.)	4 (Una vez a la semana.)	5 (Unas pocas veces a la semana.)	6 (Todos los días)
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							

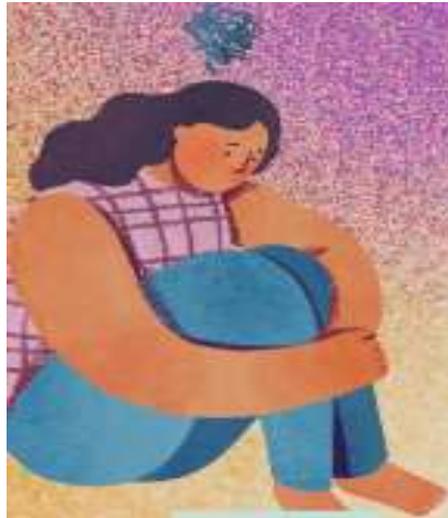
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Anexo 2. Producto 2 – Contenido del plan de para la salud mental de los prestadores del cuidado enfermero.



Anexo 3. Producto 3 -Tríptico de introducción para el cuidado de salud mental.





COACHING

- Se centra en cuestiones concretas y conductas para mejorar
- Desarrollar actividades para la consecución de mejora de metas y objetivos
- Trabajar en el presente y orientar hacia el futuro
- Crecimiento profesional y personal, para el desarrollo de capacidades
- No Juzgar.

IMPORTANCIA DE L LIDERAZGO

- Generar alianzas con fines organizacionales.
 - Administrar los nuevos circuitos de gestión de la información.
- Fomentar nuevos líderes en este campo.

Un modelo de liderazgo permite la mejora de la toma de decisiones, el trabajo en equipo.



¿CÓMO MANEJAR LA SALUD MENTAL?

- Modifica o elimina las fuentes de emociones negativas presentes en el ambiente laboral, orientándose hacia el cambio organizacional y se centra en una serie de actividades como rediseño de las tareas, horarios de trabajo flexibles, hacer partícipe al trabajador/a de su desarrollo de carrera, construir equipos de trabajo bien cohesionados, proveer de apoyo social y retroalimentación entre supervisores y compañeros
- Desarrollo de la autoconciencia y entrenamiento en habilidades y destrezas de los trabajadores/as y equipos de trabajo para lograr experimentar emociones más saludables



Anexo 4. Foto-relatoría

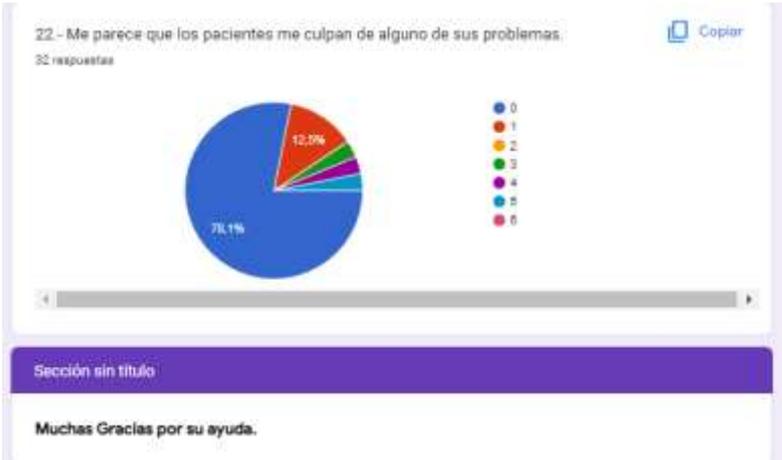
Aplicación de Encuestas virtuales.



1.- ¿Cuál es su nombre y apellido?

32 respuestas

Sandra Tene
Silvia Rodriguez
Lilian Salazar
Silvia Inés Carguachi Caizatoa
Elizabeth Cangahuamin
Margoth Tiban
MARTHA RUANO
Karina Paola Mora López
Bertha Paredes



Trabajo/actividades grupales del servicio de Recuperación





Bibliografía

- Castillo Yañez, L. (2016). Qué tipo de líder médico eres. *Saludario el medio para medicos*, 1.
- Alvero, Y., Gomez, S., & Alfonso, I. (2018). Liderazgo: Un concepto que Perdura. *ACIED*, 132-135.
- Arrollo, O. (2016). *Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo (Tesis para obtener el titulo de Licenciado en Enfermería)*. Otavalo: Universidad Tecnica del Norte. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/6820>
- Asociación Española de Coaching. (2018). En M. Aguilera Otero, E. Arrabal Martín, J. Baranguaran González, C. Becerra Cabrerizo, J. Bellido Bautista, J. Bris Pertíñez, . . . C. De Castro Chinchilla, *El libro Blanco de Coaching* (págs. 18-35). Circulo rojo.
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida . *Multimed. Revista Médica. Granma*, 6(21), 1-98. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2017/mul176u.pdf>
- Borea, F. (2017). *La toma de decisiones*. Argentina: Unidad Nacional de Matanza.
- Burgos Moreno, M., & Paravic Klijn, T. (14 de Septiembre de 2018). Violencia Hospitalaria en Pacientes. *Ciencia y Enfermería*, 9-14. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000100002
- Caballero, J., Pino, F., & Barboza, J. (01 de Septiembre de 2020). Factores asociados a insomnio en profesionales de salud de un hospital público de Trujillo-Perú. *Horiz Med*, 4(20), 1-78. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n4.04>
- Castillo, R., & Vega , M. (2021). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo C, Latacunga*. Latacunga: UTA.
- Consejo de Educacion Superior. (2019). Reglamento de Educación Superior. *Resolucion de la Educación Superior 111*, 2-3.
- Feldman, L., & Blanco, G. (2022). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 103-108.

- Ferreira Cordeiro, L., Nunes de Aguilar, A., & Veloso Dias, R. (2018). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Revista Electronica Trimestral de Enfermería*, 273.
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, 155-162.
- Gacto, P. M. (9 de 9 de 2022). *El estrés laboral: qué es, causas y síntomas*. Obtenido de Blog de Nascia: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>
- International Journal of Psychology and Psychological Therapy. (2018). *El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional*. España: UDIMA.
- Menéndez, T., Calle, A., Delgado, D., Espinel, J., & Yesenia, C. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi, Ecuador. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, ----. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador>
- Morales, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 1-6.
- Mujica, N., & Rincon, S. (2017). Theoretical-Epistemic Considerations about the Model Concept. *Telos, Revista de Estudios interdisciplinarios de Ciencias Sociales*, 51-64.
- Novillo, A. (8 de 05 de 2022). *Calidad academica para el desarrollo de talento*. Obtenido de <https://escueladeempresas.usfq.edu.ec/news/definiciones-educacion-continua/>
- Pérez Ubidia, R. (2016). Liderazgo visionario: Centro de conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 79-85.
- Pinzón Espitia, O. (2014). Liderazgo en los servicios de salud. *Revista Ciencia y Salud Virtual*, 37-53.
- Quiles, Y., Quiles, S., & Roman, C. (2016). Tecnicas de Comunicacion para profesionales de enfermeria. *Agencia Valenciana de salud*, 58.
- Real Academia de la Lengua. (18 de 11 de 2022). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Obtenido de <http://www.rae.es>
- Rivera , A., Ortiz , R., Miranda, M., & Navarrate, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome. *Revista Digital de Postgrado de la Universidad Central de Venezuela*, 3-7.

- Sipion, S. (2019). *Sobrecarga laboral y sus consecuencias y los trabajadores*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Traumatic Brain Injury Model Sistem. (Febrero de 2021). Comprensión y afrontamiento de la irritabilidad, la ira y la agresión. *Traumatic Brain Injury Model Sistem*, 1.
- UNAM. (17 de Febrero de 2022). Obtenido de Diccionario de las emociones: Enojo: <https://unamglobal.unam.mx/diccionario-de-las-emociones-enojo/>
- UNAM. (8 de MAYO de 2022). *Trabajemos en la tolerancia a la frustración*. Obtenido de <https://www.gaceta.unam.mx/trabajemos-en-la-tolerancia-a-la-frustracion/>
- Vega, V., Dominguez, L., & Bejarano, M. (2019). Síndrome de desgaste profesional. *Revista Colombiana de Cirugía*, 138-146.