

**DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y
PREVENCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LA ORGANIZACIÓN
BANCOLOMBIA – SUCURSAL CALDAS ANTIOQUÍA-**

**CARLOS ANDRÉS JARAMILLO ORJUELA
SANDRA MILENA MONTOYA VILLADA
ANA ISABEL GUZMÁN BOTERO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2015**

**DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y
PREVENCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LA ORGANIZACIÓN
BANCOLOMBIA – SUCURSAL CALDAS ANTIOQUÍA-**

**CARLOS ANDRÉS JARAMILLO ORJUELA
SANDRA MILENA MONTOYA VILLADA
ANA ISABEL GUZMÁN BOTERO**

**Trabajo de aplicación en el Diplomado en Gerencia del Talento Humano para
optar al título de Psicólogo.**

**Asesor Temático
DIEGO LEÓN FLÓREZ CORREA
Psicólogo, Especialista en Alta Gerencia**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2015**

Nota de aceptación

Jurado

Jurado

Jurado

Medellín, febrero de 2015

AGRADECIMIENTOS

A Dios por guiar e iluminar nuestra vocación, en la que en el día a día vamos fortaleciéndonos desde el ser para saber y hacer.

A nuestro asesor Diego León Flórez Correa, por el acompañamiento y sabiduría con los que orientó la realización de nuestro proyecto.

A la Fundación Universitaria María Cano por disponer de este diplomado para el crecimiento profesional de los estudiantes.

A nuestras familias por el apoyo y acompañamiento incondicional, durante esta etapa de crecimiento tanto personal como profesional.

DEDICATORIA

A Dios por habernos llenado de sabiduría, entendimiento, salud, amor y por darnos la fortaleza para culminar exitosamente este proyecto emprendido.

Agradecemos a nuestras familias, por el apoyo constante y la motivación que nos brindan para cada día ser mejores seres humanos y aportar a la sociedad de hoy.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO R. A. E.

TÍTULO: DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LA ORGANIZACIÓN BANCOLOMBIA – SUCURSAL CALDAS ANTIOQUÍA-

AUTORES: Carlos Andrés Jaramillo Orjuela, Sandra Milena Montoya Villada, Ana Isabel Guzmán Botero.

FECHA: 27 de Febrero de 2015.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Microsoft Office Word 2013, imprenta Arial 12.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO: Biblioteca Fundación Universitaria María Cano y los Autores del Trabajo de Aplicación; Carlos Andrés Jaramillo Orjuela, Sandra Milena Montoya Villada, Ana Isabel Guzmán Botero.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Modelos Gerenciales.

SUBLÍNEA: Proceso y estructuras organizacionales.

MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO: Trabajo de aplicación.

PALABRAS CLAVES: Autocuidado, bienestar, calidad de vida, efectos en la salud, hábitos de vida saludables, prevención y promoción de la salud mental.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO: La presente propuesta contempla estrategias de promoción y prevención en beneficio de la salud mental de los colaboradores de la organización Bancolombia, sucursal Caldas; a través del programa lo que se pretende es incorporar estilos de vida saludables en pro del bienestar mental.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO: La propuesta consta de trece (13) capítulos en total, donde se encuentra de forma detallada las estrategias diseñadas en beneficio de la salud mental de los colaboradores de la sucursal Bancolombia Caldas.

METODOLOGÍA: El tipo de estudio es descriptivo, se emplea con el método deductivo, el enfoque cualitativo y su diseño es no experimental – transversal.

CONCLUSIONES: El Diseño de una propuesta de un programa de promoción y prevención de la salud mental en la organización Bancolombia; sucursal Caldas, donde se contempla el programa de vida sana, destacando temas importantes en el cuidado de la salud mental, fomentando estilos de vida saludables como: alimentación, equilibrio entre trabajo y descanso, psicohigiene y actividad física. A través de estrategias de psicoeducación que sensibilicen al personal en la importancia de adquirir herramientas de autocuidado que ayuden a preservar la calidad de vida y mejorar la salud mental.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	10
1. TITULO	12
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO	13
2.1. ORGANIGRAMA BANCOLOMBIA SUCURSAL CALDAS	14
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	15
3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	15
3.2. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	16
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL	19
5. OBJETIVOS.....	20
5.1. OBJETIVO GENERAL.....	20
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
6. JUSTIFICACIÓN.....	21
7. POBLACIÓN BENEFICIADA	24
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES.....	25
8.1. TIPO DE ESTUDIO	25
8.2. MÉTODO.....	25
8.3. ENFOQUE.....	25
8.4. DISEÑO.....	26
9. ASPECTOS LEGALES	27
10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES.....	30
10.1. MARCO TEÓRICO.....	30
10.2. MARCO CONCEPTUAL.....	34
11. RESULTADOS.....	39
11.1. ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.40	
11.1.1. Programa de vida sana.....	40

11.1.2. Gente saludable, incluyendo actividad física en la sucursal Bancolombia Caldas.....	41
11.1.3. Equilibrio entre trabajo y descanso	42
11.1.4. Programa de psicohigiene - influencia de los entornos saludables en la salud mental	43
12. CONCLUSIONES	47
13. RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA.....	50
WEBGRAFÍA.....	50

INTRODUCCIÓN

El tema de la salud mental ha despertado un gran interés en los últimos años, debido al impacto que genera el trabajo en el desarrollo de la vida social e individual del ser humano.

Dentro del medio laboral, el empleado tiene contacto con diferentes contextos y responsabilidades que pueden afectarlo positiva o negativamente; por eso se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad, por lo tanto, la relación entre salud mental y salud laboral es compleja y multifactorial. Dicho lo anterior, se hace necesario implementar en las organizaciones, programas de promoción de la salud mental y prevención del riesgo, logrando afianzar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

La promoción de la salud mental tiene como objetivo implementar acciones que permitan a las personas adoptar y mantener modos de vida saludables. Dentro de esta propuesta se plasman estrategias que ayudan a potenciar las herramientas individuales, fomentando la prevención de riesgos en la salud de los colaboradores en la sucursal Bancolombia Caldas, teniendo como pilar fundamental el autocuidado. Dado que en el campo de la salud se ha trabajado fundamentalmente sobre cómo tratar la enfermedad, mas ocasionalmente en cómo prevenirla y poco en el cuidado de la salud mental, lo cual se pretende cambiar con la promoción de la salud en el campo laboral.

Siendo Bancolombia una de las empresas pioneras en abordar la salud mental de sus colaboradores, contando con el área de calidad de vida, que continuamente trabaja en pro del bienestar del capital humano.

El contenido de esta propuesta radica en fomentar espacios saludables para los colaboradores de la sucursal, contribuyendo de manera positiva en la salud mental desde las condiciones intralaborales y extralabores.

Se perfilan algunas estrategias que son posibles de realizar para mejorar los estándares de vida sana, contando con la participación y compromiso activo de los empleados.

1. TITULO

DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LA ORGANIZACIÓN BANCOLOMBIA – SUCURSAL CALDAS ANTIOQUÍA.

2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO (MARCO CONTEXTUAL)

El grupo Bancolombia, con 138 años de experiencia, es el conglomerado de empresas financieras más grande de Colombia. Ofrece un amplio portafolio de productos y servicios a través de una plataforma regional, compuesta por la más amplia red privada bancaria tanto en su país de sede como en El Salvador con Banco Agrícola, grupo financiero líder de este país centroamericano; cuenta con subsidiarias de banca internacional en Panamá, Islas Caymán y Puerto Rico, además de oficinas de representación en Costa Rica y Guatemala mediante el conglomerado salvadoreño y tiene negocios de Fiducia, Leasing y Renting en Perú.

Con un acuerdo de adquisición del 40% del Grupo Financiero Agromercantil de Guatemala (GFA) y del 100% de las acciones ordinarias, más el 90,1% de las acciones preferenciales del Banco HSBC Panamá (sujetas a las autorizaciones regulatorias requeridas), el Grupo Bancolombia consolida su evolución en el ámbito regional. Ahora está listado en el índice de sostenibilidad de Dow Jones y es la única entidad financiera colombiana listada en la Bolsa de Nueva York (NYSE), hechos que dan cuenta de su trayectoria no solo en su país de origen, sino también en la región.

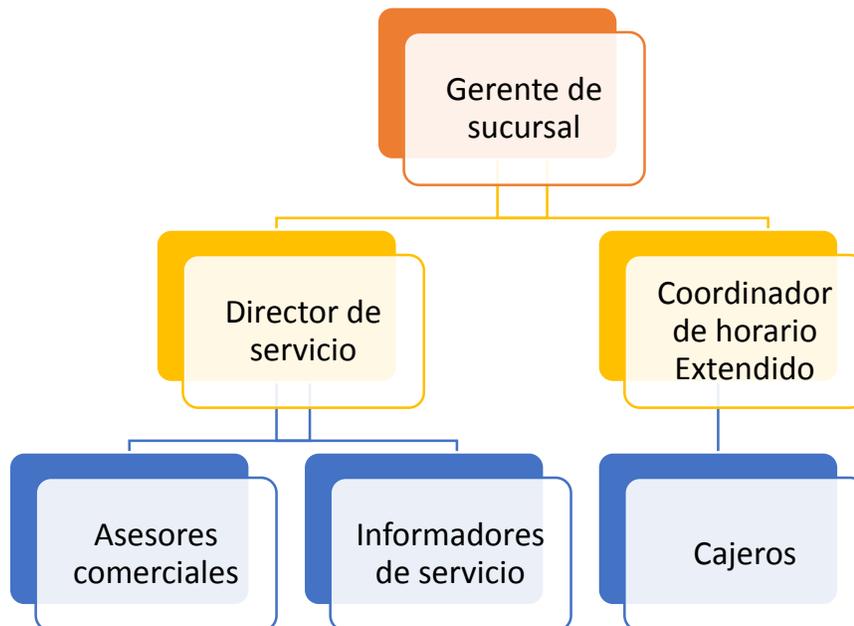
El Grupo Bancolombia, adquirió el compromiso de ser una Banca más Humana, hecho que significa reconocer que está pensando cada vez más en las personas y que está haciendo las cosas de una manera diferente; es entender que la rentabilidad es necesaria, pero no solo desde lo cuantitativo sino también desde lo cualitativo. Es un grupo financiero latinoamericano que se caracteriza por apoyar los sueños de las personas y busca establecer con ellas relaciones duraderas, basadas en la confianza, la cercanía, el respeto, la inclusión y la calidez.

Escuchar, pensar en el otro y ser sensible a sus necesidades, ha llevado a la organización hacia una manera diferente de relacionarse en la que todos son importantes, porque no es lo mismo prestar servicios financieros que apoyar la construcción de proyectos de vida.

El grupo Bancolombia continúa avanzando en el proceso de transformación. La meta es ser más para servir mejor a través de soluciones ágiles, simples e impecables. Para lograrlo, le está poniendo el alma. Su visión como empresa es lograr la más alta recomendación siendo una Banca más Humana.

Para el desarrollo de este proyecto se toma como oficina piloto la sucursal de Caldas- Antioquia; ubicada en la Calle 130 sur 49- 25, parque principal. Esta oficina está compuesta por 25 colaboradores: Gerente de sucursal, director de servicios, coordinador de horario extendido, asesores comerciales, informadores de servicio y cajeros.

2.1. ORGANIGRAMA BANCOLOMBIA SUCURSAL CALDAS



Fuente: Bancolombia sucursal Caldas.

3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Los cambios en el mundo laboral que han surgido en los últimos años, obligan a las organizaciones a generar propuestas en beneficio de la calidad de vida de sus empleados, quienes deben estar preparados para asumir las adversidades del entorno, es necesario que para ello se implementen acciones de mejoramiento continuo, enfocados al análisis de los riesgos en la salud mental que están expuestos los trabajadores y por ende velar por la salud de los mismos.

El problema que se quiere abordar en esta propuesta está relacionado con los efectos negativos producidos en el ámbito laboral que influyen en la salud mental de los colaboradores. En la sucursal de Bancolombia Caldas, Antioquia; no se han efectuado estrategias investigativas sobre la salud mental en el ámbito laboral; por tanto, se hace necesario realizar el diseño de una propuesta de promoción y prevención que ayude a mitigar los efectos generados por el cumplimiento de metas, atención a usuarios y por realizar la labor con calidad y eficiencia.

La organización requiere de esta propuesta para fortalecer la salud mental de sus colaboradores, debido a que se pueden presentar dificultades en el entorno organizacional, aspectos del puesto y del entorno de trabajo; como el clima y la cultura, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, diseño y contenido de las tareas, como el grado de autonomía y control en su ejecución. Estos factores de riesgo que se evidencian son estresores y agentes etiológicos capaces de desencadenar una inadecuada salud mental, cuando no se ajustan a las necesidades, expectativas y capacidades del trabajador. Los problemas de salud mental constituyen una de las principales causas de pérdida de calidad de vida, por lo que se hace necesario desarrollar medidas de promoción y prevención

en el ámbito laboral, teniendo en cuenta factores personales, organizacionales y socioculturales.

En general, el hecho de tener un empleo protege la salud mental de hombres y mujeres. Sin embargo, el trabajo puede también intervenir como causa o agravante de los problemas de salud mental a través de diferentes factores como lo son las condiciones del medio organizacional, psicológico y socioeconómico, que suelen actuar de forma acumulativa en la salud del trabajador. Cada persona tiene unas actitudes diferentes en función del grado de salud, competencias, expectativas, valores y motivaciones, que van a condicionar su grado de satisfacción e insatisfacción laboral, el nivel de estrés y calidad de vida, tanto personal como laboral.

La salud mental del trabajador puede afectar la percepción de las características del trabajo, como consecuencia, es fundamental diseñar trabajos saludables, programas de promoción y prevención para los colaboradores de la oficina de Bancolombia en Caldas Antioquía.

3.2. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La idea surgió desde hace algún tiempo, dada la relación que se tiene con la entidad, con el objetivo de diseñar una estrategia que beneficie a los colaboradores y fomente la calidad de vida de la población seleccionada –Bancolombia, sucursal Caldas, Antioquía.- Esta motivación partió del conocimiento de la ley 1616 de 2013, la cual en el Artículo 9º habla de la Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral.

Bancolombia lleva años en un proceso que decidió emprender, el camino hacia una banca más humana, convencidos de esto trabaja con el firme propósito de ser una organización rentable, sostenible, en búsqueda de la eficiencia y basada en las

personas. Por eso, el relacionamiento humano es un pilar fundamental en la cultura de Bancolombia y es un elemento importante para que los colaboradores se sientan orgullosos de la empresa en la que trabajan; de esta manera, su servicio será mejor y su estado de ánimo se verá reflejado en una atención adecuada, en una venta y servicio responsable.

Con su eslogan “le estamos poniendo el alma” la organización Bancolombia considera que uno de los activos más importantes es su capital humano, por esta razón vela por el bienestar de los empleados, a fin de garantizar no sólo la integridad física y psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la empresa, siendo una banca mas humana. El clima laboral de una organización está intrínsecamente relacionado con el bienestar del trabajador por lo tanto, para la organización invertir en salud es invertir en calidad de vida.

“La salud es una parte fundamental de la inversión en capital humano que es hoy en día, el elemento diferenciador de una empresa, permitiéndole competir en mejores condiciones. Los empleados que se sienten mejor física y mentalmente, se sienten valorados y cuidados por la empresa, lo que los predispone mejor para su tarea”, precisa Ignacio Reggiani, experto en Responsabilidad Social Empresarial y Relaciones Internacionales de la Universidad Católica Argentina.

Para los empleados del sector financiero, las metas económicas han desencadenado todo un problema general de salud, debido a la presión ejercida por los directivos y pares, por cumplir a cabalidad los objetivos trazados; además de la competitividad ejercida por el medio, generando problemas en la salud mental. Un ejemplo conocido de esta situación fue el caso de Moritz Erhardt, un joven de 21 años que trabajaba como becario en la sucursal londinense de Bank of América Merrill Lynch, que falleció tras trabajar durante 72 horas seguidas en su puesto de trabajo, según ha informado *The Independent*. Erhardt fue encontrado en la ducha de su habitación de Claredale House, la residencia de estudiantes, que se

encontraba en Bethnal Green, al este de Londres. Erhardt era un estudiante de origen alemán que estudiaba en la Universidad de Michigan y que fue contratado a comienzos de verano para trabajar durante siete semanas en BAML. Según señalan los medios ingleses, se encontraba sometido a una gran presión para conseguir los objetivos demandados por sus superiores, lo que le llevaba a pasar muchas noches trabajando hasta altas horas de la madrugada o, en ocasiones, sin dormir. De ahí la importancia de implementar programas de promoción y prevención en las organizaciones para disminuir factores de riesgo psicosocial y deterioro de la salud mental en los colaboradores.

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL

La organización Bancolombia, es una entidad que se preocupa por el bienestar de sus empleados, proporcionando beneficios en pro de la calidad de vida de estos y sus familias. El banco abre sus puertas a nuevas propuestas que favorecen la fidelización de los empleados y el sentido de pertenencia por la entidad; uno de los pilares para lograrlo es contar con colaboradores felices que generen un clima organizacional saludable. Para el presidente Carlos Raúl Yepes “Le estamos poniendo el alma” no es solo un eslogan, sino una declaración de una forma de ser y hacer el negocio. No es un cambio de publicidad, es un cambio de mentalidad. Este modelo de una banca mas humana conlleva a la realización de programas de promoción y prevención, que contribuyen positivamente en la salud mental de las personas que hacen parte de esta gran familia.

Al ser Bancolombia una empresa macro, presenta falencias en la cobertura global del personal que hace parte de la organización, lo cual le impide satisfacer las necesidades y expectativas de todos sus empleados.

Con esta propuesta lo que se pretende es fomentar el desarrollo favorable de la salud mental en la sucursal de Caldas Antioquía. Debido a que las personas con deterioro en su salud mental experimentan alteraciones del comportamiento que constituyen signos de alerta en el ámbito laboral.

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de promoción y prevención de la salud mental en la organización Bancolombia, sucursal Caldas, mediante programas aplicativos que favorezcan la calidad de vida de los colaboradores.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear un programa de promoción y prevención orientado a estimular el autocuidado, reduciendo los factores de riesgos que permitan mejorar las condiciones de salud mental.
- Diseñar estrategias de promoción y prevención de la salud mental al interior de la sucursal Bancolombia Caldas, que favorezca la calidad de vida del capital humano.
- Fomentar una salud mental positiva en el lugar de trabajo contribuyendo a mejorar, proteger y recuperar la calidad de vida de los colaboradores.

6. JUSTIFICACIÓN

El grupo Bancolombia requiere de estrategias que permitan el abordaje de la salud mental de sus colaboradores, es por tal motivo que se crea la necesidad de implementar un programa de promoción y prevención para minimizar situaciones que alteren la salud física y mental de los empleados. Por lo anterior, estudiantes de pregrado en psicología de la facultad de ciencias de la salud de la Fundación Universitaria María Cano, diseñan una estrategia preventiva para favorecer la calidad de vida de los empleados y generar ambientes saludables que fortalezcan la dinámica laboral.

Esta propuesta, se gestó a partir de la interacción con el diplomado en Gerencia del talento humano, donde surge la intención de realizar el trabajo aplicativo en la sucursal de Caldas Antioquia, dado el interés en aportar bienestar y apoyar los programas creados por la gerencia de calidad de vida, difundiendo en la organización una cultura de salud y autocuidado.

El Interés por la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades ha recibido, en los últimos años, un renovado impulso y reconocimiento en la necesidad de disminuir los costos en salud. Los efectos del trabajo y los riesgos asociados sobre la salud mental de los empleados han sido investigados y documentados por diferentes autores.

Las circunstancias del medio proveen las bases para abordar la salud de los trabajadores por medio de programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. El deterioro de la salud mental tiene consecuencias perjudiciales y costos para las organizaciones, como la disminución de los niveles de rendimiento, productividad, motivación y una elevada rotación de personal.

Según la OMS, la salud mental se relaciona con emociones, pensamientos y comportamientos. Una persona con buena salud mental es generalmente capaz de manejar los eventos y obstáculos de la vida diaria, trabajar para alcanzar metas importantes y funcionar de manera efectiva en su entorno. En algunos casos, el deterioro de la salud mental puede afectar las actividades cotidianas, en una medida tal, que los individuos no pueden funcionar como quisieran o como se espera. De hecho, la salud mental no es solamente ausencia de trastorno mental, la vida inevitablemente presenta dificultades y retos que no siempre se tiene la capacidad de asumir. Existe vulnerabilidad a que la salud mental se vea afectada en algún momento del curso de la vida. Al igual que las enfermedades físicas, los problemas de salud mental pueden afectar a cualquier persona, de cualquier edad y condición. Las causas de una deficiente salud mental son complejas y multifactoriales.

El trabajo y las condiciones en las que éste se realiza son una parte del problema, este contribuye de forma significativa a la mejoría de la salud y el bienestar mental, al fomentar la realización personal y las oportunidades para la interacción social. El trabajo es beneficioso, pues este proporciona una mayor sensación de inclusión, estatus e identidad. Y contradictoriamente se ha observado que muchos de los factores psicosociales en el entorno laboral aumentan el riesgo de ansiedad, depresión y agotamiento.

En el mundo actual las personas están expuestas a cambios en la sociedad cada vez más acelerados, ya sea por los avances tecnológicos, el nivel de competitividad organizacional, cambios culturales, desequilibrios familiares, exceso de información, entre otros aspectos; que han llevado a que el nivel de calidad de vida de cada individuo sea más agitado. Muchos de los elementos mencionados son vistos por la Organización Mundial de la Salud como los principales generadores del deterioro en la salud mental.

Es un hecho hoy día que para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio económico y social continuo, en donde existen crisis económicas y financieras, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos; para conseguirlo, es necesario estar sincronizados con estos valores y con el contexto. La razón es que las organizaciones modernas están cambiando su mentalidad en una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento psicológico, la experiencia y el talento, así como en la autogestión y la atención a necesidades individuales y colectivas de los empleados de la organización.

7. POBLACIÓN BENEFICIADA

La población beneficiada directamente con el diseño de esta propuesta del programa de promoción y prevención de la salud mental en la organización Bancolombia -sucursal de Caldas Antioquía-, son 25 colaboradores los cuales son: Gerente, Director de servicios, informadoras, asesores comerciales, cajeros y personal de Sodexo.

Indirectamente se verá beneficiado el grupo Bancolombia, los clientes, y familiares de los colaboradores.

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES (MARCO METODOLÓGICO)

8.1. TIPO DE ESTUDIO

Para dar respuesta a la situación problemática del presente trabajo aplicativo, se revisa previamente la literatura antes de definir el tipo de estudio a realizar, teniendo en cuenta que los cuatro tipos de investigación son igualmente válidos e importantes; cada uno tiene sus objetivos y razón de ser de acuerdo a la clase de investigación, contribuyendo al conocimiento de un fenómeno.

El abordaje metodológico empleado en este trabajo aplicativo es **descriptivo**, dado que este tipo de estudio permite analizar como es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

8.2. MÉTODO

El método empleado para el presente trabajo aplicativo es **deductivo** porque se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general.

8.3. ENFOQUE

Su estructura está enfocada en la investigación cualitativa, que hace referencia a la perspectiva naturalista y a la comprensión interpretativa de la experiencia humana, su lenguaje es básicamente conceptual y metafórico, su modo de captar la información es flexible.

8.4. DISEÑO

Este trabajo está enfocado en el diseño de una propuesta de un programa de promoción y prevención de la salud mental en la organización Bancolombia – sucursal Caldas Antioquía, mediante programas aplicativos que favorezcan la calidad de vida de los colaboradores. Esta propuesta es **no experimental**, pues no habrá manipulación de variables para evidenciar los factores que intervienen en esta problemática, se basará en la observación realizada en el campo, mas no se realizará seguimiento en el tiempo, por lo que es de corte transversal.

9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL)

En los últimos años en Colombia se ha incrementado el interés por proteger, promover y mejorar la salud mental en el ámbito laboral, por lo que el gobierno Colombiano crea una serie de normas y disposiciones legales que favorecen el bienestar de la población.

- **Ley 1616 del 21 de enero de 2013**, "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" Específicamente en el artículo 9° - PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL-.
- **Plan decenal de salud pública 2012-2021** que incorpora la DIMENSIÓN SALUD Y ÁMBITO LABORAL, definida como el Conjunto de políticas e intervenciones sectoriales y transectoriales que buscan el bienestar y protección de la salud de los trabajadores, a través de la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludables en el ámbito laboral, el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de las personas en todas las ocupaciones, y el fomento de las intervenciones que modifican positivamente las situaciones y condiciones de interés para la salud de los trabajadores del sector formal e informal de la economía”
- **Ley 1090 de 2006:** *“Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”.*

Artículo 1° en el cual se expresa que “La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de la complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias

humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: la educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida.”

Parágrafo. “Por lo anterior y teniendo en cuenta: La definición de salud por parte de OMS; En la que se subraya la naturaleza biopsicosocial del individuo, que el bienestar y la prevención son parte esencial del sistema de valores que conduce a la sanidad física y mental, que la Psicología estudia el comportamiento en general de la persona sana o enferma”.

- **La resolución No. 02358 de 1998** define la salud mental como la “Capacidad que tienen las personas y los grupos de éstas para interactuar entre sí y con el medio en el cual viven. Agrega que es un modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas de carácter cognitivo, afectivas y relacionales, dirigidas al cumplimiento de metas individuales y colectivas, en concordancia con la justicia y el bien común”.
- **Resolución número 2358 de 1998 (Junio 18)** “Que es función del Ministerio de Salud, dictar normas científicas que regulen la calidad de los servicios, la prevención de la enfermedad mental mediante la intervención de los factores de riesgo a enfermar, que son de obligatorio cumplimiento por todas las entidades de salud y por las instituciones prestadoras de servicio de salud y por las Direcciones Seccionales, distritales y locales de salud”.
- El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo han impulsado una mayor legislación en materia de prevención y riesgos laborales, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo (**Ley 1450 de 2011**), que señala necesario impulsar las intervenciones en salud ocupacional y los entornos laborales saludables.

- **Resolución 1841 de 2013**, define la dimensión de salud y ámbito laboral que representa los aspectos fundamentales que por su magnitud o importancia se deben intervenir, preservar o mejorar, para garantizar el bienestar de los colombianos, sin distinción de género, etnia, ciclo de vida, nivel socioeconómico o cualquier otra situación diferencial.
- **Resolución 2646 de 2008**: establece disposiciones y define responsabilidades para la “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES (MARCO TEÓRICO Y MARCO CONCEPTUAL)

10.1. MARCO TEÓRICO

Al hablar de salud mental necesariamente hay que referirse a enfermedad mental, y es así como inicialmente se realizará una mirada a la concepción que ha tenido el hombre de ella. “La salud mental se relaciona con emociones, pensamientos y comportamientos. Una persona con buena salud mental es generalmente capaz de manejar los eventos y obstáculos de la vida diaria, trabajar para alcanzar metas importantes y funcionar de manera efectiva en la sociedad. Sin embargo, aún pequeños problemas de salud mental pueden afectar las actividades cotidianas, en una medida tal, que los individuos no pueden funcionar como quisieran o como se espera dentro de la familia y la comunidad”.

Dada la importancia de la salud mental en el bienestar general de la población, la Organización Mundial de la Salud ha indicado la importancia de garantizar la salud mental de los individuos y los grupos humanos. La predominancia de los aspectos físicos relacionados con la salud muestra la poca valoración que aún tiene la salud mental. Sin embargo, el crecimiento de los problemas sociales y el envejecimiento de la población indican que la salud mental se tornará un tema de gran atención. En tal sentido, dada la situación nacional, el Ministerio de la Protección Social, incluyó la salud mental como una de las áreas prioritarias de salud pública en el país.¹

La función principal de la mayoría de las organizaciones es producir bienes y/o servicios, en los últimos años ha habido una creciente preocupación para conciliar

¹ MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL, Estudio Nacional de Salud Mental Colombia 2003, http://onsm.ces.edu.co/uploads/files/1243030_EstudioNacionalSM2003.pdf [citado en 27 de enero de 2015]

estos objetivos principales de la organización con las necesidades de la gente que trabaja en ella. Aunque el trabajo es necesario como un medio de subsistencia, también ofrece al trabajador la posibilidad de encontrar sus intereses y satisfacer sus necesidades personales.²

Cuando existe un deterioro en la salud mental, los síntomas se verán reflejados en el trabajador a nivel mental, somático o comportamental. El rango de síntomas mentales más comunes detectados incluye irritación, ansiedad, tensión, depresión severa, obsesión, autovaloración negativa, insatisfacción y cansancio, además de disfunciones cognitivas específicas como pérdida de memoria, alteraciones de la atención y dificultades en la toma de decisiones. Los síntomas somáticos o la enfermedad física pueden ser totalmente o en parte la expresión de una dificultad psicológica subyacente. En este grupo se incluyen síntomas como dolores de cabeza, dolores musculares e indigestión, y alteraciones corporales como infecciones del tracto respiratorio superior, condiciones de la piel y algunos desórdenes cardiovasculares. Los síntomas comportamentales más notorios son las variaciones en el rendimiento del trabajador; ausentismo, consumo excesivo de tabaco y alcohol, escasa participación social y frecuentes problemas en las relaciones familiares.³ Esta postura se correlaciona con estudios realizados por la Organización Médica Colegial y la Fundación Galatea, que destacan como signos de alarma lo anteriormente mencionado y que en general, son aplicables a múltiples profesiones.

Diferentes autores se han preocupado por el tema de la salud, Dubos (1975), mencionado por Oblitas, manifiesta que “la salud es el estado de adaptación al

² M. Blum, y G. Naylor. *Psicología Industrial: fundamentos teóricos y socia/es*. México: Trillas, 198DU, 520.

³ G. Jervis. "Condición Obrera y NeurosiS' en L. Forti. el. al. *La Otra Locura*. Barcelona: Tusquets, 1976, pp. 297-338.

medio y la capacidad de funcionar en las mejores condiciones de éste. La salud es un estado y al mismo tiempo, un proceso dinámico cambiante.

Continuamente sufrimos alteraciones en nuestro medio interno, físico y psicológico, así como en nuestras relaciones interpersonales, las cuales suponen permanentes reestructuraciones de nuestros esquemas internos”.

En este orden de ideas, Acosta (2004) y Schultz y Schultz (2002) hacen alusión a que en los últimos años se ha venido promoviendo, desde la psicología humanista, una nueva concepción de salud mental.

Adicionalmente, Masterson, citado por Preston (2003), expresa que dentro de las características esenciales para la salud mental se encuentran:

- Espontaneidad y viveza del afecto: refleja la capacidad de experimentar la amplia gama de emociones humanas y de poder (o permitirse) sentir las profundamente si es necesario, de acuerdo con el proyecto de vida auto escogido.
- Capacidad de identificación de los propios sentimientos, deseos, necesidades y pensamientos: implica, hasta donde sea posible, la descripción detallada de la propia experiencia, así como de la forma de reaccionar y asumir una situación.
- Valoración positiva de uno mismo: internalización de derecho a sentirse bien consigo mismo al conseguir las cosas, del derecho a sentirse orgulloso y a valorar lo que se hace.
- Autoafirmación: implica la convicción interna de que está bien expresar los propios sentimientos, necesidades y opiniones cuando sea necesario, así como defenderse cuando estos han sido heridos por otros. También se trata de la

capacidad y la disposición para llevar las propias convicciones a terreno de la acción.

- Intimidad: la capacidad de expresarse de forma abierta y honesta con alguien a quien se quiere, lo que implica compartir la ternura, la necesidad o el dolor emocional.
- Compromiso: que viene a ser la capacidad y la disposición para perseverar en los momentos difíciles.

Es importante promover la salud mental en los sitios de trabajo, ya que tan pronto como alguien ingresa a una organización se hace miembro de varios grupos con los que se comparte diferentes experiencias, teniendo en cuenta que la mayor parte del tiempo se pasa en el lugar de trabajo. Se han generado diversas evidencias de que el tipo de organización laboral puede tener una influencia profunda en su bienestar y salud mental en general e indirectamente, en la de su familia.

Según la OMS (1987), la Promoción de la Salud es un proceso de capacitar a la población para que aumente el control de su propia salud y la mejore.

- Tiene una fuerte influencia de la teoría del aprendizaje social, destacando una relación entre los procesos cognitivos y la conducta.
- Según Fiorentino, es toda acción orientada a impulsar a un individuo o a una comunidad hacia un alto nivel de bienestar, en este sentido, al más alto nivel de salud mental posible.
- Involucra a la gente en el contexto de su vida diaria.
- Considera a la salud como un recurso para la vida cotidiana y no como el objetivo de la vida: implica recursos sociales, personales y físicas.
- Pueden emprenderse acciones desde la organización y desde el individuo.

10.2. MARCO CONCEPTUAL

En este marco conceptual se encuentran algunos conceptos básicos importantes para ahondar en el tema de investigación.

Autocuidado: se refiere a las prácticas cotidianas y a las decisiones sobre ellas, que realiza una persona, familia o grupo para cuidar de su salud; estas prácticas son ‘destrezas’ aprendidas a través de toda la vida, de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud y prevenir la enfermedad; ellas responden a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que se pertenece.⁴

Calidad de Vida: es un factor a tener en cuenta en los actuales modelos de Gestión de la Calidad. La Salud Física y Mental es una de las dimensiones de la calidad de vida, aspecto clave a considerar en una adecuada Gestión del personal.⁵

Comunicación en el trabajo: abarca desde las órdenes dadas por el empleador, hasta las expresiones casuales entre los compañeros de trabajo siempre al interior de la organización.

Condiciones intralaborales: son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.⁶

⁴ TOBÓN, Ofelia. El autocuidado una habilidad para vivir <http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_5.pdf> [citado en 30 de enero de 2015]

⁵ COLMENA, Salud mental y calidad de vida en el trabajo, Montería Septiembre 3 de 2013.

⁶ Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB Ingeniería S.A.S Yopal, <<http://repository.unad.edu.co/handle/10596/2508>> [Citado en 30 de enero de 2015]

Condiciones extralaborales: son todos los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.⁷

Efectos en la salud: alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.⁸

Efectos en el trabajo: consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Hábitos de vida saludables: todas aquellas conductas y comportamiento que tenemos asumidas como propias y que inciden prácticamente en nuestro bienestar físico, mental y social.

Motivación: como dice Muchinsky⁹, confluyen tres aspectos: 1) la dirección o actividades a las que se dirige la energía, 2) Intensidad, vista como la cantidad de motivación que un trabajador puede desarrollar durante la labor, y 3) mantenimiento de la energía en cierto tiempo.

⁷ Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB Ingeniería S.A.S Yopal, <<http://repository.unad.edu.co/handle/10596/2508>> [Citado en 30 de enero de 2015]

⁸ Resolución 2646 de 2008, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&sqi=2&ved=0CC4QFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.arsura.com%2Fmicrositio%2Fpsicosocial%2Fdocumentos%2Fres_2646.ppt&ei=L3LMVKnTHoG5ggT75IGgDg&usg=AFQjCNG-BgjPWA5ITGYBBsFVkyZntvblig&bvm=bv.85076809,d.eXY&cad=rja [Citado en 30 de enero de 2015]

⁹ MUCHINSKY, Paul. Psicología aplicada al trabajo. 6 ed. Madrid: Thomson Paraninfo S.A, 2002. p. 331.

Pausas y descansos: como dice Pico¹⁰ Hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

Prevención y promoción de la salud mental en la empresa: el propósito de un enfoque preventivo en salud mental es mantener el bienestar de aquellos trabajadores potencialmente afectables. Sin embargo, el propósito de un enfoque de mejoramiento va más allá e intenta incidir sobre la calidad de vida del trabajador, buscar el mejoramiento de la calidad de vida laboral como un aspecto de la responsabilidad social de la empresa. En este sentido, una relación de cooperación entre el psicoterapeuta ocupacional, la administración y el equipo de salud ocupacional puede ayudar a que la empresa otorgue a los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador, la misma importancia que otorga al cuidado de sus máquinas o a sus políticas de mercado.¹¹

Psicología de la salud: “Es la disciplina o el campo de especialización de la Psicología que aplica los principios, las técnicas y los conocimientos científicos desarrollados por ésta a la evaluación, el diagnóstico, la prevención, la explicación, el tratamiento y/o la modificación de trastornos físicos y/o mentales o cualquier otro comportamiento relevante para los procesos de la salud y enfermedad, en los distintos y variados contextos en que éstos puedan tener lugar”, Oblitas, (2006).¹²

¹⁰ PICO. Óp. cit., p. 74

¹¹ GUERRERO, Juan. Psicólogo Universidad Nacional de Colombia. revista colombiana de psicología. pp 108

¹² Oblitas Luis, Psicología de la salud una ciencia del bienestar y la felicidad <<http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf>> [Citado en 30 de enero de 2015]

Relaciones interpersonales en el trabajo: “está relacionada positivamente con la satisfacción y negativamente con la tensión y la ansiedad durante el trabajo”¹³.

Hay relación con: a) superiores, b) entre compañeros, c) con los subordinados, d) con usuarios y clientes.

Salud según la OMS: no es sólo la ausencia de enfermedad, sino también es el estado de bienestar somático, psicológico y social del individuo y la colectividad.

Salud mental según la OMS: estado sujeto a fluctuaciones provenientes de factores biológicos y sociales, en el que el individuo se encuentra en condiciones de seguir una síntesis satisfactoria de sus tendencias instintivas, potencialmente antagónicas, así como de formar y sostener relaciones armoniosas con los demás y participar constructivamente en los cambios que puedan introducirse en el medio ambiente físico y social.

Salud en el trabajo según la OMS:

- Promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- Prevenir todo daño a la salud provocado por las condiciones de trabajo.
- Proteger a los trabajadores contra los riesgos resultantes de agentes nocivos para la salud.
- Ubicar y mantener al trabajador en una ocupación adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

En suma: “Adaptar el trabajo al hombre y a cada hombre en el puesto de trabajo”

¹³ Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. España: UGT Aragón, 2006. pp. 46 - 48

Vulnerabilidad: es la cualidad de vulnerable (que es susceptible de ser lastimado o herido ya sea física o moralmente).

El concepto puede aplicarse a una persona o a un grupo social según su capacidad para prevenir, resistir y sobreponerse de un impacto.

Las personas vulnerables son aquellas que, por distintos motivos, no tienen desarrollada esta capacidad y que, por lo tanto, se encuentran en situación de riesgo.¹⁴

¹⁴ <<http://definicion.de/vulnerabilidad/>> [citado en 30 de enero de 2015]

11. RESULTADOS

“Se promueve la salud, garantizando salud, un nivel de vida decente, buenas condiciones laborales, educación, y cultura física y deportiva, así como los medios para el descanso y la recreación”¹⁵

Para obtener un entorno laboral saludable, se debe promover la participación de todos los actores para mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores y de esta manera propender un ambiente laboral saludable, donde se mejore la calidad de vida de los colaboradores y sus familias. No solo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autocuidado y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Para lograr lo propuesto se debe contar con la participación de trabajadores y empleadores en forma conjunta.

Lo que se pretende con el programa de promoción y prevención en el lugar de trabajo es reducir las condiciones de riesgo para la salud mental y favorecer la adaptación del ambiente laboral a las necesidades y capacidades de las personas. Las acciones de promoción más importantes son: sensibilización, educación, participación y organización del trabajo; que faciliten el desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas. Fundamentados en estilos de trabajo y de vida saludables en la búsqueda de mejores condiciones y calidad de vida laboral, personal y familiar; promoviendo estrategias de sensibilización sobre los factores de riesgo, los métodos para protegerse y fomentar comportamientos saludables en el trabajador. Una estrategia de promoción de la salud al interior de la Empresa genera beneficios para ella misma, los trabajadores, y en forma directa o indirecta para sus

¹⁵ Henry E. Sigerist – 1.940 Institute of the History of Medicine.

familias. Incluso los clientes, pueden percibir los cambios a través de un ambiente laboral acogedor y agradable.

La presente propuesta de promoción y prevención de la salud mental en la sucursal de Bancolombia Caldas, está orientada a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, fomentando estrategias de autocuidado y ambientes de trabajo saludables que propicien estándares de vida sana al interior de la organización. Teniendo en cuenta que Bancolombia es una organización que cuenta con unas políticas establecidas de promoción y prevención en salud mental que beneficia a los empleados, esta propuesta logra un complemento a la creación de ambientes de trabajo saludables.

A continuación se presenta el diseño de la estrategia a implementar en la sucursal:

- Sensibilizar a través de programas de psicoeducación; en temas como: importancia de las relaciones interpersonales, influencia de los entornos saludables en la salud mental, el autocuidado – hábitos saludables - y bienestar emocional; que brinden herramientas de afrontamiento para mejorar, proteger y recuperar la calidad de vida de los colaboradores.
- Implementar actividades que integren al equipo de trabajo en el desarrollo de programas lúdico-formativos.

11.1. ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

11.1.1. Programa de vida sana.

Importancia de la alimentación saludable en la sucursal Bancolombia Caldas.

La alimentación es un elemento importante relacionado con el bienestar y la armonía no sólo física, sino también mental y social.

El programa de vida sana, diseñado para la sucursal de Bancolombia Caldas, se fundamenta en los siguientes pilares para mejorar y preservar la salud de los colaboradores:

- El líder debe comprobar que sus trabajadores destinen los tiempos adecuados para almorzar y preocuparse que efectivamente lo hagan.
- Realizar programas de educación para cambiar los hábitos alimenticios y entregar contenidos sobre alimentación saludable.
- Establecer la alimentación como un factor relevante dentro del programa de vida sana en la sucursal.
- Publicar artículos de beneficios a la salud, en la cartelera informativa de la sucursal, con material didáctico.

11.1.2. Gente saludable, incluyendo actividad física en la sucursal Bancolombia Caldas. Bancolombia cuenta con un aliado externo, encargado de la realización mensual de la actividad de pausas activas al personal que labora en la sucursal; con el **PROGRAMA DE VIDA SANA**, lo que se pretende es generar consciencia en los empleados acerca de la importancia de realizar esta actividad no solo una vez al mes, sino aumentar su frecuencia y empoderar a los empleados respecto al cuidado y compromiso de su salud física y mental. Cualquiera sea el contexto de actividad que se realiza, los estudios indican que las pausas en el trabajo son trascendentales en el cuidado de la salud física y mental, y en el logro de la productividad.

En el lugar de trabajo el tiempo está planificado de acuerdo a la labor que cada persona realiza. Algunos de ellos requieren de movimiento constante o sistemáticos, otros, sin embargo tienen un nivel de actividad pasiva. Con la implementación del programa los empleados tendrán la oportunidad de conocer los beneficios en la salud que se adquieren con la adecuada incorporación de estas prácticas en la vida diaria. Para comprender su relevancia es importante que los empleados conozcan el concepto de pausa activa y reciban educación frente al

tema, dado que estas son períodos de ejercicio físico planificado dentro de las jornadas laborales. De acuerdo a esto se requiere de la participación activa y compromiso por parte de los colaboradores. Para el adecuado desarrollo de esta actividad se brindan pautas de ejercicios, fáciles y prácticos de realizar, con una intensidad moderada de 3 a 5 minutos; durante sus horas de trabajo, realizando ejercicios de relajación y elongación para cambiar la actividad.

11.1.3. Equilibrio entre trabajo y descanso. La importancia del descanso es paralela a la importancia del trabajo: uno y otro son necesarios para lograr en la vida los objetivos propuestos. Todo trabajo supone un desgaste físico y psíquico. Ese desgaste se acompaña de sensaciones negativas, que configuran la vivencia personal. El grupo Bancolombia dentro de sus políticas ha reflejado el interés por el bienestar de sus colaboradores, es así como este programa contribuye a mejorar la calidad de vida a través de estrategias de psicoeducación que sensibilizan al personal acerca de la importancia del equilibrio entre trabajo y descanso, dado que el descanso es necesario para una adecuada salud física y mental. Además, contribuye en la prevención de consecuencias negativas del cansancio, que pueden deteriorar la calidad de vida del empleado. El descanso elimina las sensaciones y efectos negativos, y devuelve la fuerza física y mental para responder de manera adecuada en las labores cotidianas.

El descanso no es sinónimo de pasividad, dejar de hacer algo descansa, sobre todo físicamente, pero puede seguir cansando porque el trabajo pendiente fatiga psicológicamente a cualquier persona mínimamente responsable y seguir trabajando mentalmente, como le ocurre a quienes no saben desconectarse mentalmente del trabajo. Por otra parte, algunos empleados tienen compromisos o actividades extra laborales que obligan a continuar un ritmo acelerado aun en sus días de descanso.

Con esta estrategia lo que se pretende es promocionar un hábito diario saludable que equilibre el trabajo y el descanso, a veces, no es suficiente y proporcional el tiempo dedicado los fines de semana para tal fin. El hábito de trabajar y descansar cada día supone autocontrol y flexibilidad psicológica, teniendo siempre presente que el ser humano tiene, por naturaleza, ciertas necesidades fisiológicas y psicológicas, entre ellas el descanso. Con él, se recupera energía que se consume con el ritmo laboral.

11.1.4. Programa de psicohigiene - influencia de los entornos saludables en la salud mental. Los entornos favorables facilitan el desarrollo de conductas de autocuidado y de estilos de vida saludables, en esta propuesta se crean dichas condiciones que generan y establecen modificaciones conductuales en los empleados de la sucursal Bancolombia Caldas. Dado que en el ámbito laboral se pueden presentar sucesos que en determinado momento alteren la salud mental de los colaboradores. De ahí la importancia de generar estilos de vida saludables que contribuyan a la salud y calidad de vida.

Un factor relevante dentro de esta propuesta es sensibilizar al personal de la sucursal en la importancia de tener como aliados a los pensamientos y emociones, dado que el programa de psicohigiene es una actitud vital positiva y un paso previo para lograr la salud mental. Se hace necesario la incorporación en la vida diaria del cuidado de sí mismo y de los demás, adoptando hábitos de higiene mental; viviendo el presente con ilusión y con análisis de realidad, esperanzados en el futuro, aprendiendo a manejar los conflictos del día a día, incluyendo actividades simples como: expresar sentimientos, realizar salidas de campo, aceptar la frustración, practicar un deporte, eliminar los pensamientos negativos, lo anterior en pro de favorecer la calidad de vida y el bienestar mental de los colaboradores.

Esta experiencia puede ser complementada con un Taller Básico de Prevención “El cuidado parte de mí”, con el propósito de sensibilizar a los participantes en la

importancia del autocuidado y lograr una predisposición favorable de los mensajes y acciones preventivas que se llevaran a cabo, partiendo del compromiso personal. Teniendo en cuenta que para adquirir prácticas de autocuidado se requiere cierto grado de desarrollo personal, mediado por un permanente fortalecimiento del autoconcepto, el autocontrol, la autoestima, la autoaceptación, y la resiliencia.

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO		
PROGRAMA DE VIDA SANA		
ESTRATEGIA	OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA
Importancia de la alimentación saludable	Mejorar y preservar la salud de los colaboradores, incorporando hábitos saludables en la alimentación diaria.	<ul style="list-style-type: none"> • El líder debe comprobar que sus trabajadores destinen los tiempos adecuados para almorzar y preocuparse que efectivamente lo hagan. • Realizar programas de educación para cambiar los hábitos alimenticios y entregar contenidos sobre alimentación saludable. • Establecer la alimentación como un factor relevante dentro del programa de vida sana en la sucursal. • Publicar artículos de beneficios a la salud, en la cartelera informativa de la sucursal, con material didáctico.

Gente saludable	Generar consciencia en los empleados acerca de la importancia de realizar actividad física y mental con frecuencia, empoderando a los empleados respecto al cuidado y compromiso con su salud.	<ul style="list-style-type: none"> • A través del programa de psicoeducación, formar a los empleados en la importancia de pausas activas. • Incluir diariamente dentro de la jornada laboral ejercicio físico y mental. Para el adecuado desarrollo de esta actividad se brindan pautas de ejercicios, fáciles y prácticos de realizar, con una intensidad moderada de 3 a 5 minutos diarios.
Equilibrio entre trabajo y descanso	Promocionar la calidad de vida a través de estrategias de psicoeducación que sensibilicen al personal, acerca de la importancia del equilibrio entre trabajo y descanso, dado que el descanso es necesario para una adecuada salud física y mental.	Proporcionar estrategias de autocontrol y flexibilidad psicológica, que mitiguen los factores de riesgo del agotamiento, causado por el ritmo laboral.
Programa de psicohigiene - influencia de los entornos	Sensibilizar en la importancia de tener como aliados a los pensamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en la vida diaria el cuidado de sí mismo.

<p>saludables en la salud mental</p>	<p>y emociones, dado que el programa de psicohigiene es una actitud vital positiva y un paso previo para lograr la salud mental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar hábitos de higiene mental; viviendo el presente con ilusión y con análisis de realidad, esperanzados en el futuro, aprendiendo a manejar los conflictos del día a día. • Incluir en la vida diaria actividades simples como: expresar sentimientos, realizar salidas de campo, aceptar la frustración, practicar un deporte, eliminar los pensamientos negativos, con el fin de favorecer la calidad de vida y el bienestar mental de los colaboradores.
---	--	---

Las estrategias planteadas se desarrollaran a través de programas formativos y actividades lúdicas, por medio de campañas educativas, talleres, foros, afiches, plegables informativos, entre otros.

12. CONCLUSIONES

La promoción y prevención de la salud mental, genera acciones que fomentan entornos y condiciones de vida, propiciando una adecuada salud mental, permitiendo a las personas adoptar y mantener modos de vida saludables. En esta propuesta se diseñaron una serie de estrategias que posibilitan el logro de una mejor calidad de vida para los empleados de la sucursal Bancolombia Caldas.

El entorno laboral y el modo en que el trabajo se organiza y se gestiona, pueden influir en la salud mental de los empleados. El trabajo es beneficioso para la salud mental, este proporciona una forma de inclusión social, estatus e identidad. Y a la inversa, se ha observado que en muchas ocasiones se convierte en un factor de riesgo propiciando el deterioro en la salud mental.

Las acciones y estrategias que se implementaron en esta propuesta para promover la salud mental de los trabajadores se orientó principalmente en la sensibilización y psicoeducación.

Con el programa de vida sana se promueve el fomento de espacios saludables, que permite un acercamiento a los temas como el autocuidado, hábitos saludables, alimentación sana, actividad física, psicohigiene y equilibrio entre descanso y trabajo; logrando el empoderamiento y la participación activa de los empleados, generando bienestar y calidad de vida que se reflejan en el mejoramiento de la salud mental.

Una adecuada salud mental es un elemento fundamental para disfrutar de calidad de vida y bienestar. Las situaciones vitales en las que se ve influenciado el empleado en su diario vivir se convierten en factores determinantes de su estado de salud mental. Es en el trabajo donde el empleado pasa la mayor parte de su

tiempo y donde alcanza gran parte de su realización personal, por lo que es importante la incorporación de medidas de promoción y prevención que fomenten el bienestar y la calidad de vida integral de los colaboradores.

13. RECOMENDACIONES

Adoptar las estrategias de promoción y prevención diseñadas en esta propuesta, dando continuidad tanto a corto como a largo plazo; promoviendo la salud y el bienestar mental de los colaboradores. Por lo tanto, este programa debe contar con la planificación y proporción de los recursos necesarios humanos y físicos para la adecuada ejecución del mismo.

Se recomienda crear un comité de bienestar laboral al interior de la sucursal Bancolombia Caldas, que esté empoderado y formado para el sostenimiento y continuidad del programa de vida sana, propiciando espacios saludables que mitiguen el riesgo de los efectos del trabajo y promuevan la calidad de vida e incentiven el autocuidado como base fundamental de la promoción de la salud.

Bancolombia cuenta con el área de calidad de vida, es esta quien vela por fortalecer y mantener la salud mental de los colaboradores, se sugiere un acompañamiento constante de los programas de bienestar, dado que la realización de algunas de las actividades son esporádicas e inconstantes; estas solo son realizadas cuando el personal encargado visita la oficina, de ahí la necesidad de crear un programa en el que se cuente con el compromiso activo y responsable de todos los integrantes, sensibilizando al personal de los beneficios que se obtienen en salud mental implementando en la vida diaria hábitos saludables.

BIBLIOGRAFÍA

Metodología de la investigación. Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. Mc Graw Hill. 1991. Pag.58- 71.

WEBGRAFÍA

- Análisis de la situación salud del departamento de Antioquia 2012. Salud y ámbito laboral. Gobernación de Antioquia. (Documento en línea), disponible en: <http://www.dssa.gov.co/minisitio-dssa/index.php/diagnostico-de-la-situacion-salud/salud-y-ambito-laboral>
- Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB Ingeniería S.A.S Yopal. Diana Ximena Hernández Bedón. Proyecto de grado 2014. (Documento en línea), disponible en: <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/2508>
- Conceptos básicos de investigación. Camille Nebeker, San Diego, CA (Documento en línea), disponible en: <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsast/e/fulltext/mental/mental.html>
- Conceptos básicos de metodología de la investigación. Jesús Ferrer. I.U.T.A. 2010 sección 02 de higiene y seguridad industrial. (Documento en línea), disponible en: <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>
- Definicion.de. Definición de Vulnerabilidad. Copyright 2008-2015. (Documento en línea), disponible en: <http://definicion.de/vulnerabilidad/>

- El autocuidado una habilidad para vivir. Ofelia Tobón Correa. (Documento en línea), disponible en: http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_5.pdf
- Estrategia y plan de acción sobre salud mental. Organización Panamericana de la Salud. 2009. (Documento en línea), disponible en: http://new.paho.org/hq/dmdocuments/2009/SALUD_MENTAL_final_web.pdf
- Estrategia de promoción de la salud y prevención en el SNS. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad paseo del prado, 18-20. 28014 Madrid, Estrategia aprobada por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud el 18 de diciembre de 2013. (Documento en línea), disponible en: <http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/EstrategiaPromocionSaludyPrevencionSNS.pdf>
- Estrategias de promoción y prevención en salud ocupacional. Maribel, Doctora en educación enfermera, especialista en salud y seguridad ocupacional. 2010. (Documento en línea), disponible en: <http://www.pancanal.com/salud2010/presentaciones/301-302/estrategias-de-promocion-y-prevencion-en-salud-ocupacional-maribel-coco.pdf>
- Estudio nacional de salud mental Colombia 2003. Ministerio de la protección social, República de Colombia. (Documento en línea), disponible en: <http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ESTUDIO%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20MENTAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- Guía para empresarios, cómo promover la salud mental en el trabajo. Lee Knifton, Verona Watson, Rob Gründemann, Anja Dijkman, Heleen den Besten, Dristin ten Have. Marzo de 2011. (Documento en línea), disponible en:

http://www.insht.es/promocionsalud/contenidos/promocion%20salud%20trabajo/documentos%20enwhp/guias/ficheros/23_3%20guia%20empresarios.pdf

- Hábitos saludables. Maite García. 2010. (Documento en línea), disponible en: <http://es.slideshare.net/MaiteGL/hbitos-saludables-ef>
- La importancia del descanso en nuestra vida. Fernando Sarrais Oteo. Consultor de Psiquiatría de la Clínica Universidad de Navarra. (Documento en línea), disponible en: http://www.zonahospitalaria.com/noticias/zh_46/la_importancia.shtml
- La salud mental: una mirada desde su evolución en la normatividad colombiana. 1960-2012. Nelson Ardón-Centeno, Andrés Cubillos-Novella. (Documento en línea), disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v11n23/v11n23a02.pdf>
- Ley 1616 de 21 de Enero de 2013. República de Colombia - Gobierno nacional. (Documento en línea), disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>
- Lineamientos de política de salud mental para Colombia. Ministerio de la Protección Social República de Colombia. 2005. (Documento en línea), disponible en: <http://www.minsalud.gov.co/Lineamientos/Lineamientos%20-Pol%C3%ADtica%20Salud%20Mental.pdf>
- Manual de gestión territorial Estrategia de Entornos Saludables. Documento 05. Bogotá D.C., Ministerio de la Protección Social, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Territorial, Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, Departamento

Nacional de Planeación, Ministerio de Agricultura y Organización Panamericana de la Salud. Junio de 2009. (Documento en línea), disponible en: <http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Manual%20de%20gesti%C3%B3n%20territorial.pdf>

- Promoción de la salud mental en el lugar de trabajo resumen de un informe sobre buenas prácticas. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. España 102. ES. (Documento en línea), disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/102>
- Psicohigiene y psicología institucional. Bleger. Ediciones Paidós Ibérica SA. Mariano Cubí 92, Barcelona Impreso en Gráfica MPS. Santiago de Estero 338, Lanús, en mayo de 1999. (Documento en línea), disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:F_4uHWjLYWwJ:www.cleaedu.com/portal/2013-01-29-01-30-58/2013-02-12-23-44-10/libros/category/16-psicologia%3Fdownload%3D101:psicohigiene-y-psicologia-institucional+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co
- Psicología de la salud: una ciencia del bienestar y la felicidad. Luis A. Oblitas Guadalupe. 2008. (Documento en línea), disponible en: <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf>
- Resolución número 2358 de 1998, Ministerio de Protección de Salud (Junio 18). (Documento en línea), disponible en: http://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%202358%20DE%201998.pdf
- Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. Carlos Mur de Víu, Jerónimo Maqueda Blasco. Madrid 2011. (Documento en línea), disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500001

- Salud mental y calidad de vida en el trabajo. Psicología del trabajo, Montería, septiembre 03 de 2013. Colmena (Documento en línea), disponible en: <file:///D:/FUMC/diplomados%20GERENCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO/proyecto%20de%20diplomado/archivos%20para%20marco%20teorico/5-Salud-Mental-y-Calidad-de-Vida-en-el-Trabajo-JCAM2013.pdf>
- Salud mental y trabajo en tiempos de cambio organizacional. Prof. Juan Guerrero, Psicólogo Universidad Nacional de Colombia. (Documento en línea), disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/19776/1/15822-48663-1-PB.pdf>
- Salud mental: un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. Moisés Mebarak, Alberto De Castro, María del Pilar Salamanca y María Fernanda Quintero. Enero-julio 2009. (Documento en línea), disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a06>
- Trabajo y salud mental. Caso supervisores de una locación petrolera. Ligia Sánchez Tovar, María Dilma Simoes Brasileiro & Juan Carlos Brito. Junio 2008. (Documento en línea), disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000100005
- Vida sana en la empresa. Esta es una publicación conjunta del Ministerio de Salud, el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos INTA, Acción RSE y el Consejo Nacional VIDA CHILE. Septiembre de 2004. (Documento en línea), disponible en: http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Vida_sana_en_la_empresa_guia.pdf