



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL ESTUPASTA S.A.S

Copyright

Programa de bienestar laboral Estupasta S.A.S

Estudiantes de psicología

Nani Bautista Pedraza

Laura Jimena Cala Sepúlveda

Oury Selene Santacruz Padilla

Docente asesor

Javier Antonio Mantilla Pulido

Trabajo de grado para optar al título de:

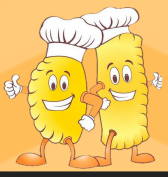
Psicólogo Profesional

Universidad Autónoma de Bucaramanga Extensión Unisangil

2020

Tabla de contenido

Introducción	4
Objetivo	5
Alcance	6
Consideraciones legales	7
¿Por qué es importante?	8
Áreas de intervención	9
Clima organizacional	9
Yo soy líder	10
El arte de comunicarse	11
Bienestar VS Productividad	13
Satisfacción laboral	16
Yo soy la empresa	17
Construyo mi meta	19
Fortalecimiento de habilidades sociales	21
Riesgo psicosocial	23
Cuido mi salud en el trabajo	24
Mis compañeros, mi equipo de trabajo	31
Retroalimentación del desempeño laboral mensual	33
Referencias	35



Introducción

El bienestar laboral busca potenciar, motivar y capacitar al personal de una empresa tanto laboral como individualmente, basados en la anterior premisa se lleva a cabo el diseño de este programa de bienestar laboral en la empresa ESTUPASTA S.AS del municipio del Socorro Santander, con el fin de responder a las necesidades de la organización, mediante la aplicación de instrumentos que aporten información referente a los tres áreas que componen el bienestar laboral, es decir: clima laboral, satisfacción laboral y riesgo psicosocial.

En este orden de ideas, se planteará para cada área tres diferentes programas los cuales constan de diversas estrategias que abarcan los componentes que representan riesgo dentro de la organización; la primer área contemplado es el clima laboral, el cual consta de los programas: Yo soy líder, el Arte de comunicarse y bienestar vs productividad; la segunda es el área de satisfacción laboral, el cual incluye los programas: Yo soy la empresa, Construyo mi meta y Fortalecimiento de habilidades grupales; y finalmente la tercer área es el de riesgo psicosocial que está compuesto por los programas: Cuido mi salud en el trabajo, Mis compañeros, mi equipo de trabajo y Retroalimentación desempeño laboral mensual.

Por lo anteriormente expuesto, el diseño de este programa está distribuido en la creación de una serie de actividades y estrategias que pretenden promover el bienestar laboral, proporcionando calidad tanto a la empresa como a sus trabajadores.



Objetivo

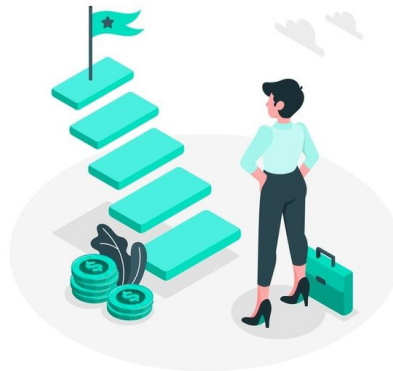
Generar condiciones de desarrollo integral laboral para promover el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESTUPASTA S.A.S.

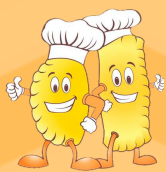




Alcance

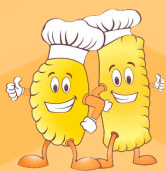
El programa de bienestar laboral se enfoca mediante la integración ecuánime de dimensiones personales, además de sociales y su adecuado desempeño laboral. El alcance del presente plan se extiende al personal operario y administrativo de la empresa Estupaste S.A.S





Consideraciones legales

- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos
- Decreto 614 de 1984: Determinar las bases de organización y administración ocupacional del país para la posterior constitución de un plan nacional unificado en el campo de la prevención de accidentes, enfermedades y mejoramiento de las condiciones de trabajo
- Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen 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.



¿Por qué es importante?

El recurso humano es el pilar fundamental y estratégico para el éxito y el crecimiento sostenible de una organización. Por lo tanto, el interés y constante mejoramiento del clima laboral, la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales permite influir directamente en el bienestar laboral, respondiendo a las necesidades de los empleados; mejorando la calidad de vida laboral y logrando así dignificación para el individuo, esperando que este aporte de cumplimiento de los objetivos organizacionales y trabaje en pro de ofrecer un servicio de calidad.

El generar un mejoramiento en el bienestar laboral permitirá el desarrollo de la eficacia y la eficiencia de toda la empresa, contando con empleados satisfechos que desarrollaran un trabajo de calidad lo cual beneficiará a la organización y claramente a sus clientes.

A continuación, se presentará cada área como componente del bienestar laboral, con sus respectivos programas y estrategias de intervención, iniciando con clima organizacional, siguiendo con satisfacción laboral y finalizando con riesgos psicosociales; toda ellas enfocadas al mejoramiento y aumento de las diferentes dimensiones relacionadas con el constructo anteriormente mencionado.

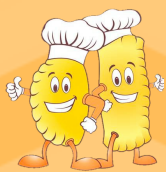


Clima organizacional

aproximación conceptual

Es importante tener una aproximación conceptual sobre el área a tratar, en este caso y dando inicio, se encuentra el clima organizacional, éste comprende las relaciones que se dan entre los distintos miembros de la empresa, constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades, esto puede convertirse en un vínculo positivo o en un obstáculo de desempeño, según evolucione esta dinámica (PROMONET, 2018).





Clima organizacional



YO SOY LÍDER

Variable afectada: Estilo de dirección

Objetivo: Enseñar habilidades para el liderazgo y la orientación de empleados.



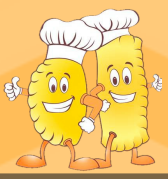
Estrategia 1: Campaña por el liderazgo

Falencias de la variable: Respeto a los empleados y tomar en cuenta sus sugerencias.

Descripción del tema: La variable mide los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones de área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

Desarrollo paso a paso

1. Actividad “Lo que identifican en mí”. Antes de realizar la campaña se le pedirá a los empleados que llenen de manera anónima características laborales de sus jefes, quienes las leerán y trabajaran en sus falencias en base a la campaña.
2. ¿Qué es liderar?
3. Tipos de liderazgo
4. Diferencias entre ser líder y ser jefe
5. Se busca realizar un proceso de psicoeducación en técnicas y habilidades que motiven a ser un líder integro y capaz de orientar y trabajar en grupo. Para ampliación del tema busque los siguientes vídeos
<https://www.youtube.com/watch?v=16z28DjRTAA>
https://www.youtube.com/watch?v=ByJ5THW9V_s



Clima organizacional



Estrategia 2: Cuadro de honor de rendimiento laboral

Falencias de la variable: Reconocimiento y motivación al buen trabajo.

Descripción del tema: La variable busca medir el conformismo que tienen los empleados frente al reconocimiento que se les otorga por la calidad de su trabajo.

Desarrollo paso a paso

1. Elaborar un cuadro de honor de rendimiento laboral el cual este ubicado en un sitio estratégico en la empresa con el fin de reconocer el trabajo hecho con dedicación y esfuerzo.
2. Diseñar un diploma de rendimiento laboral que pueda ser otorgado mensualmente junto a una felicitación verbal a quien se caracterice por su eficiencia.
3. Sí la empresa puede disponer de un recurso económico se puede reconocer mediante un obsequio.

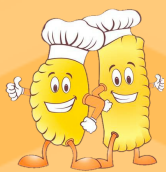
2

Programa

EL ARTE DE COMUNICARSE

Variable afectada: Comunicación e integración

Objetivo: Crear estrategias que permitan mejorar la comunicación y propicien espacios de asertividad y escucha activa.



Clima organizacional



Estrategia 1: Infórmate

Falencias de la variable: Comunicación formal a los empleados de lo que sucede en la empresa.

Descripción del tema: La comunicación dentro de una entidad es fundamental para su dinamismo por tanto en la toma de decisiones es importante la información oficial a los miembros de la entidad, demostrando así que son parte de un equipo de trabajo.

Desarrollo paso a paso

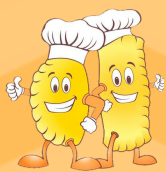
1. Crear una sección de información respecto a sucesos o decisiones que sean de interés general en la empresa y que de esta forma hagan parte de comunicados oficiales.



Estrategia 2: Taller para la comunicación asertiva

Falencias de la variable: Comunicación entre compañeros para el logro de resultados y comunicación entre diferentes áreas de la empresa.

Descripción del tema: Refiere a la expresión de ideas, pensamientos y sentimientos a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen de manera adecuada, directa, segura, tranquila y respetuosa. Lo que permite fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de una entidad.



Clima organizacional

Desarrollo paso a paso

1. Realizar la aplicación del test de asertividad
http://asertividadma.blogspot.com/2011/06/test-de-la-comunicacion_6974.html
<https://blog.cognifit.com/es/asertividad-comunicacion-asertiva/>
2. Taller psicoeducativo en pro de la asertividad. ¿Qué es la asertividad?
<https://www.youtube.com/watch?v=ZgmSfdE2y-s>
3. Promover el aprendizaje en técnicas de comunicación asertiva
[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1707/Tascon_Ligia_Emma2014.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y\(P49\)](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1707/Tascon_Ligia_Emma2014.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y(P49))
<https://www.youtube.com/watch?v=g2mABsI-MZQ>
4. Diseño del Casillero asertivo: el propósito es destinar un cajón para críticas constructivas de nuestro actuar. En ocasiones no percibimos que nuestra actitud no es la adecuado por ello el recibir una opinión frente a esto puede modificar nuestra conducta y por tanto mejorar la habilidad de comunicación.

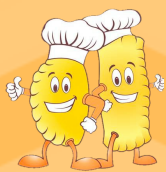
3

Programa

BIENESTAR VS PRODUCTIVIDAD

Variable afectada: Medio ambiente físico.

Objetivo: Mejoramiento de la calidad de vida del empleado buscando que desde la comodidad laboral, este trabaje en pro de la eficiencia y la productividad.



Clima organizacional



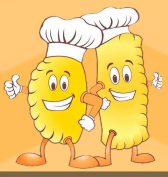
Estrategia 1: Campaña de calidad de vida laboral

Falencias de la variable: Ambiente seguro

Descripción del tema: El ambiente seguro en el trabajo corresponde a un establecimiento libre de cualquier peligro y que cumpla con toda la normatividad vigente en materia de salud ocupacional lo cual garantice la seguridad y la salud en el trabajo en una entidad promoviendo la eficacia y la eficiencia de los miembros de dicha institución.

Desarrollo paso a paso

1. Realizar un proceso de psicoeducación a los directivos de la empresa, con el fin de que conozcan la influencia de un buen espacio físico con el rendimiento laboral. Para tal fin tener en cuenta los siguientes documentos informativos.
https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-medio-ambiente-fisico-y-el-rendimiento-de-trabajo/28585938 <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
<https://www.empleo.com/co/noticias/tendencias-laborales/espacios-adecuados-favorecen-un-mejor-desempeno-laboral-4351>
<https://es.slideshare.net/marioperezcticse/ambiente-fsicodeltrabajo>



Clima organizacional



Estrategia 2: Chequeo seguro

Falencias de la variable: Contaminación auditiva y ventilación.

Descripción del tema: Las condiciones adecuadas de un lugar de trabajo, determinan la productividad del equipo de trabajo por tanto es importante que las condiciones del ambiente permitan la comodidad para el desarrollo de actividades.

Desarrollo paso a paso

1. De carácter anónimo se harán sugerencias respecto a actos que estén en contra de la seguridad y la salud laboral. Dejando por escrito situaciones en las que se haya observado que un empleado falta a las pautas de seguridad estipuladas. La lectura de las mismas se puede hacer de forma semanal.
2. se pretende crear un proceso de educación visual que esté dirigido a recordar de formar permanente el buen actuar en cuestiones de seguridad y salud laboral. Esto mediante una señalización de prevención y promoción de conductas adecuadas que eviten accidentes laborales.

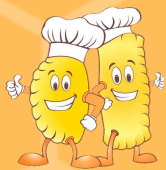


Satisfacción Laboral

aproximación conceptual

Es importante tener una aproximación conceptual sobre el área a tratar, en este caso y continuamos con, la satisfacción laboral, definida como una postura favorable o desfavorable de los trabajadores acerca de su trabajo, que se expresa mediante el grado de correspondencia existente entre las expectativas respecto al trabajo, las recompensas ofrecidas, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Morillo, 2006), es decir el grado de conformidad de los trabajadores en relación a su entorno y condiciones de trabajo.





Satisfacción laboral

1 Programa

YO SOY LA EMPRESA

Variable afectada: Gestión administrativa.

Objetivo: Fortalecer la identidad empresarial a la par del crecimiento personal mediante actividades que involucren tanto a directivos como a subordinados.



Estrategia 1: Capacitación emprendimiento y desarrollo personal

Falencias de la variable: Progreso profesional.

Descripción del tema: Parte de la visión del individuo como un todo y por tanto deben estimular su crecimiento mediante el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes y comportamientos.

Desarrollo paso a paso

1. Se informara a los empleados sobre una jornada de capacitación en la cual se abordaran temas como:
 - Visión del individuo como un todo
 - Crecimiento mediante el aprendizaje
 - Desarrollo de habilidades
 - Cambio de actitudes y comportamientos.



Satisfacción laboral



Estrategia 2: La cartelera que lo sabe todo

Falencias de la variable: Información sobre cambios de la empresa e Información sobre resultados de la empresa.

Descripción del tema: La información sobre los cambios de la empresa se refiere a la divulgación oportuna a las personas o áreas que sufrirán cambios, al igual que la preparación psicológica o tecnológica en el mismo sentido; por otro lado la información sobre resultados hace referencia a los estilos de información empresarial, que derivan en estilos de comportamiento y claridad de la información; resultando fundamental para la satisfacción laboral, el informar y continuamente los fracasos y éxitos de la organización.

Desarrollo paso a paso

1. Elaboración de materiales para:

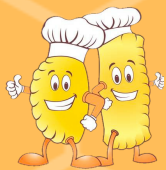
- Instauración de cartelera en la cual sean visibles, post y circulares informativos.
- Informes visuales y comprensibles de información oportuna de personas o áreas que sufrirán cambios



Estrategia 3: Buzón anónimo de sugerencias y soluciones.

Falencias de la variable: Sugerencias de mejoramiento.

Descripción del tema: Se refiere a la acogida que la empresa observa de las sugerencias y buenas ideas de sus colaboradores, lo cual redundará en el mejoramiento del desempeño y productividad empresarial.



Satisfacción laboral

Desarrollo paso a paso

1. Se realizarán dos buzones simultáneamente, en los cuales los funcionarios de la organización tendrán la libertad de colocar sus sugerencias y desacuerdos, respecto al trabajo, compañeros o empresa.
2. Se socializarán las sugerencias.
3. En el otro buzón tendrán la oportunidad de proponer una estrategia para la mejora de los desacuerdos anteriores.
4. Se socializarán las propuestas.
5. Finalmente se instaurarán estrategias, teniendo en cuenta en punto de vista de los funcionarios para la mejora continua.

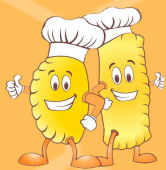
2 Programa **CONSTRUYO MI META**

Variable afectada: Contenido del oficio.

Objetivo: Promover el desarrollo de habilidades para el mejoramiento de la productividad y autorrealización.



Estrategia 1: Mi libreta de labores



Satisfacción laboral

Falencias de la variable: Autonomía, creatividad y variedad de tareas.

Descripción del tema: Se refiere a la autonomía para tomar decisiones, para organizar y planear el trabajo de manera novedosa en diversos escenarios.

Desarrollo paso a paso

1. Cada trabajador será dotado con una libreta en la cual escribirá, las labores y metas por cumplir cada mes, en el transcurso de este tendrá que escribir las funciones que realice y como logra llegar a su meta.
2. Se socializarán las libretas con el fin de hacer consciente la importancia de la labor de cada persona y como construye un proyecto hacia una meta.



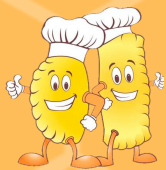
Estrategia 2: Taller "mis competencias"

Falencias de la variable: utilización de conocimientos y habilidades.

Descripción del tema: Se refiere a aquellos conocimientos, destrezas u habilidades para el desempeño laboral que componen el valor agregado del personal.

Desarrollo paso a paso

1. Cada empleado hará una breve descripción por escrito sobre sus capacidades en su puesto de trabajo.
2. Se realizará una integración en la cual se socialicen sus escritos y se resalte la importancia y eficacia de cada uno de los integrantes en su labor.



Satisfacción laboral

3

Programa

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES GRUPALES

Variable afectada: Condiciones grupales.

Objetivo: Favorecer las habilidades y el trabajo en equipo mediante reconocimientos y estímulos.



Estrategia 1: Capacitación “Aprendo a perder”

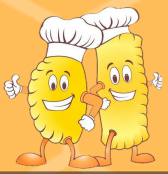
Falencias de la variable: Manejo del error.

Descripción del tema: Este constructo se refiere a la capacidad de afrontar los errores en la organización, para que los sentimientos de frustración no traspasen el ámbito laboral y afecte la salud del cliente interno

Desarrollo paso a paso

En una jornada de capacitación se abordaran temas relacionados con:

- Manejo de la frustración
- ¿cómo evitar las reacciones hostiles?
- Roles de favoritismo y sus consecuencias.
- Importancia del proceso



Satisfacción laboral



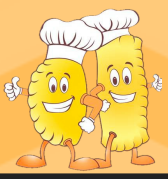
Estrategia 2: Jornada de integración grupal

Falencias de la variable: Delegación de responsabilidades, estímulo al trabajo en equipo.

Descripción del tema: Se establece como el proceso mediante el cual una persona que está facultada para efectuar acciones, de las cuales derivan una o más funciones, asignándole la responsabilidad del cumplimiento en los niveles de eficacia y eficiencia.

Desarrollo paso a paso

1. Se organizara grupos aleatoriamente de cuatro personas.
2. Se plantean situaciones hipotéticas a resolver.
3. Cada grupo debe escogencia de un líder.
4. Posteriormente el grupo organizará como resolver la situación y que función específica cumple cada integrante del grupo.
5. Socialización y retroalimentación de la actividad.

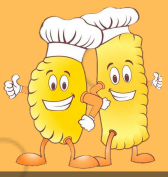


Riesgos Psicosociales

aproximación conceptual

Es importante tener una aproximación conceptual sobre el área a tratar, en este caso para finalizar, encontramos el tema de riesgos psicosociales, definido como las características de las condiciones presentes en el trabajo que afectan la salud de las personas no solo psicológica, sino también fisiológicamente, lo que genera comportamiento y condiciones poco favorables como por ejemplo, el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (OIT, 2019), algunas situaciones que propician los riesgos psicosociales son: la carga de trabajo excesiva o presión de tiempo, la falta de claridad respecto a las funciones del trabajador, la comunicación ineficaz, una mala gestión de los cambios de la organización, la falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo, deficiencias en las relaciones interpersonales, acoso, agresión y violencia.





Riesgos psicosociales

1 Programa

CUIDO MI SALUD EN EL TRABAJO

Variable afectada: Demandas del Trabajo.

Objetivo: Disminuir el impacto negativo generado por la carga laboral de los trabajadores.



Estrategia 1: Capacitación en identificación de situaciones laborales negativas, entrenamiento del manejo efectivo del tiempo y priorización de tareas.

Falencias de la variable: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de carga mental.

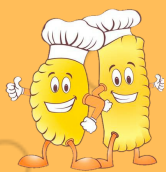
Descripción del tema: La influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral son a las exigencias de tiempo y esfuerzo que hace el empleado en su trabajo e impactan negativamente en su vida fuera del trabajo en el área personal y familiar; mientras que las demandas de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea que se realiza e involucra procesos mentales superiores como la atención, la memoria y el análisis de información en relación con el tiempo de procesamiento y generan un sobre esfuerzo en el trabajador.



Riesgos psicosociales

Desarrollo paso a paso

1. Bienvenida y socialización de la normativa a seguir durante la capacitación.
2. Introducción de la temática a tratar.
3. Explicación de los temas (demandas del trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental, identificación de situaciones laborales negativas, manejo efectivo del tiempo y priorización de tareas).
4. Desarrollo de las actividades:
 - a) **Árbol de problemas:** En una hoja de papel cada participante dibujara un árbol, en donde ubicara en la parte de las raíces todos los elementos negativos que pueden identificar durante su jornada laboral; posteriormente en el tronco se deben colocar los efectos o consecuencias que dichos elementos negativos traen en la vida personal, familiar y en general extralaboral de cada participante; finalmente, en la parte de las ramas se colocarán posibles soluciones o alternativas para ayudar a reducir el impacto de los efectos negativos sobre la vida extralaboral de cada uno. Finalmente se da el feedback de la actividad.
 - b) **Matriz de prioridades:** Luego de haber explicado cómo se hace y cómo funciona, se proporciona una hoja de papel los participantes en donde realizarán la matriz de manejo del tiempo de Covey para mejorar la administración del tiempo y así disminuir los niveles de fatiga, a través de la correcta administración del tiempo y priorización de tareas.



Riesgos psicosociales



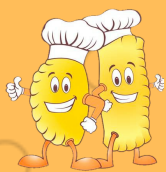
Estrategia 2: Implementación de pausas activas

Falencias de la variable: Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Descripción del tema: Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se refirieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que conllevan realizar las actividades, las demandas pueden ser de tipo físico, químico, biológico, diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial; en donde ciertas circunstancias exigen que el trabajador haga un esfuerzo de adaptación que genera molestia, fatiga o preocupación, afectando negativamente el desempeño y bienestar del trabajador.

Desarrollo paso a paso

1. Para el desarrollo del programa de pausas activas los directivos de la empresa, del departamento de salud ocupacional y del departamento de talento humano deben se aprobar y apoyar las actividades a realizar.
2. Consulta el “ABECÉ de las Pausas Activas”, documento brindado por el Ministerio de Salud, en donde aparece una guía para el desarrollo del tema. Consulta el link a continuación.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abec-e-pausas-activas.pdf>
3. Quien desarrolle el programa, debe apoyarse de la ARL, y contando con la participación y apoyo de los trabajadores, tendrán la responsabilidad de la planeación, desarrollo y manejo del programa.



Riesgos psicosociales

4. Establece los horarios, espacios y los ejercicios que se realizarán en las pausas activas, guíate de la sección “¡Aprende a hacer pausas activas en tu trabajo!” brindado por la ARL SURA. Consulta el link a continuación.

<https://arlsura.com/index.php/173%20-noticias-riesgosprofesionales/noticias/2249-aprende-a-hacer-pausas-activas-en-tu-trabajo>

5. Capacita a los empleados en los diferentes conceptos y ejercicios que se aplicarán.



Estrategia 3: Realización de jornadas de salud

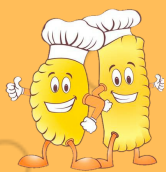
Falencias de la variable: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental, ambientales y de esfuerzo físico.

Descripción del tema: Ya que la influencia del trabajo sobre el entorno, extralaboral, las demandas de carga mental, ambientales y de esfuerzo físico impactan negativamente en la vida del empleado respecto al desempeño en el trabajo, el área personal, familiar, y bienestar en general, se hace necesario generar espacios constantes de chequeo médico.

Desarrollo paso a paso

Respecto a la realización de las jornadas de salud dentro de la organización se pueden dividir en 3 modalidades:

1. Trabajo conjunto con un ente externo. Esta modalidad consta de gestionar el proceso administrativo con la entidad medica de cada empleado, para brindar el espacio de la jornada de chequeo médico a todos los trabajadores de cierta área.



Riesgos psicosociales

2. Según solicite el empleado. De acuerdo a las situaciones que se presenten y según el trabajador lo requiera, la organización brindará el espacio para asistir a la consulta médica.
3. Capacitaciones. La presente hace referencia a las capacitaciones llevadas a cabo según los programas de salud estipulados en la empresa, estos se irán creando, desarrollando e implementando según las necesidades que surjan a través del tiempo y la evolución de la organización.



Estrategia 4: Entrenamiento en técnicas de relajación y respiración.

Falencias de la variable: Demandas de carga mental, ambientales y de esfuerzo físico.

Descripción del tema: Las demandas de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea que se realiza e involucra procesos mentales superiores como la atención, la memoria y el análisis de información en relación con el tiempo de procesamiento y generan un sobre esfuerzo en el trabajador; mientras que las demandas ambientales y de esfuerzo físico son las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que conllevan realizar las actividades, las demandas pueden ser de tipo físico, químico, biológico, diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial; en donde ciertas circunstancias exigen que el trabajador haga un esfuerzo de adaptación que genera molestia, fatiga o preocupación, afectando negativamente el desempeño y bienestar del trabajador.



Riesgos psicosociales

Desarrollo paso a paso

1. Bienvenida y socialización de la normativa a seguir durante la sesión.
2. Introducción de la temática a tratar.
3. Explicación de los temas, demandas de carga mental, ambientales y de esfuerzo físico, bienestar físico y mental, estrés laboral, relajación, respiración, relajación de Jacobson, entrenamiento autógeno de Schultz, técnica para relajarse rápidamente
4. Práctica y aplicación de los ejercicios anteriormente explicados, en caso de que sea requerido se pueden realizar varias sesiones de práctica y aplicación de las técnicas.

a) Relajación muscular progresiva de Jacobson. Esta técnica consta de sesiones guiadas en donde se le dan instrucciones de contracción y relajación de los músculos a las personas. Algunas técnicas de relajación y respiración suelen escucharse complejas y confusas, en especial aquellas que son largas y requieren cierto nivel de concentración como lo es ésta, es por esto que recomendamos empezar con una pequeña introducción explicando los preliminares de la técnica postura, elementos necesarios, diferentes indicaciones iniciales y luego dar paso al desarrollo de esta; ya sea con un corto ejemplo o haciendo el ejercicio guiado. Video sesión guiada: https://www.youtube.com/watch?v=eu2iWv_fCM&ab_channel=DavidS%C3%A1nchezPsicolog%C3%ADa

b) Entrenamiento autógeno de Schultz. Esta es una técnica de relajación basada en la autosugestión, desarrollada por el psiquiatra berlinés Johannes Heinrich Schultz, hoy en día es un método reconocido en la lucha contra el estrés y los trastornos psicosomáticos.



Riesgos psicosociales

Consulta el documento guía “Programa autoaplicado para el control de la ansiedad ante los exámenes” adaptado por la universidad de Almería para aplicar la técnica de manera efectiva en lapsos cortos de tiempo. Consulta el link a continuación:

https://w3.ual.es/Universidad/GabPrensa/control_examenes/pdfs/capitulo09.pdf

Video de sesión guiada: https://www.youtube.com/watch?v=eispVrm1Sxw&ab_channel=myCoachVideos

c) Técnica de respiración para relajarse rápidamente.

Algunas técnicas de respiración útiles y rápidas son: La respiración profunda, respiración diafragmática, respiración completa, respiración alternada por las fosas nasales o Nadi Shodhana, respiración de fuego o Kapalabhati, respiración para el control de la ira, visualización guiada. Consulta el link a continuación:

<https://psicologiaymente.com/vida/ejercicios-de-respiracion-para-relajarte>

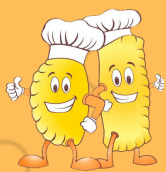
5. Si se desea profundizar más respecto a conceptos y diferentes técnicas de respiración y relajación, consulta el libro “Técnicas de relajación” de Payne, R. A. y los siguientes enlaces:

- Para conceptos y técnicas

https://www.researchgate.net/profile/Francisco_Gala/publication/28172160_Intervencion_y_preencion_del_estres_laboral/links/5aa82772458515b024fb04e0/Intervencion-y-preencion-del-estres-laboral.pdf

- Diferentes técnicas

<http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-ejer/relajacion.pdf>



Riesgos psicosociales

2 Programa

MIS COMPAÑEROS, MI EQUIPO DE TRABAJO.

Variable afectada: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

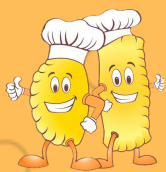
Objetivo: Mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores.



Estrategia 1: Capacitación "conocimiento y desarrollo de las habilidades sociales"

Falencias de la variable: Relaciones sociales en el trabajo.

Descripción del tema: Las relaciones sociales en el trabajo son las interacciones que se establecen con otras personas en el área laboral, referentes a establecer contacto con otros trabajadores, generar apoyo social, trabajar en equipo, y la cohesión de la organización; cuando las relaciones se ven afectadas o son nulas, se convierten en un factor de riesgo, generando un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza, haciendo surgir deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo e impidiendo la cohesión en el trabajo y generando un ambiente deficiente de relaciones en la organización.



Riesgos psicosociales

Desarrollo paso a paso

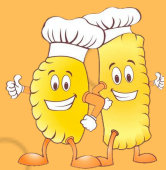
1. Bienvenida y socialización de la normativa a seguir durante la capacitación.
2. Introducción de la temática a tratar.
3. Explicación de los temas Entrenamiento en habilidades sociales (comunicación, empatía, resolución de conflictos, etc). Consulta el material de apoyo en el siguiente link: <http://www.cop.es/colegiados/PV00520/pagina4.htm>
4. Conversatorio.
5. Feedback.



Estrategia 2: Generar espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores.

Falencias de la variable: Relaciones sociales en el trabajo.

Descripción del tema: Las relaciones sociales en el trabajo son las interacciones que se establecen con otras personas en el área laboral, referentes a establecer contacto con otros trabajadores, generar apoyo social, trabajar en equipo, y la cohesión de la organización; cuando las relaciones se ven afectadas o son nulas, se convierten en un factor de riesgo, generando un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza, haciendo surgir deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo e impidiendo la cohesión en el trabajo y generando un ambiente deficiente de relaciones en la organización.



Riesgos psicosociales

Desarrollo paso a paso

1. Realiza una encuesta de interés o una reunión de opinión, para saber en qué espacios y en qué tipo de actividades están interesados los trabajadores.
2. Establece un cronograma de actividades para llevar a cabo los encuentros entre los empleados.
3. Generar espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores, facilitándoles el tiempo y la logística para el desarrollo de las actividades, como lo pueden ser Rumbaterapia, espacios deportivos, conformación de un equipo deportivo, caminatas grupales, etc.
4. Repite el proceso mensualmente para evaluar el funcionamiento de las actividades y reajustar los encuentros según sea necesario.

3

Programa

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL MENSUAL

Variable afectada: Recompensas.

Objetivo: Fomentar la motivación de los trabajadores respecto a la pertenecía y su desempeño laboral.



Riesgos psicosociales



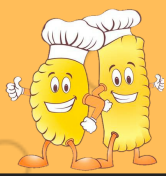
Estrategia 1: Programa de retroalimentación del desempeño laboral registrado cada cierre de mes.

Falencias de la variable: Reconocimiento y compensación derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Descripción del tema: En este caso el término recompensas se refiere al sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta el trabajador por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo, si este se ve afectado, la motivación y el desempeño del empleado se verán afectados, así como también se afectará la organización.

Desarrollo paso a paso

1. Establece los parámetros evaluados para realizar el seguimiento del desempeño laboral de cada trabajador.
2. Fija las fechas y periodos laborales que serán evaluados, día, fecha, hora, etc.
3. Crea o implementa un formato de registro de avances.
4. Inicia el seguimiento del rendimiento o desempeño laboral de acuerdo lo anteriormente estipulado.
5. Al terminar el proceso de evaluación y tener los datos suficientes, es decir al finalizar el periodo laboral mensual, realiza un pequeño análisis del desempeño de cada trabajador sin necesidad de comparar su trabajo con el de los demás, si se da una comparativa de desempeño debe ser respecto al mismo trabajador.
6. Finalmente socializa el análisis de los datos recolectados en transcurso del mes.
7. Implementar esta medida constantemente para generar una cultura de autoevaluación de desempeño en los trabajadores.



Referencias

Castillero, M, O. (2020). 8 ejercicios de respiración para relajarte en un momento, Vida saludable. Psicología y mente. <https://psicologiaymente.com/vida/ejercicios-de-respiracion-para-relajarte>

Covey, S. R. (1998). Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas. Editorial Grijalbo. Pdf.

David Sánchez Psicología. (05 de septiembre de 2017). Relajación Muscular Progresiva de Jacobson, sesión guiada con instrucciones [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=eu2iWv_fCM&ab_channel=DavidS%C3%A1nchezPsicolog%C3%ADa

Martínez, J. T., de Benasque, B., & Aragonés, P. (2010). Técnicas de relajación. Artículo en Internet, pdf

Ministerio del Trabajo (13 de febrero de 2019). Resolución N°312. Diario Oficial No.50.872 de la Republica de Colombia.

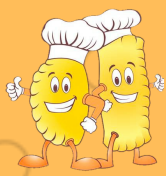
Ministerio de educación y ciencia. Programa auto aplicado para el control de la ansiedad ante los exámenes. Universidad de Almería.

<https://w3.ual.es/Universidad/GabPrensa/controlexamenes/pdfs/capitulo09.pdf>

Ministerio de la Protección Social (17 de julio de 2008). Resolución N°2646. Diario Oficial No.50.983 la Republica de Colombia.

Ministerio de salud. (2015). ABECÉ pausas activas, Grupo de Modos, Condiciones y Estilos de Vida Saludables. Pdf

MyCoach Videos. (21 de marzo de 2016). Entrenamiento Autógeno [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=eispVrm1Sxw&ab_channel=myCoachVideos



Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*, 7, (001), pp. 43-57.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2019). Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang-es/index.htm?shared_from=shr.

Payne, R. A. (2005). *Técnicas de relajación*. Editorial Paidotribo. Pdf

Presidencia de la Republica (10 de agosto de 1998). Decreto N°1567. Diario Oficial No. 43.358 la Republica de Colombia.

Presidencia de la Republica (14 de marzo de 1984). Decreto N°614. Diario Oficial No. 36.561 de la Republica de Colombia.

Promonet Comunicaciones S.L. (2018). ¿Qué es el clima organizacional?. *Clima laboral*, Gestion.Org, tomo 36284. Barcelona. <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional>.

Sanabria, A. G., León, F. G., Gestoso, C. G., & Giménez, M. L. (2003). Intervención y prevención del estrés laboral. *Psiquis*, 24(5), 226-235. pdf

SURA ARL. (2020). ¡Aprende a hacer pausas activas en tu trabajo!, riesgos laborales. <https://arlsura.com/index.php/173%20-noticias-riesgos-profesionales/noticias/2249-aprende-a-hacer-pausas-activas-en-tu-trabajo>