PLAN DE SALUD Y FORMACIÓN 2009-2012 "GRUPO PATIM"

Reanudamos un Plan Estratégico para el periodo 2009-2012 donde nuestras ambiciones y recursos van cobrando nuevas formas. Este Plan de Salud y Formación obedece a las inquietudes mostradas por todos los participantes y asistentes de las sesiones de trabajo realizadas de cara a la implementación de los nuevos objetivos. No obstante, transmite el espíritu que el área operativa quiere dar a su equipo.

Entramos en una conceptualización renovada de la formación, incorporando la terminología de salud. Lo novedoso de este plan es que junto a la formación queremos complementar un marco de salud dirigida al equipo humano. Tomamos como referencia los objetivos que marcan las políticas de riesgos laborales, pero ampliando su cobertura con aportaciones desde los recursos humanos y económicos de la organización. Se trata de un plan de salud compartido, que garantizará el bienestar de todos.

Este Plan contempla aspectos como la adecuación (en la medida que lo faciliten los recursos financieros) de los puestos de trabajo –según las capacidades y la disponibilidad- así como acciones concretas que favorecen el bienestar del profesional, faciliten el crecimiento personal y reduzcan el estrés. En este sentido, se analizarán las conclusiones derivadas del estudio de factores psicosociales por el método A.S.P.[1] realizado en Patim.

La filosofía que acompaña al área de salud de este plan va encaminada al fortalecimiento individual de cada uno de sus miembros con los siguientes objetivos:

1. Facilitar la aplicación de los planes de salud de riesgos laborales
2. Verificación ergonómica para la determinación de la presencia de factores de riesgo, modificación de las condiciones iniciales y adquisición de nuevos equipos en los puestos de trabajo.
3. Generar actividades compartidas entre la persona y la organización que faciliten la mejora en el estado psicofísico.

En su otra faceta, la formativa, este plan también debe cubrir las expectativas tanto del personal contratado como del voluntario. La comunicación, la calidad, la gestión del conocimiento, el trabajo en equipo o la propia cultura corporativa, como aspectos clave a la hora de abordar el estudio de los comportamientos organizativos de la entidad, serán algunas de las prioridades que atienda el plan.

Con estos indicadores, el proyecto formativo de Patim para el 2009-2012 debiera cumplir con los objetivos siguientes:

[1] Evaluación de riesgos psicosociales por el método ASP, de Antonio Soriano Parra.

1. Realizar una serie de intervenciones que faciliten la toma de conciencia de cada componente de la organización, con los resultados que su actitud y comportamiento genera en el entorno y en la propia entidad.

2. Incorporar nuevas herramientas de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, con el objeto de aumentar la coordinación entre los responsables de los procesos de trabajo.

3. Convertir las experiencias internas generadas a través de las diferentes intervenciones, en sistemas de aprendizaje compartido aplicables al modelo organizativo.

4. Trabajar la coordinación entre los diferentes responsables de cada área, a la vez que implicarlos en el uso de nuevos procesos, sistemas y técnicas de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.

5. Favorecer un plan personalizado de formación que responda a las necesidades de cada individuo y equipo, de cara a la implementación de un proceso de gestión horizontalidad que genere riqueza humana y satisfacción social interna y de los colectivos a los cuales se atienden.

Análisis de la situación

Una organización que no mira por su activo más importante, el equipo humano, no tiene futuro. Es por ello que consideramos que la salud física y psíquica debe ser una prioridad en una organización que se prepara para la celebración de un 25 aniversario de su fundación.

Conocedores que la media de permanencia del equipo profesional es superior a 15 años, damos por hecho que es hora de intervenir para la prevención de sintomatologías propias de un trabajo con tantos matices y singularidades como es el de una organización del Tercer Sector que trabaja en unas temáticas como Patim.

El Plan de salud basado en la prevención de riesgos laborales se verá ampliado con una serie de actividades que facilita la organización en horas de trabajo – y en algunos casos incluso interviene en sus costes- para reducir posibles alteraciones que se den en el equipo. Para ello, conveniamos con entidades especializadas.

Las acciones que se incluyen dentro de este plan se estructuran de la siguiente forma:

1. ACCIONES DE SALUD
    1.1 Acciones de mejora derivadas del estudio ASP
    1.2 Actividades grupales
        - Aromaterapia/musicoterapia
        - Jornadas ecológicas. Rutas de bajo perfil con comida y formación
    1.3. Masajes (descuentos y facilidad de hacerlo en horas labores)
    1.4. Gimnasia y sauna

2. ACCIONES DE FORMACIÓN

Siendo conscientes de que el plan formación entra dentro de la prevención, como proceso clave de la entidad, debemos distinguir tres campos:

1. Formación externa
2. Formación interna profesionales y voluntariado
3. En colaboración con otras entidades

1. Acciones de salud

1.1 Acciones de mejora derivadas del estudio ASP

El estrés es uno de los principales problemas de salud laboral en la sociedad actual. El ambiente laboral, la cantidad de recursos que se demanden a cada trabajador, el tipo de trabajo y la actividad o profesión que el individuo ejerce son factores que afectan a cada persona de forma distinta, e inciden de forma directa en su estado físico y psicológico.

Una empresa especializada en riesgos laborales ha realizado un estudio laboral individualizado de Patim. Se han evaluado los factores psicosociales que afectan a los trabajadores para detectar posibles riesgos, utilizando el método ASP. Las conclusiones del este trabajo servirán para conocer algunos aspectos vinculados a la salud interna de la entidad y determinarán las acciones de mejora que se deben adoptar para evitar, por ejemplo, el estrés laboral.

En este contexto, también se incluye todas aquellas medidas encaminadas a favorecer la ergonomía en el puesto de trabajo y a la supervisión y cotrol de los equipos de protección individual.

1.2 Actividades grupales

El grupo. Ésta es una de las principales fortalezas de cualquier entidad. Y la conciencia de formar parte de un proyecto común descansa, en gran medida, en los vínculos que se establecen entre las personas que trabajan para sacarlo adelante. Es por ello que favorecer espacios que permitan una mayor relación entre los individuos, alejados del espacio en el trabajan, del contexto que marca sus relaciones diarias, puede ayudar a conocernos mejor como personas. En este sentido, se plantean distintas iniciativas.

- Curso de aromaterapia/musicoterapia y otras
- Jornadas ecológicas. Excursiones para realizar rutas de bajo perfil con comida y formación

1.3. Masajes

De cara a mejorar el estado físico y prevenir/reducir posibles problemas, desde Patim se va a facilitar que los trabajadores reciban masajes en un centro especializado. Todos los interesados podrán desarrollarla esta iniciativa en horas de trabajo, siempre que no interrumpa ninguna programación previamente establecida. Desde Patim, se intentará acordar con la empresa de masajes algún tipo de descuento en el precio final.

1.4. Uso del gimnasio y la sauna

La Unidad de deshabituación residencial dispone de una sauna y un gimnasio que están a disposición de los pacientes y también de todos aquellos profesionales que deseen utilizar estas instalaciones.

2. Acciones de formación

2.1.- FORMACIÓN EXTERNA

Es una de las señas que identifican a Patim desde su fundación. La formación externa nos ha ayudado a consolidarnos como un baluarte en el campo de las adicciones y supone una proyección de nuestros recursos y, al mismo tiempo, una forma de estar presente en la vida cultural y científica en nuestra ciudad. Actualmente tenemos previstas las siguientes actividades:

a) De participación
   - Asistencia a congresos
   - Impartir conferencias, ponencias, comunicaciones, etc.
   - Participación en tertulias

b) Propios (2009-2012)
   - Cursos
     - Curso de adicciones. En colaboración con la UJI
   - Congresos
     - VIII Congreso Patim
     - IX Congreso Patim
   - Seminarios
     - VIII Adicciones no tóxicas y comportamentales
     - IX Adicciones no tóxicas y comportamentales

2.2.- FORMACIÓN INTERNA [Equipo humano, voluntarios y residentes]

Uno de los desafíos hasta ahora era crear una formación interna diferente y diferenciadora, con la que reforzar nuestros valores culturales y humanos. Con el nuevo Plan de Formación queremos sentar la base para el próximo cuatrienio 2009-2012, de cara a que se convierta en el guión para la consecución de los objetivos de la entidad y de los voluntarios.

En 2010 Patim cumplirá 25 años de trabajo. Estamos ante una oportunidad organizativa, en la que podemos potenciar una estructura horizontal de células de trabajo, mediante la gestión de modelos de liderazgo compartido.

Con la mejora del funcionamiento organizativo, surge la necesidad de facilitar a los componentes de ésta, todas las situaciones necesarias que favorezcan el despliegue de técnicas de liderazgo participativo, trabajo en equipo, comunicación, así como en el desarrollo de la propia cultura corporativa.

Se plantea nuevamente, la posibilidad de trabajar desde tres variables diferentes lo concerniente al Plan Formativo: la propia motivación personal, el sentido de trabajo en equipo y la capacidad de autogestión que los

participantes presentan. Todo ello irá orientado a valorar la satisfacción de los trabajadores y voluntarios como un objetivo más de la organización, buscando además la toma de decisiones consensuada entre los órganos de dirección, responsables de área y trabajadores.

Esta formación estará enfocada en 2009 bajo la perspectiva de alineamiento de los siguientes factores: cultura organizativa, factor humano y generación de valor añadido al mayor activo que tiene la organización, que son sus recursos humanos. Se busca generar sinergias que permitan orientar a la entidad en su modelo de planificación estratégica, la definición de objetivos, así como la medición de los resultados, siempre desde la mejora e implementación de los modelos de trabajo en equipo, comunicación y rentabilización del tiempo, planteados en el Plan de Formación anterior.

Durante toda la formación se generarán protocolos de actuación estructurados, consensuados por los equipos, en cuanto a la organización del trabajo, comunicación, voluntariado, eventos, etc…

Metodología

- Fomento del trabajo introspectivo y motivacional de los participantes.
- Fomento de la dinámica de grupo como vía de crecimiento colectivo.
- Apoyo teórico formativo basado en las experiencias surgidas en el grupo.
- Utilización de herramientas de manejo de grupos basadas en técnicas de aprendizaje cooperativo.
- Desarrollo de las habilidades del trabajo en equipo a través de la elaboración de procesos de "coaching" grupal.

Objetivos

- Mejorar los resultados en el modelo de gestión basado en el liderazgo compartido.
- Potenciar la comunicación interna y externa
- Facilitar las habilidades personales y profesionales oportunas para afrontar con éxito los nuevos desafíos que se presentan en el campo de las adicciones.
- Gestionar la motivación y la comunicación interna del personal.

Planteamientos de trabajo

1. Enfoque tradicional clásico basado en el modelo de equipos de mejora.
2. Enfoque moderno basado en las herramientas del "coaching" aplicadas al aprendizaje.

Etapas del plan formativo a nivel interno

El planteamiento que presentamos tiene carácter anual, dado que según las necesidades que se detecten se irá profundizando en estos temas o se

modificarán para atender otras líneas que se demanden. De este modo, se responde a las necesidades del equipo humano de Patim y los voluntarios.

Equipo humano Patim, voluntariado y residentes

1) Construyendo caminos. 8 horas.
- Liderazgo Compartido II
- Dinamización del trabajo en equipo
- Gestión de la comunicación organizativa

2) Levantando puentes. 8 horas
- Liderazgo Compartido II (2ª parte)
- Dinamización del trabajo en equipo (2ª parte).
- Cultura y gestión del tiempo en la organización

3) Trazando horizontes. 8 horas
- Dinamización del trabajo en equipo (3ª parte).
- Cultura y gestión del tiempo en las organizaciones (2ª parte)

4) Todos juntos, haciendo camino (6 horas)
- Coaching" de equipo basado en las competencias siguientes:
    1. Liderazgo de equipo.
    2. Motivación de equipo.
    3. Comunicación de equipo.
    4. Herramientas de dirección participativa

5. Formación en riesgos laborales. 2 horas

6. Seminarios de fortalecimiento organizativo

1. Género: masculinidad. 2 de 6 horas (1 semestral)
2. Calidad y gestión del voluntariado. 2 de 6 horas (1 semestral)
3. Plan de comunicación. 2 de 6 horas (1 semestral)

7. Manipulador de alimentos. 2 cursos anuales. 6 horas

8. Socorrista. 4 horas

9. Formación del voluntariado

1. Artes escénicas. 7 meses
2. Conceptos generales. 12 horas

2.3.- FORMACIÓN EN COLABORACIÓN CON OTRAS ENTIDADES

De forma paralela a las acciones de formación interna y externa, Patim realiza otras actividades en esta área que adquieren un matiz y una identificación concreta. Principalmente, en colaboración con plataformas autonómicas y estatales así como con distintas universidades.

Metodología

- Participación y organización de jornadas, conferencias, actos institucionales, etc.

Objetivos

- Colaborar con otras entidades para lograr objetivos formativos comunes

Planteamientos de trabajo

Los posibles enfoques formativos estarán definidos en gran medida por las entidades que asumen la acreditación de estas acciones. No obstante, como parte de la colaboración de Patim en estas iniciativas plantearán las herramientas que se consideren más adecuadas ajustándose al tipo de público, conocimientos y temática.

Etapas del plan formativo en colaboración con otras entidades

El planteamiento que presentamos tiene carácter anual, dado que según las necesidades que se detecten se irá profundizando en estos temas o se modificarán. De este modo, se responde a las necesidades del equipo humano de Patim y los voluntarios.

TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
En colaboración	23	Profesionales de centros de día
Educación de las masculinidades en el siglo XXI. Masculinidad y adicciones		
- Coorganizado con ASECEDI Madrid 28,29 y 30 de Mayo 2009		

Este plan sólo contempla detalladamente las acciones 2009, dado que cada año se revisarán y concretarán acciones. No obstante, en la formación externa, en lo referente a congresos y seminarios se ha establecido una alternancia para realizar cada año una de las dos modalidades.

Realizado: Primer trimestre 2009
Equipo técnico de Patim:
- J. Francisco López y Segarra
- Inmaculada Galmés Monferrer
- Javier Grau Palomar
- Antonio Beltrán Pueyo