Evento Bimodal
Virtual / Presencial

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

CONSTRUYENDO ORGANIZACIONES SALUDABLEMENTE- ARMONICAS

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA

ACHO Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

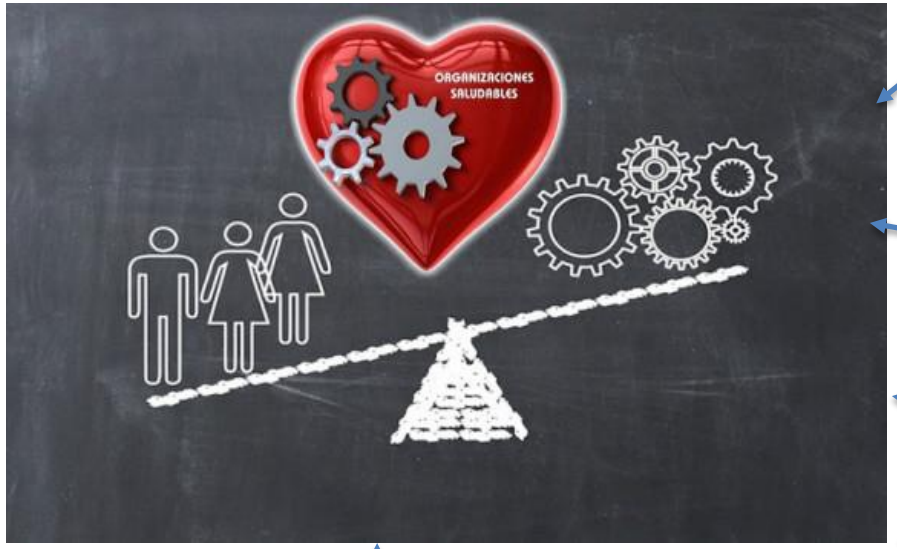
MARY VIANA MARZOLA
PSICOLOGA POSITIVA. COACH ONTOLÓGICA ORGANIZACIONAL. ESPECIALISTA SST.
ALIADA ARL

CONTEXTUALIZACIÓN

“Facultad de los individuos para sentir, pensar y actuar, en formas que mejoran la capacidad de disfrutar la vida y hacer frente a los desafíos que enfrentan”

Agencia Pública de Salud de Canadá

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y FACTORES PSICOSOCIALES PROTECTORES



Cultura organizacional (principios de coherencia)

Autonomía

Liderazgo positivo

Recompensas acordes a los motivadores de la población trabajadora

Pausas Demandas del Trabajo

Relaciones respetuosas y convivientes

Desarrollo de habilidades

Reconocimiento y estímulo

Protección frente a los riesgos

Espacios de participación y co-creación frente a los cambios organizacionales

Balance vida laboral, familiar y personal

Apoyo psicológico

APOYO SOCIAL

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

MODELOS DE SALUD MENTAL ORGANIZACIONAL

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

MODELO JOBCRAFTING WRZESNIEWSKY- DUTTON (INTERVENCIÓN PRIMARIA)

MODELOS SALUTOGÉNICO BIENESTAR 10. IEPP. (PREVENCIÓN PRIMARIA DE LA SALUD)

MODELOS TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL BASADA EN VALORES. RICHARD BARRETT (INTERVENCIÓN PRIMARIA)

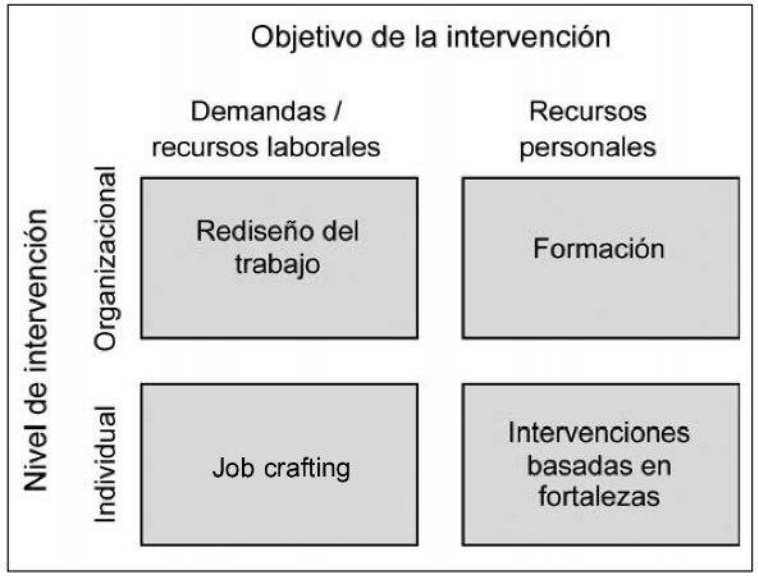
28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

MODELO JOBCRAFTING INTERVENCIÓN PRIMARIA

AMY WRZESNIEWSKY- JANE DUTTON
UNIVERSIDAD DE YALE

REDISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

FORTALEZAS ORGANIZACIONALES
VALORES ORGANIZACIONALES



PROMOVER EL BIENESTAR DE TRABAJO

Proceso a través del cual una persona redefine su puesto de trabajo para darle un mayor valor.
Hacen que su puesto de trabajo se adapten a ellos (darle significado)

TRES DIMENSIONES DEL JOB CRAFTING

- MOLDEADO DE TAREAS (Modifico o rediseño o añado de tareas)

- MOLDEADO DE RELACIONES SOCIALES (conexiones necesito en otras áreas o personas que me ayuden a mis objetivos personales o profesionales)

- PERCEPCION COGNITIVA (Como interpreto o percibo mi trabajo)

TODOS PODEMOS TENER UN IMPACTO POSITIVO DESDE NUESTRA LABOR

COMO APLICAR EL JOB CRAFTING

TRES FASES

1. CREAR EL ESPACIO (GRUPO NOMINAL) Los trabajadores analizan todas las tareas que tienen en su día a día.

2. QUE VOY A HACER (Que vamos a hacer diferente a partir de ahora). Iniciamos seleccionando un talento que tiene la persona. Ejercicio de lluvia de ideas… si este es mi talento como puedo utilizarlo más en mi puesto de trabajo, en el área o en mi organización). Se definen una serie de acciones (se escogen 2 o 3 acciones con mayor impacto con un menor esfuerzo)

3. PLAN DE ACCIÓN

LISTADO DE TAREAS, RELACIONES DE IMPACTO

TAR EAS (que actividades desarrollas)	IN o Extra-Rol	OPERATIVA-CONTRIBUCIÓN ¿Contribuye a tus objetivos? (1 casi nada; 4 mucho)	CONSUMO ¿Cuánto tiempo/ esfuerzo consume? (1 poco; 4 mucho)	RELACIONES (Con quién te relacionas)	IN o Extra-Rol	INTENSIDAD Duración y frecuencia de la relación (1 poca, 4 mucha)	CALIDAD Bienestar percibido (1 poco, 4 mucho)	IMPACTO ¿A quién beneficia esta tarea?	SIGNIFICATIVIDAD Qué importancia tiene para ti ese impacto (1-4)

METODO FIFTEEN

ALINEACION DE TUS FUNCIONES CON TUS FORTALEZAS

TU TRABAJO	FUNCIONES : (Escribe esta fila tus funciones o tareas más relevantes)		1	2	3
TÚ	**FORTALEZAS:** 3 rasgos positivos de carácter que mejor te caracterizan	1			
		2			
		3			
	HABILIDADES: 3 Cosas que se te dan mejor	1			
		2			
		3			
	CONOCIMIENTOS: 3 áreas de conocimiento que dominas más	1			
		2			
		3			

Marca las casillas que se relacionen entre sí

FORTALEZAS

MODERAR/POTENCIAR/INCREMENTAR

Christopher Peterson y Martin Seligman

Sabiduría y conocimiento	**CREATIVIDAD** Posee ideas originales y las aplica.	**CURIOSIDAD** Desea experimentar y conocer cosas nuevas.	**APERTURA MENTAL Y JUICIO CRÍTICO** Busca visiones alternativas a las propias.	**AMOR POR APRENDER** Profundización sistemática del conocimiento.	**PERSPECTIVA** Visión amplia de las posibilidades.
Valor	**VALENTÍA** Enfrenta miedos, confronta la adversidad.	**PERSEVERANCIA** Finaliza la tarea a pesar de los obstáculos.	**HONESTIDAD** Es auténtico e íntegro.	**VITALIDAD** Muestra entusiasmo y energía.	
Humanidad	**AMOR** Muestra calidez afectiva y recíproca.	**BONDAD** Ayuda de manera desinteresada.	**INTELIGENCIA SOCIAL** Sabe lo que los otros desean y buscan.		
Justicia	**TRABAJO EN EQUIPO** Es colaborativo, participa con el grupo.	**EQUIDAD** Oportunidades iguales para todos.	**LIDERAZGO** Influir positivamente en otros.		
Moderación	**PERDÓN** Da una segunda oportunidad cuando el otro se equivoca.	**HUMILDAD** No presume sus logros. Deja que hablen por sí mismos.	**PRUDENCIA** Considera pros y contras de una situación.	**AUTORREGULACIÓN** No se deja llevar por los impulsos.	
Trascendencia	**APRECIACIÓN DE LA BELLEZA Y EXCELENCIA** Valora las cosas de la vida.	**GRATITUD** Siente agradecimiento y lo expresa.	**ESPERANZA** Espera un mejor futuro.	**HUMOR** Encuentra motivos de juego y diversión.	**ESPIRITUALIDAD** Conecta con el sentido trascendente y sagrado de la vida.

Fortalezas de carácter Clasificación VIA

(Peterson y Seligman, 2004)

http://claudiamorcueto.pro.viasurvey.org/Account/Register
https://www.viacharacter.org

Test vía fortalezas personales Authentic Happiness

VALORACIÓN DE LA VARIEDAD DE LA TAREA

Exceso	Marca esta casilla	Escasez	Marca esta casilla
Tu trabajo requiere cambios constantes de atención. Te cuesta concentrarte		En tu trabajo haces siempre lo mismo. No necesitas concentrarte	
Tienes tantos objetivos que pierdes el control de cuáles alcanzas y cuáles no		No tienes objetivos definidos	
Tocas muchos aspectos y no profundizas en ninguno		Siempre tienes los mismos problemas	
Necesitarías formarte en tantas cosas que no sabes por cuál empezar		Ya sabes todo lo que tienes que saber para hacer bien tu trabajo	
Tu trabajo es totalmente impredecible: cada día, nuevas experiencias		Tu trabajo es totalmente predecible, no vives nuevas experiencias	
Conoces constantemente a nuevas personas		Siempre trabajas con las mismas personas	
Pocas veces tienes momentos de intimidad o de trabajo en soledad		Trabajas en soledad mucho tiempo	
Cuando estás trabajando, te interrumpen constantemente		No tienes interrupciones. Pueden pasar horas sin que te nada o nadie te detenga	

VALORACIÓN DEL SENTIDO DEL TRABAJO

FUNCIONES PRINCIPALES	(1) Significativa (importa) 1 a 5	(2) Coherente (con otros objetivos) 1 a 5	(3) Orientada (tus valores actúan) 1 a 5	(4) Pertenencia (te hace sentir parte) 1 a 5	TOTAL

MODELOS SALUTOGÉNICO BIENESTAR 10 PSICOLOGÍA POSITIVA-
PREVENCIÓN PRIMARIA DE LA SALUD

Instituto Europeo de Psicología Positiva
Salanova- Seligman- Petterson- Ryff

MODELO SALUTOGÉNICO

Psicología Positiva

Un trabajo intelectualmente desafiante, variado e interesante que activa nuestra mente ; desarrolla al máximo las competencias y fortalezas trabajo y nos hace más saludables y vitales.

Carol Ryff, concibe el bienestar psicológico como un desarrollo personal y compromiso con los desafíos existenciales de la vida.

Incluye seis dimensiones:

- Autoaceptación
- Relaciones positivas
- Autonomía
- Dominio del entorno
- Crecimiento personal
- Propósito en la vida

ORGANIZACIONES SALUDABLES

Marisa Salanova, Susana Llorens, **Isabel Martínez**

ORGANIZACIONES SALUDABLES Y RESILIENTES (HERO) SALUD Y RESILIENCIA EQUIPO WANT

1. **Participan todos los actores de la organización (valoración de los propios equipos)**
2. **Metodología cualitativa : entrevistas Semi estructuradas a directivos**
3. **Metodología Cuantitativa (3 Cuestionarios (papel u online) a empleados , cliente y /o usuarios**

BIENESTAR 10 IEPP

NIVEL ACTUAL Y NIVEL DESEADO

FORTALEZAS

MODERAR/POTENCIAR/INCREMENTAR

Christopher Peterson y Martin Seligman

Sabiduría y conocimiento	**CREATIVIDAD** Posee ideas originales y las aplica.	**CURIOSIDAD** Desea experimentar y conocer cosas nuevas.	**APERTURA MENTAL Y JUICIO CRÍTICO** Busca visiones alternativas a las propias.	**AMOR POR APRENDER** Profundización sistemática del conocimiento.	**PERSPECTIVA** Visión amplia de las posibilidades.
Valor	**VALENTÍA** Enfrenta miedos, confronta la adversidad.	**PERSEVERANCIA** Finaliza la tarea a pesar de los obstáculos.	**HONESTIDAD** Es auténtico e íntegro.	**VITALIDAD** Muestra entusiasmo y energía.	
Humanidad	**AMOR** Muestra calidez afectiva y recíproca.	**BONDAD** Ayuda de manera desinteresada.	**INTELIGENCIA SOCIAL** Sabe lo que los otros desean y buscan.		
Justicia	**TRABAJO EN EQUIPO** Es colaborativo, participa con el grupo.	**EQUIDAD** Oportunidades iguales para todos.	**LIDERAZGO** Influir positivamente en otros.		
Moderación	**PERDÓN** Da una segunda oportunidad cuando el otro se equivoca.	**HUMILDAD** No presume sus logros. Deja que hablen por sí mismos.	**PRUDENCIA** Considera pros y contras de una situación.	**AUTORREGULACIÓN** No se deja llevar por los impulsos.	
Trascendencia	**APRECIACIÓN DE LA BELLEZA Y EXCELENCIA** Valora las cosas de la vida.	**GRATITUD** Siente agradecimiento y lo expresa.	**ESPERANZA** Espera un mejor futuro.	**HUMOR** Encuentra motivos de juego y diversión.	**ESPIRITUALIDAD** Conecta con el sentido trascendente y sagrado de la vida.

Fortalezas de carácter Clasificación VIA

(Peterson y Seligman, 2004)

http://claudiamorcueto.pro.viasurvey.org/Account/Register
https://www.viacharacter.org

Test vía fortalezas personales Authentic Happiness

VALORES

IEPP

JERARQUÍA DE VALORES PRESENTE E IDEAL

PRESENTE

IDEAL

Conciencia Emocional- Gestión Emocional

Energía Vital (Fatiga)- Estilos de Vida

Relaciones Positivas (Redes de Apoyo)

Objetivos de Vida- Laborales

Sentido y Propósito Vital- Trascendencia (Trabajo generador de sentido)

ORGANIZACIÓN SALUDABLE

Psicología Positiva

RECURSOS LABORALES (Físicos, estructurales y sociales)- Desarrollo Integral Organizacional

RECURSOS LABORALES RELACIONADOS CON LA TAREA (Intervención primaria)

- Autonomía o control del puesto
- Demandas laborales retadoras
- Claridad de la tarea o el rol laboral
- Feedback sobre el trabajo realizado

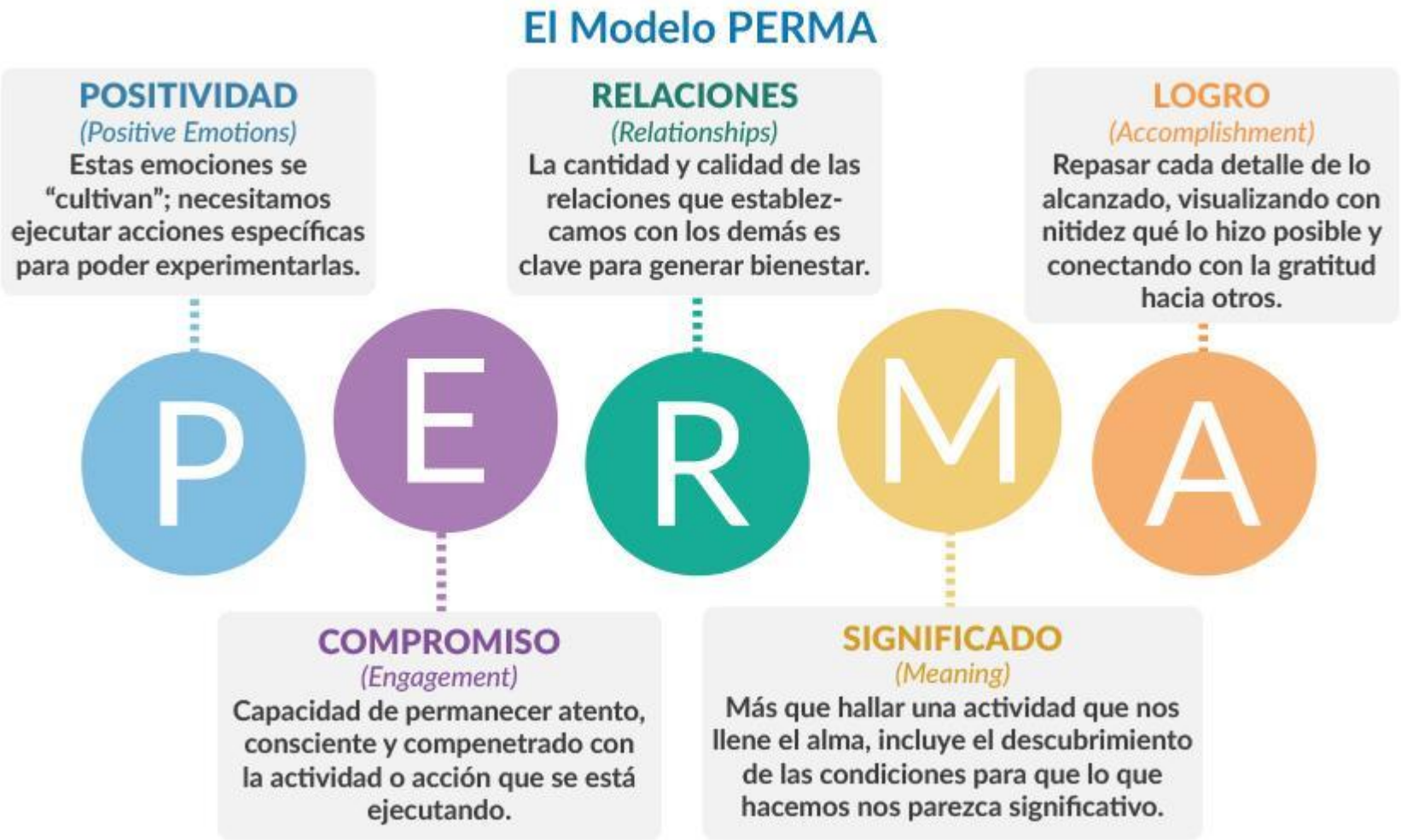
RECURSOS SOCIALES DEL AMBIENTE LABORAL (Intervención Secundaria)

- Oportunidad para el contacto social
- Trabajo en equipo
- Confianza organizacional
- Supervisión adecuada
- Justicia organizacional

LIDERAZGO POSITIVO

EMPLEADOS EMPODERADOS (autoestima- autoeficacia- flow)

MODELO PERMA DE SELIGMAN APLICADO A LAS ORGANIZACIONES



MODELOS TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL BASADA EN VALORES INTERVENCIÓN PRIMARIA

RICHARD BARRETT

EVALUACIÓN VALORES PERSONALES. R. BARRETT

survey.valuescentre.com/survey.

VALORES CENTRADOS EN EL BIEN COMÚN

VALORES CENTRADOS EN EL BIEN COMÚN

El desafío que enfrentan los líderes es crear una cultura organizacional que ayude y aliente a todo el personal a conectarse con los valores organizacionales

Bienestar Físico de una Organización
Bienestar Mental de una Organización
Bienestar Emocional de una Organización
Bienestar Espiritual de una Organización

- **Bienestar Físico de una Organización**

Éxito financiero

- **Bienestar Mental de una Organización**

Abierta a la retroalimentación tanto interna como externa
Aprendizaje continuo productos y servicios y de su gente

VALORES CENTRADOS EN EL BIEN COMÚN

Bienestar Espiritual de una Organización

- Cohesión interna
- Cooperación
- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Responsabilidad Social

Bienestar Emocional de una Organización

- Calidad de sus relaciones
- Justicia
- La igualdad
- Reconocimiento

TRABAJO INTELECTUALMENTE DESAFIANTE, VARIADO, INTERESANTE, QUE ACTIVA NUESTRA MENTE Y GENERA BIENESTAR

JERARQUÍA DE VALORES

REVISA VALORES ACTUALES DE LA ORGANIZACIÓN (Y SUS LIDERES) Y LOS VALORES IDEALES QUE NECESITAN PARA LOGRAR OBJETIVOS DE BIENESTAR (mide la Conciencia en la organización)

VALORES PRESENTES EN LA ORGANIZACIÓN	IDEALES PARA ALCANZAR BIENESTAR ORGANIZACIONAL	FUSIÓN DE VALORES PERSONALES Y CORPORATIVOS

“La visión que tengamos del ser humano, determinará nuestra manera de vivir, de entendernos, de comportarnos y de cuidarnos”

José Antonio Marina

Evento Bimodal
Virtual / Presencial

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico
en un mundo que se transforma

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

GRACIAS

RECUERDA…. LA VIDA PREMIA LA ACCIÓN

mvimar13@gmail.com

www.corporacionsoa.co

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA

ACHQ Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia