

DISEÑO DE CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL: RIESGOS EN SALUD
RELACIONADOS CON FATIGA MENTAL LABORAL.

PROYECTO

Diana Carolina Sánchez ID 375462

Luz Adriana Caicedo ID 375502

Germán Eduardo Monroy Morales ID 376691



Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Ciencias Humanas

Programa de Psicología

Bogotá

2018

DISEÑO DE CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL: RIESGOS EN SALUD
RELACIONADOS CON FATIGA MENTAL LABORAL.
PROYECTO

Diana Carolina Sánchez
Luz Adriana Caicedo
Germán Eduardo Monroy Morales

Claudia Yanira Hernández Villamizar



Universidad Cooperativa de Colombia
Facultad de Ciencias Humanas
Programa de Psicología
Bogotá
2018



RESÚMEN

El presente proyecto pretende contribuir a la promoción de la salud y prevención de los colaboradores en las organizaciones, en cuanto a los riesgos en salud relacionados con Fatiga Mental laboral, los cuales se encuentran directamente relacionados con el absentismo, el sedentarismo laboral, disminución en el rendimiento y en la eficacia de las labores, puesto que genera una serie de síntomas que repercuten negativamente en la salud de quienes la padecen. La propuesta se realizó a partir de una metodología cualitativa y cuantitativa, con modelo predictivo donde se revisó bajo qué condiciones es probable que la fatiga mental sea tomada como un proceso negativo que afecta el área laboral, y así brindar herramientas y estrategias para llevar a cabo una adecuada capacitación, del mismo modo que una serie de recomendaciones cuyo fin es repercutir a nivel individual y así lograr un efecto grupal que garantice ambientes laborales saludables y acogedores.

ABSTRACT

This project aims to contribute to the promotion of health and prevention of employees in organizations, in terms of health risks related to work mental fatigue, which are directly related to absenteeism, sedentary work, decrease in performance and the effectiveness of the work, since it generates a series of symptoms that have a negative impact on the health of those who suffer from it. The proposal was made based on a qualitative and quantitative methodology, with a predictive model where it was reviewed under what conditions it is probable that mental fatigue is taken as a negative process that affects the work area, and thus provide tools and strategies to carry out adequate training, in the same way as a series of recommendations whose purpose is to pass on individually and thus achieve a group effect that ensures healthy and welcoming work environments.

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.
2. Justificación.
3. Pregunta problema.
 - 3.1 Objetivo general
 - 3.2 Objetivos específicos.
4. Marco teórico
 - 4.1 Generalidades estrés y fatiga mental.
 - 4.2 Carga laboral.
 - 4.3 Ambientes laborales.
 - 4.4 Características individuales.
 - 4.5 Fatiga mental.
 - 4.6 Sedentarismo laboral.
 - 4.7 Hábitos personales.
 - 4.8 Prevención de la Fatiga mental.
5. Diseño de capacitación.
 - 5.1 Finalidad, alcance, metas, capacitación, plan de capacitación y evaluación.
6. Resultados esperados.
7. Conclusiones.
8. Referencias y webgrafía.
9. Anexos.

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo la actividad laboral ha permitido al hombre suplir necesidades, tales como la adquisición monetaria, el estatus social, manutención individual y familiar, reconocimiento y filiación; razón por la cual, emplea la mayor parte del tiempo en organizaciones y en actividades que le permitan lograr estos fines. Del mismo modo se genera una relación de mutua dependencia, donde la satisfacción de necesidades depende de la organización y ésta a su vez depende de los trabajadores quienes la sostienen. (Chiavenato, 2010).

Teniendo en cuenta la importancia de las labores desarrolladas por los colaboradores en la organización, es importante resaltar la necesidad de un clima laboral compuesto por percepciones y sentimientos positivos frente a la organización y las relaciones interpersonales, lo cual es el resultado de una adecuada adaptación, la cual depende de la salud mental del colaborador y de las condiciones del medio, es decir el contexto en general. Si no se logra una adecuada adaptación o existen en el colaborador percepciones de exclusión por parte de la organización, se pueden presentar patrones de comportamiento poco usuales que pueden generar afectación en la vida emocional y profesional de los individuos. (Chiavenato, 2010).

De allí, que la relación Colaborador - Trabajo posea una alta influencia en el individuo y en su desempeño no solo a nivel laboral sino personal, familiar, relacional, sentimental, etc. Lo cual reduce la posibilidad de fracaso tanto individual como colectivo. (Chiavenato, 2010).

Así mismo, las tareas y responsabilidades pertenecientes a algunos tipos de cargos que adquiere un individuo poseen una alta demanda a nivel físico e intelectual, las cuales con el tiempo crean tensiones que pueden afectar la salud mental, la productividad y la satisfacción. (Chiavenato, 2010). De acuerdo con Sherman y Bohlader (1999), “El trabajo es la principal causa de estrés a nivel mundial” a causa de los cargos, la presión excesiva, los despidos, la estructura de la organización, las condiciones económicas y el clima laboral.

JUSTIFICACIÓN

El elemento vital en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales, es por tanto, que la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios o productos que se ofrecen. La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales, en la confianza, respeto, claridad en la tareas, capacitaciones continuas, adecuado ambiente laboral, y principalmente cuando se vela por su calidad de vida, salud y condiciones de trabajo, procurando así, el más alto bienestar físico, mental y social de cada individuo.

No obstante, se hace necesario resaltar, que muchas empresas no tienen conocimiento de que sus empleados se encuentran expuestos a cualquier tipo de riesgo sin importar la labor que realizan, en este caso específico, eventos asociados a carga y fatiga mental, que resultan ser perjudiciales para el trabajador, debido que afectan su capacidad de análisis y toma de decisiones sumado a las dolencias físicas, lo cual puede ser asociado a otras enfermedades por desconocimiento de la misma, ya que no poseen la capacidad de identificar y afrontar la problemática.

Ahora bien, en el momento en el que los riesgos se materializan, sus consecuencias se hacen extensivas ya que, no solo afectan a la persona, a la organización, sino también, a su entorno social, personal y familiar, repercutiendo de manera negativa en todas sus áreas de ajuste.

Las premisas anteriores sugieren la necesidad de abordar la temática, es por tanto que, se plantea el presente diseño de capacitación en salud ocupacional, enfocado en riesgos asociados a carga y fatiga mental, tiene la finalidad de brindar una herramienta de gestión que le permita a las organizaciones fomentar mecanismos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad y riesgos laborales, en un proceso participativo que involucra a todos los trabajadores sin distinción de cargo o actividad económica. Así mismo, se orienta a generar un cambio de actitud en los colaboradores, proporcionando información pertinente para reconocer dichos riesgos, la manera de actuar frente a estas situaciones y fomentar el autocuidado.

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cómo diseñar una capacitación de riesgos en salud relacionados con fatiga mental laboral?

OBJETIVO GENERAL

- Diseñar una capacitación en riesgos en salud relacionados con fatiga mental laboral, con el fin de proporcionar e incrementar los conocimientos y actitudes individuales requeridas para una salud mental adecuada.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar información perteneciente a los riesgos en salud relacionados con fatiga mental laboral.
- Dar a conocer estrategias y metodologías para la capacitación de riesgos en salud relacionados con fatiga mental laboral.
- Proponer recomendaciones frente a la prevención y forma de tratar la fatiga mental laboral.

MARCO TEÓRICO

Hoy en día es usual escuchar el término estrés y relacionarlo con todos los ámbitos de la vida, tales como trabajo, estudio, familia y la sociedad en general, debido a las altas exigencias del mundo actual a nivel físico y mental. Dónde la adaptabilidad y la regulación emocional juegan un papel importante, puesto que al presentarse eventos estresantes los cuales no se logren manejar de forma adecuada, pueden presentarse respuestas fisiológicas y mentales, que pueden desencadenar patologías y por ende alteraciones en las diferentes áreas de ajuste. Fernández (2010).

Respecto a dichas respuestas fisiológicas y mentales se encuentra la Fatiga Mental, la cual presenta relación directa con la carga laboral, entendida como el conjunto de requerimientos psicológicos y físicos a los que el trabajador es sometido a lo largo de la jornada laboral y le generan cierto grado de esfuerzo. Fernández (2010).

En general, los ambientes laborales presentan diversos factores que contribuyen a la carga laboral, lo cual debe identificarse para cada puesto de trabajo o situación concreta y se pueden agrupar en dos categorías: según las exigencias de la tarea y según las circunstancias de trabajo físicas, sociales, emocionales y organizacionales. La carga laboral puede ser inconveniente cuando uno o más factores pueden ser identificados como perjudiciales y el colaborador no posee la capacidad de afrontarlos. Fernández (2010).

Las características individuales se encuentran directamente relacionadas con la tensión que provocan las responsabilidades y presiones impuestas sobre el colaborador, algunas de éstas son el nivel de aspiración, la autoconfianza, la motivación, la actitud, los estilos de reacción, las capacidades y habilidades, la experiencia, la edad, el estado de salud, la nutrición, y la constitución física. Fernández (2010).

Lo anterior, permite visualizar que éste tipo de factores ejercen diferentes reacciones en los colaboradores, las cuales generan tensión mental con el fin de dar respuesta a las demandas laborales, ésta tensión varía dependiendo de la persona y puede facilitarle la realización de su labor o llegar a perjudicarla causando fatiga mental. Fernández (2010).

Los continuos cambios a nivel laboral y las altas exigencias actuales obligan a los colaboradores a adaptarse para superar o no dichos sucesos, razón por la cual la reducción del estrés y fatiga mental no siempre se encuentran relacionados con la carga laboral, sino con la actitud y forma de reaccionar que posee el colaborador. Fernández (2010).

La fatiga mental disminuye la capacidad de interrelación con el medio y el desempeño en las tareas a realizar, genera alteraciones tanto en la comunicación intrapersonal como en la interpersonal. Fernández (2010).

Fatiga Mental

Según la Norma ISO 1005 la Fatiga Mental es una alteración temporal que disminuye la eficiencia mental, producida por labores monótonas y desgastantes, donde el colaborador permanece largas jornadas desarrollando la misma labor. Las implicaciones físicas y psicológicas pasan de ser un agotamiento común a convertirse en patologías que traen consigo una serie de repercusiones negativas para el desarrollo general del colaborador. Algunos síntomas asociados con la Fatiga Mental son dolores generales, cansancio, problemas digestivos, somnolencia, disminución del rendimiento, variabilidad en la frecuencia cardiaca y bloqueo en la capacidad para desarrollar actividades simples, lo cual aumenta el margen de error en su labor y obligación de sobre exigirse sin conseguir resultados favorables. Fernández (2010).

Una de las consecuencias de la Fatiga Mental de los colaboradores es el absentismo, el cual puede presentar desde la ausencia por algunas horas hasta uno o varios días dependiendo de la cronicidad de los síntomas, dicho síntoma es una reacción del cuerpo exigiendo un descanso y puede ser temporal como crónico, repercutiendo negativamente en la productividad del colaborador. Fernández (2010).

El Síndrome de la Fatiga Mental tiene inicio cuando la ansiedad afecta las capacidades de análisis y de toma de decisiones, luego aparecen dolencias diversas tales como lumbares, cervicales, cefaleas, úlceras y depresiones, lo cual finalmente afecta negativamente las relaciones interpersonales y la capacidad de rendimiento. Fernández (2010).

Lo anterior, sumado con las altas tensiones a nivel laboral y las repercusiones negativas que puede generar una mala decisión en el ámbito económico de la organización, puede crear ambientes tensos, es decir, un clima laboral hostil, el cual afectaría directamente el desempeño organizacional, que a su vez puede ser el inicio de un periodo de crisis, de allí que la Fatiga Mental se visualice como un síndrome individual que a su vez desprende reacciones en cadena o el conocido efecto dominó. Fernández (2010).

El sedentarismo laboral, entendido como la acción de permanecer largos periodos de tiempo en un mismo lugar de trabajo y en condiciones de presión y baja interacción interpersonal, es otro factor generador de Fatiga Mental, debido a que no existe en el

colaborador conciencia en cuanto a posturas inadecuadas e importancia de pausas activas, puesto que la finalidad es cumplir con las tareas asignadas. Fernández (2010).

Lo anterior, puede llevar al colaborador a sacrificar los periodos de descanso para continuar realizando tareas asignadas o extender las horas de trabajo de forma voluntaria u obligatoria, lo cual no permite al cuerpo y a la mente tomar un adecuado descanso y es allí donde se genera la Fatiga Mental. A su vez, este tipo de rutinas afectan emocionalmente al colaborador a corto, mediano y largo plazo, alejándolo de la familia, generando espacios de esparcimiento reducidos o inexistentes y limitando la capacidad física y mental en el desarrollo de actividades ajenas al trabajo. Fernández (2010).

Otra de las causas de la Fatiga Mental es el síndrome de Ganimedes planteado por Socorro (2004), donde lo define como aquella actitud orientada a explotar una cualidad de un subordinado, limitando su desarrollo a un área específica o parte de un proceso, la competencia explotada beneficia más al supervisor y a la empresa y se le muestra como la única oportunidad de conservar el empleo, esto genera incomodidad y frustración. Fernández (2010).

En las organizaciones, los problemas relacionados con Fatiga Mental deben abordarse desde la observación y análisis de todas las condiciones de trabajo, de las responsabilidades y exigencias puestas en el colaborador y los recursos para dar respuesta a tales demandas versus las condiciones laborales. Dicho estudio organizacional permitirá conocer las necesidades de los colaboradores y permitirá generar mejoras paulatinas. Inicialmente, la adecuación de los espacios de trabajo y la indumentaria son de vital importancia, una adecuada ventilación, iluminación, ruido controlado, etc. generan un mejor desempeño. Fernández (2010).

Así mismo, el brindar reconocimientos frente a las labores desempeñadas por el colaborador fomenta la cooperación y el esfuerzo colectivo, así como la motivación individual, lo cual a su vez genera cambios a nivel interno que repercuten a nivel externo, es decir, influyen directamente el clima laboral. Además brindar la autonomía de tomar descansos cortos a elección más que impuestos permitirán al colaborador una pequeña distracción y cambio de actividad que evitará sofocos y lo hará sentirse libre de presiones e interrupciones en determinados momentos del desarrollo de sus labores. Katzebach (2004).

Los hábitos de cada colaborador tales como, la alimentación, la actividad física y el descanso, juegan un rol importante en cuanto a la prevención de la Fatiga Mental, ya que genera que unos se encuentren más expuestos que otros. Una buena alimentación es importante, ya que reduce la sensación de fatiga, una mala dieta no solo genera problemas en el organismo, sino que reduce el umbral de Fatiga, al carecer de uno o varios nutrientes el colaborador puede

tornarse ralentizado en el desarrollo de labores, presentar pérdida de energía, fuerza y sensación de incapacidad física. Katzebach (2004).

En cuanto al descanso, éste debe ser regular y preferiblemente en el periodo nocturno, los malos hábitos de sueño producen irritabilidad y somnolencia, los trabajos con turnos que rotan hacen que la capacidad regeneradora pierda efecto y conlleva a problemas de coordinación. Los buenos hábitos a nivel individual permiten reducir el grado de vulnerabilidad ante situaciones de presión y fatiga mental laboral. Katzebach (2004).

Los procesos nombrados anteriormente, en cuanto a observación y análisis deben estar enfocados en que el trabajo se adapte al colaborador en lugar de obligar al colaborador a adaptarse al él. Las lesiones y enfermedades laborales habituales surgen, en la mayoría de casos, debido a que el colaborador debe adaptarse a situaciones de trabajo que no son siempre las más adecuada, muchas de éstas lesiones se desarrollan poco a poco, de manera lenta y algunas veces imperceptible, lo cual las hace prevenibles. Katzebach (2004).

La prevención de la fatiga mental debe basarse en las exigencias mentales que demanda la actividad laboral, y en los recursos o capacidad del colaborador para dar respuesta a dichas demandas bajo una serie de condiciones internas y externas. Así como lograr una adaptación entre las condiciones de trabajo y las características de los colaboradores. Hernández (2012).

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 15 de Principios de acción preventiva, establece que *el empresario deberá: Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud*".

Del mismo modo, la Norma ISO 10075:1996 de Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo, plantea una serie de recomendaciones para el diseño de los puestos de trabajo, con el objetivo final de prevenir la fatiga mental y otros estados similares a la fatiga. Éstas indican:

- Facilitar el proceso de percepción e interpretación de la información. Prestando atención fundamentalmente en la calidad de las señales y a la cantidad y complejidad de la información impartida por los jefes. Así mismo deben considerarse las condiciones ambientales y el diseño del sitio de trabajo los cuales pueden estar afectando los procesos comunicacionales. Hernández (2012).

- Proporcionar formación y capacitación acorde a la realización de las tareas a través, de la aplicación de encuestas de opinión que permitan conocer las necesidades de los colaboradores. Hernández (2012).

- Facilitar el resultado, es decir facilitar la realización de las diferentes tareas, para lo cual se debe tener en cuenta aspectos de diseño del puesto y el fácil acceso a indumentaria y elementos necesarios para dicho fin. Hernández (2012).

- Organizar el trabajo con el fin de minimizar la probabilidad de aparición de fatiga y facilitar la recuperación del colaborador. Al realizar el diseño de cargo deberá tenerse en cuenta aspectos relacionados con el ritmo de trabajo y con los tiempos establecidos para las labores, con una adecuada distribución de pausas activas que permitan la recuperación de la fatiga, teniendo en cuenta que el solo cambio de labor no permite una recuperación adecuada y que no se puede entender como pausas activas que el trabajador pase de una actividad laboral a otra, para que realmente sean efectivas deben permitir la desconexión de los temas laborales y apartarse físicamente del puesto de trabajo, cambiando el foco de atención. Siempre que sea posible, debería permitirse al colaborador organizar y distribuir sus propias pausas activas a lo largo de la jornada laboral, permitiéndole que lo realice de forma autónoma y espontánea a medida que perciba la necesidad de hacerlo. Hernández (2012).

- Cuando la fatiga no se presenta por exceso de carga laboral sino por labores monótonas y sin alto contenido deberá generarse una mayor participación del colaborador en aspectos relacionados con su trabajo y aprovechamiento de habilidades y capacidades. Hernández (2012).

- Por último, si la fatiga mental laboral no logra reducirse a partir de las técnicas anteriores, se puede recurrir a la rotación de puestos, es decir la realización de tareas que correspondan a distintos puestos de trabajo pero relacionados entre sí, lo cual genera un fortalecimiento de la capacidad de adaptación, la cual puede conseguirse mediante una correcta formación. Hernández (2012).

DISEÑO DE CAPACITACIÓN

1. Finalidad del proceso de capacitación: la presente capacitación tiene como propósito desarrollar habilidades y capacidades en los colaboradores que participen activamente en él, formando un talento humano más competente y hábil. Del mismo modo, busca promocionar la salud, el autocuidado y la prevención de enfermedades y riesgos laborales.

2. Alcance: la presente capacitación aplicará para todo el personal perteneciente a la empresa en la cual se desee aplicar.

3. Metas:

- Capacitar al 100% de los colaboradores.
- Cumplir con el 100% de las actividades planteadas.
- Obtener alto grado de satisfacción en cuanto a la evaluación de la capacitación por parte de los colaboradores.

Estrategias:

- Relación entre profesional en Psicología y aprendiz.
- Conferencias, exposiciones, videos y fotos.
- Simulación de situaciones reales.
- Talleres didácticos

4. Capacitación:

- Con fines preventivos: busca visualizar cambios en los colaboradores a partir de sus labores rutinarias, la falta de motivación, el deterioro de destrezas y habilidades, por lo cual pretende fortalecer la capacidad de adaptación a los cambios en general presentes en una organización.
- Con fines correctivos: busca mitigar posibles situaciones de riesgo presentes en la ejecución de las labores, aumentando el nivel de conocimientos y experiencia con el fin de prevenir incidentes o accidentes y mejorar las condiciones de trabajo.

5. Plan de capacitación:

Lineamientos estratégicos	Objetivos de aprendizaje	Clasificación temática	Estrategias de capacitación	Grupos	Número de horas	Evaluación / Instrumento
Estrés Laboral	<p>*Brindar información perteneciente a los riesgos en salud relacionados con fatiga mental laboral.</p> <p>*Proponer recomendaciones frente a la prevención y forma de tratar la fatiga mental laboral.</p>	Fatiga Mental	<p>Exposición</p> <p>Taller presencial</p>	Colabora.	6 horas distribuidas en dos módulos de 3 horas.	<p>*Certificado de asistencia</p> <p>*Evaluación de conocimientos</p> <p>*Encuesta de satisfacción</p>

Bienestar y calidad de vida laboral:

Área	Categoría	Actividad	Detalle	E F M A M J J A S O N D (meses)	Responsable
Eje de protección y servicios sociales	Seguridad social integral	ARL Semana de la salud	Actividad dinámica		
Eje de protección y servicios sociales	Salud ocupacional	Pausas activas	ejercicios de promoción y prevención		
Eje de protección y servicios sociales	Recreación y cultura	Gimnasio	actividades lúdicas incentivos		
Eje de protección y servicios sociales	Psico-educación	Carteles	Actualizaciones constantes		

5.1 Generalidades:

- Estrés laboral.
- Carga laboral.
- Ambientes laborales.
- Características individuales.

5.1.1 Estrategia:

- Se dará inicio a la capacitación con el siguiente video introductorio, el cual nombra las principales causas de la carga laboral excesiva: <https://www.youtube.com/watch?v=nZAifqRz90E>.
- Una vez finalizado el video se debe llevar a cabo una lluvia de ideas donde los participantes expresen sensaciones y pensamientos presentes a partir del video.
- En seguida, se realizará un conversatorio en el cual se aborde la información contenida en el presente diseño de capacitación, donde se inicie con el término: Estrés laboral, se hablará de la carga laboral, ambientes laborales y por último

características individuales, con el fin de dar introducción al tema de Fatiga Mental.

5.2 Fatiga mental

- Definición.
- Absentismo.
- Causas.
- Sedentarismo laboral.
- Hábitos personales.
- Prevención.

5.2.1 Estrategia:

- Se presentará el siguiente video referente a la fatiga mental:
<https://www.youtube.com/watch?v=10s8KE3DhwY>
- Una vez finalizado el video se debe llevar a cabo una lluvia de ideas donde los participantes expresen sensaciones y pensamientos presentes a partir del video y su asociación con el video anterior.
- En seguida, se realizará un conversatorio en el cual se aborde la información contenida en el presente diseño de capacitación, donde se inicie con la definición de Fatiga Mental, su relación con el absentismo, las causas, el sedentarismo laboral, los hábitos personales y la prevención.

6. Evaluación:

- Al finalizar la capacitación se llevará a cabo un feedback verbal, con el fin de aclarar posibles dudas y se procederá a entregar una evaluación de conocimientos de selección múltiple, la cual se encuentra en el anexo 1.
- Una vez finalizada y entregada la evaluación anterior, se procederá a entregar la lista de asistencia (Anexo 2) y una evaluación de la capacitación (Anexo 3).

7. Cronograma: Anexo 4.

8. Recursos:

- Video Beam.
- Computador con acceso a internet.
- Anexos impresos.
- Esferos.

- Sillas.
- Espacio adecuado.

9. Anexos

- Evaluación de conocimientos

NIVEL	OBJETIVOS	MEDIO
PRIMER NIVEL	Satisfacción del colaborador	Encuesta
SEGUNDO NIVEL	Aprendizaje de conocimiento	Examen
TERCER NIVEL	Aprendizaje de la capacitación	Situación-prueba (simulación de una caso real de trabajo)
CUARTO NIVEL	Aplicación de lo aprendido	Análisis de la actuación en el puesto de trabajo
QUINTO NIVEL	Efecto de indicadores de calidad o productividad	Análisis de la evolución de los indicadores del empleado antes y después de la formación
SEXTO NIVEL	Impacto económico	Rentabilidad económica de la acción formativa

- Cronograma.

ACTIVIDADES	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C	FECHA
Revisión sobre la incorporaciones y aportes a la ARL ,EPS ,AFP y parafiscales													Todo el año
Exámenes de entrada y de retiro													Todo el año
Exámenes frecuentes y listado de controles por empleado													Todo el año
Talleres a personas de la organización (política SST reporte de incidentes /accidentes de trabajo													finalizando año y control a la mitad de año en curso
suministro y reposición de elementos de protección personal													Bienestar 2er semana de mar,jun,sept, y dic
Evaluación de puestos de trabajo-Rediseño de iluminación													1er semana de abril
Revisan y mantenimiento de sillas ergonómicas para puesto de trabajo													2 semana de mayo
ACTIVIDADES	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C	FECHA
suministro de moused													2 semana de mayo
suministro de descansa pies													1 semana de mayo

RESULTADOS ESPERADOS

El diseño de capacitación en salud ocupacional enfocado en Carga y fatiga mental busca contribuir de forma significativa a los procesos de aprendizaje con metodología participativa, que cumpla con la función de desarrollar personas capaces en cada uno de los temas, esperando los siguientes resultados:

- Transferencia de aprendizaje
- Intercambio de conocimientos y experiencias entre los participantes;
- Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de los colaboradores para identificar riesgos de salud y fatiga mental
- Promover acciones de autocuidado en los trabajadores.
- Motivar a indagar y documentarse más sobre el tema.
- Asegurar el compromiso y responsabilidad personal frente a la salud.

CONCLUSIONES

* Llevar a cabo la realización de un proyecto requiere un conjunto de actividades interrelacionadas, con un inicio y finalización definida, que requiere recursos y tiempo limitados para lograr los objetivos deseados.

*La fatiga mental puede estar presente en el día a día, pero se percibe con normalidad o como algo simple, razón por la cual no se le presta una debida atención.

*La salud mental y física son compromiso tanto del colaborador como del empleador, puesto que ambos poseen características y responsabilidades que repercuten negativa o positivamente en la vida diaria.

REFERENCIAS

Fernández, Julián. (2010). Los Trastornos Psicológicos derivados del trabajo. Madrid. Ediciones Díaz Santos S.A.

Hernández, Enrique. (2012). Carga mental de trabajo. España: Ed. Síntesis.

Chiavenato, Idalberto. (2009). Gestión del Talento Humano. México. Ed. McGraw-Hill

Katzebach, Joseph. (2014). El Orgullo, un activo estratégico. Revista Gestión. Vol 7, Colombia. Ed. El Tiempo.

WEBGRAFÍA

<http://storeirtp.blob.core.windows.net/archivos/plan%20de%20capacitacion%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo-abril2014.pdf>

http://saludpublicavirtual.udea.edu.co/eva/pluginfile.php/8080/mod_resource/content/4/Programadecapacitaci%C3%B3nenSeguridadySaludenelTrabajo.pdf

<http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/carga-mental/>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>