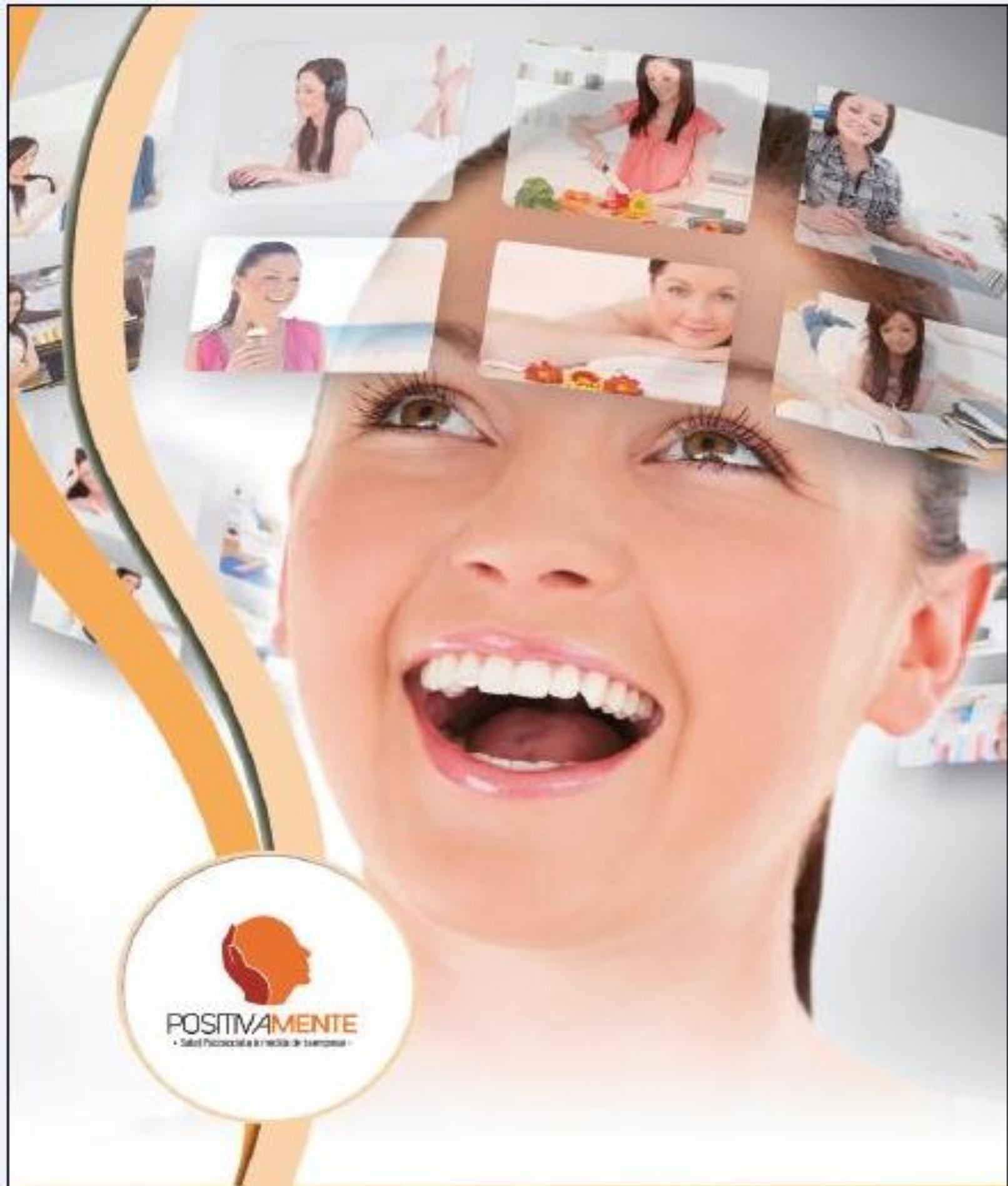


POSITIVAMENTE "Un Modelo de Abordaje Incluyente y orientado a la paz...Salud psicosocial para todos"



TEMA: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

TITULO: POSITIVAMENTE “Un modelo de abordaje incluyente y orientado a la paz.... salud psicosocial para todos”

OBJETIVO

Presentar como proyecto específico el modelo de abordaje psicosocial POSITIVAMENTE, construido por Positiva Compañía de Seguros y aplicado en más de 70 empresas representativas a nivel nacional en Colombia; modelo fundamentado en tres ejes estratégicos: Liderazgo eficaz y sólido, Participación de los trabajadores y compromiso constructivo, así como la Evaluación y revisión continua; mediante el cual, se ha logrado impactar en el fortalecimiento de la cultura y transformación organizacional en la prevención de riesgos laborales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Modelar de manera efectiva la participación de la alta dirección a través de la realización de mesas ejecutivas de trabajo, que materialicen los controles administrativos para la intervención en la fuente de riesgo psicosocial.
- Mejorar las competencias preventivas del SER, bajo una metodología de entrenamiento práctico.
- Orientar una guía estructurada para el desarrollo de actividades técnicas, para el abordaje de los factores psicosociales en las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros S.A

ALCANCE

El modelo de abordaje orientado a la salud psicosocial empresarial, puede ser aplicado todo tipo de organización sin importar su tamaño, objeto social o actividad económica; lo anterior porque se basa en la premisa *SALUD PSICOSOCIAL PARA TODOS*. En este orden de ideas, toda organización, en procura del mejoramiento de su recurso más importante “las personas” debe continua y permanentemente fortalecer procesos, procedimientos y acciones, que aseguren la calidad de vida y de trabajo de su fuerza laboral.

AUTOR: “*LUZ NOCTURNA*”

AÑO: 2016

INTRODUCCIÓN

En un mundo en continua evolución y cambio desde el punto de vista social, tecnológico, económico, político y muchos otros, no es difícil entender cómo estos aspectos impactan significativamente en el desarrollo personal y profesional de los individuos, llevándolos cada vez más, a generar o utilizar mecanismos diversos para lograr adaptarse al mundo y sus demandas.

La relevancia de lo anterior se encuentra precisamente en que la mayor riqueza de una sociedad es el ser humano en sí mismo. Este construye o destruye de acuerdo con sus experiencias, necesidades y sueños, que son parte de la vida y de su supervivencia. Se habla entonces, no solo de necesidades básicas, sino de aquellas que están directamente relacionadas con calidad de vida y trabajo de las personas.

La salud psicosocial representa entonces el mayor reto de todos, pues es través de ésta, que las empresas, la sociedad y los países, realmente crecen y evolucionan con solidas bases para lograr entornos de trabajo saludables.

Estos elementos constituyen uno de los pilares para enfocar adecuadamente el trabajo en prevención y preservación de la salud integral de los individuos. Procurar la promoción de las mejores prácticas para el control de los riesgos que directamente afectan al individuo en su aspecto físico, emocional y social, es no solo prioritario sino necesario.

Las acciones conjuntas, comprometidas y concretas para el buen funcionamiento el recurso más valioso: “Las Personas”. Se convierten en requisito obligado tanto de empresarios como de trabajadores.

Los factores psicosociales y su influencia tanto positiva como negativa en personas y las organizaciones, se convierte en tema principal para buscar la gestión integral dentro de los programas de gestión humana.

El presente modelo, pretende aportar una metodología para el abordaje psicosocial a nivel empresarial. Pretende de forma ordenada y sistemática, destinar acciones en pro del bienestar, crecimiento y sostenibilidad de las empresas.

Como Modelo de Abordaje Incluyente y orientado a la paz, centra sus acciones en cinco elementos claves de éxito:

CINCO FACTORES DE EXITO



MODELO INCLUYENTE

Porque promueve el trato equitativo, a través del desarrollo de acciones en Liderazgo empoderador, basados en la ética y lealtad organizacional como valores de excelencia, que buscan consolidar equipos de trabajo y capacidades de liderazgo, donde la suma de sus integrantes se conviertan en el núcleo de la organización.

Fortalece políticas empresariales entorno a la satisfacción del trabajo a través de adecuados modelos de compensación y recompensas, brindando oportunidades de desarrollo personal y profesional.

RESALTA EL TRABAJO CON VALOR HUMANO

Impulsa continuamente el trato equitativo, a través del desarrollo de acciones que promueven igualdad de cargas laborales, sea por género, edad o condición de discapacidad, basados en estrategias para optimizar las demandas del trabajo, aprovechamiento de la diversidad intelectual y cultural como factor clave en el logro de objetivos colectivos.

Acciones que permiten aclarar y reconocer la imagen que tienen los trabajadores de si mismos, desarrollar paciencia y visión de futuro, de lo que se quiere lograr para para si mismos y los demás. Se fundamenta en la conexión entre el aprendizaje personal y aprendizaje organizacional. “Personas capaces de aprender”

ORIENTADO A LA CONCILIACIÓN

Humanización del trabajo a través del fortalecimiento de políticas organizacionales contra el hostigamiento y maltrato laboral.

Afianza la capacidad de los trabajadores en habilidades de negociación colectiva en torno al trato justo, seguridad y salud laboral y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

DIRIGIDO A GRUPOS VULNERABLES

POSITIVAMENTE interviene a la población trabajadora en situación de desigualdad social, que por diversos factores presentan dificultades de acceso a educación, seguridad y salud en el trabajo y que representan un porcentaje importante de la mano de obra colombiana.

Mejora los procesos de comunicación y relaciones interpersonales que aportan al desarrollo empresarial y social.

Brinda cubrimiento en zonas de difícil acceso y de alto riesgo, áreas rurales o marginales del casco urbano.

VINCULA A LA FAMILIA COMO FACTOR PROTECTOR

POSITIVAMENTE Busca de manera didáctica, que los trabajadores y sus familias se integren al proceso preventivo y construyan conjuntamente escenarios y mensajes de seguridad, además de manuales que puedan ser parte del trabajo diario al interior de los programas de Seguridad y Salud de las organizaciones.

JUSTIFICACIÓN

Los factores Psicosociales ocupan un lugar importante en la población trabajadora, no solamente en Colombia sino en el mundo. Derivado de ello, son múltiples las acciones que se han implementado para construir estrategias lo suficientemente integrales que permitan avances en la identificación, evaluación, intervención y control del riesgo psicosocial.

Existen diferentes y variados factores laborales que influyen en que la enfermedad, la accidentalidad, el ausentismo y en general los conflictos laborales que se evidencien en las organizaciones. Se ha demostrado que la intervención debe verse desde varios focos de abordaje. Los aspectos psicosociales son una parte importante de ellos, pero sin la colaboración de otros aspectos, el esfuerzo puede tornarse difícil e incluso inútil.

Se entiende que la interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo, se determina por dos elementos principales: las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, y las capacidades y necesidades humanas. Trabajar en la salud psicosocial, apunta directamente al mejoramiento de la empresa y los seres humanos que la conforman. Cito un párrafo inspirador relacionado con el concepto psicosocial:

“Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción laboral y mejora la salud y la calidad de vida de las personas.

El individuo reacciona con respuestas de carácter fisiológico, emocional, cognitivo y de comportamiento, ante los factores de riesgo psicosocial, generando situaciones de vulnerabilidad

individual y presencia de enfermedades laborales derivadas del estrés” (Protección Laboral Seguro, 2002).

Presentar el texto anterior, permite ampliar el espíritu del proyecto; las emociones que caracterizan a las organizaciones, son el conjunto de sensaciones que colectivamente se perciben y reflejan la necesidad de trabajar sobre la salud emocional integral de los individuos y su articulación conjunta con la organización a través de la alta dirección.

CONTEXTO GENERAL

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial inciden directamente en el sujeto desde su percepción y comportamiento como en su interacción con otros. Adicional a ello se ha de agregar la organización y como la directa relación entre factores administrativos que hacen parte de la estructura de las organizaciones.

En este orden de ideas, los factores de riesgo psicosocial involucran el conjunto de situaciones inherentes a las condiciones no materiales del trabajo que se derivan de la organización y que tienen la probabilidad de provocar daños a la salud de las personas. Más allá del concepto según los diferentes autores, se debe contemplar su estrecha articulación con los departamentos de gestión humana, porque éstos se convierten en escenario facilitador y transformador para los controles administrativos y así impactar adecuadamente los factores de riesgo desde la fuente.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (O.I.T. – O.M.S.) los definió en 1984 como: “*Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*”

No es intención del presente proyecto, bases teóricas relacionadas con los factores psicosociales y su amplio desarrollo; se pretende tomar referenciación que fundamenta la importancia de trabajar sobre la salud psicosocial individual y colectiva para el mejoramiento de las condiciones organizacionales bajo la intervención tanto de los factores personales como los organizacionales. De igual forma, su metodología y versatilidad asegura su aplicabilidad en todos los sectores económicos, por tanto genera valor especialmente en poblaciones vulnerables o sectores económicos menos favorecidos como es el rural en empresas agrícolas o mineras.

FACTORES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR RURAL

Dentro de algunas características generales a mencionar de la población agrícola en Colombia está entre muchos otros, las condiciones de vulnerabilidad económica, los bajos índices de escolaridad, dificultades de acceso a servicios sociales, son aspectos críticos que hacen que el trabajador y su familia, enfrenten graves problemas de seguridad, de orden público, así como desde el punto de vista laboral; de ésta forma, la población trabajadora rural, se convierte en el escenario principal para adelantar acciones que impacten como mínimo, al mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente POSITIVA concentra parte de los sectores vulnerables en actividades agrícolas relacionadas principalmente con cultivos de caña, palma y banano; lo cual brinda un espectro importante de acción para el aseguramiento en Riesgos Laborales.

Desde el punto de vista psicosocial, las condiciones asociadas a tipos de vinculación (trabajo a destajo), jornadas de trabajo, tipos de remuneración (por jornal), cualificación de las tareas y competencias integrales de la población; hacen que desde el punto de vista organizacional se conviertan en fuente directa de acción para la intervención paralela de las características de la población en cuanto a la generación de mayor cultura en el autocuidado, la disminución de los Comportamientos y actos inseguros, reducir el riesgo por la falta de aplicación de procedimientos seguros y aumentar la comprensión de los factores de riesgo que generan enfermedad y accidentalidad laboral, como mecanismos más efectivos para la acción y la mejora continua.

Surge entonces la necesidad de aplicar programas promuevan y movilicen el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de nuestras empresas y trabajadores afiliados a través del modelo de abordaje Psicosocial **POSITIVAMENTE**, una propuesta incluyente y orientada a la paz, la cual presenta dentro de sus elementos diferenciales:

- Se estructura a través de un compromiso legítimo con la alta dirección (Mesas Ejecutivas de Trabajo)
- Acciones centradas en las necesidades específicas de las empresas y trabajadores (desarrollo Justo a la medida)
- Se fundamenta en pilares metodológicos, lo cual permite una ruta estandarizada e integrada de acción, dentro del marco de un sistema de gestión del riesgo.

- Orienta programas bajo esquema de entrenamiento por competencias prácticas para el mejoramiento del SER
- Es versátil, de fácil comprensión, aplicable transversalmente y accesible a todos los sectores económicos y grupos vulnerables.
- Potencializa el capital humano de las empresas al mejorar al SER desde lo individual hasta lo colectivo.

Los factores psicosociales positivos hacen referencia a los bien denominados factores protectores, aspectos relacionados con adecuados procesos de selección, inducción, re-inducción y entrenamiento que impacten el fortalecimiento de las competencias del trabajador.

También, respecto a una adecuada planeación estratégica aplicada a diferentes procesos de la organización, la distribución equilibrada de tareas y otros aspectos que optimizan el desarrollo integral de las empresas y generan un clima organizacional satisfactorio.

Otro de los aspectos que actualmente se maneja y se identifica como factor protector a nivel individual es la resiliencia, la cual, juega un papel importante dentro de la aplicación de buenas prácticas. Este término se viene fortaleciendo, no solo por la percepción positiva del factor, sino por su impacto favorable en los indicadores de morbilidad, accidentalidad y ausentismo, que reflejan índices significativamente inferiores, mas articulados con las políticas generales de la empresa.

Resiliencia.

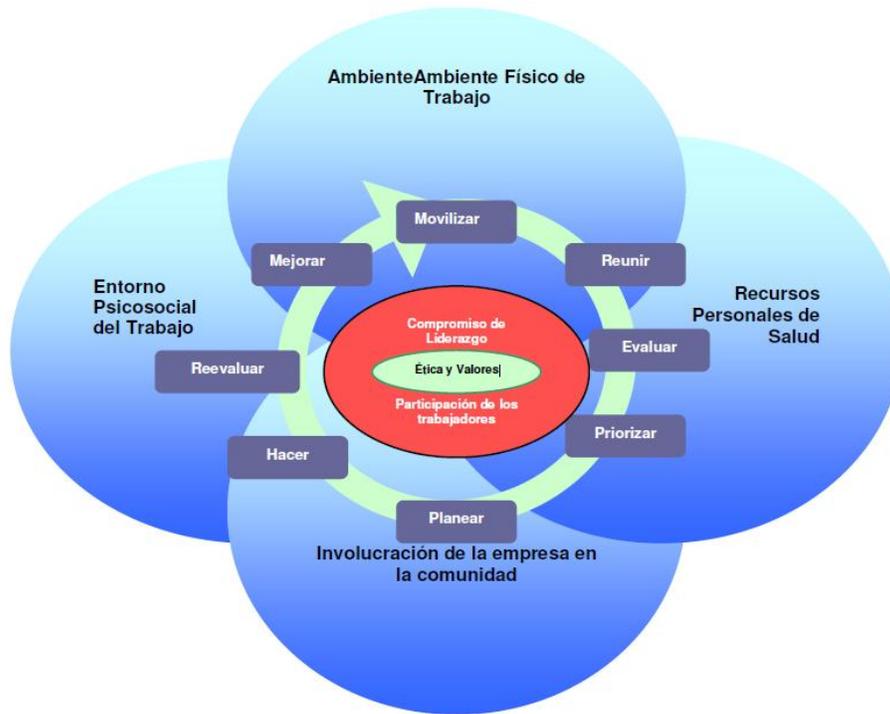
Importante mencionar en general, que el trabajar factores protectores psicosociales, no se puede dejar de lado la Resiliencia Organizacional, la cual se

refiere a la capacidad que tiene las personas para sobreponerse a periodos críticos, sean éstos por dolor emocional o traumas en general, visto desde el concepto clínico. Cuando una persona o grupo de personas, tiene esa capacidad de hacerlo, se dice que tiene una resiliencia adecuada y pueden sobreponerse a tales contratiempos o incluso resultar fortalecido por los mismos. Actualmente el concepto de resiliencia es considerado como una forma de psicología positiva, no articulada dentro del proceso terapéutico tradicional, ahora migra al entorno organizacional, el cual busca identificar prematuramente cuáles son sus acciones e vulnerabilidad más evidentes, para trabajar sobre ellas de forma anticipada. El vocablo resiliencia tiene su origen en el idioma latín, *resilio* significa volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar. El termino fue adaptado a las ciencias sociales para caracterizar aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos (Rutter, 1993).

Un factor protector puede no constituir un suceso agradable y su asociación a la resistencia a experiencias posteriores del mismo tipo (Hennesy & Levine, 1979; Hunt, 1979; en Rutter, 1985). En ciertas circunstancias, por lo tanto, los eventos displacenteros y potencialmente peligrosos pueden fortalecer a los individuos frente a eventos similares. Por supuesto, en otras circunstancias puede darse el efecto contrario; es decir que, los eventos estresantes actúen como factores de riesgo, sensibilizando frente a futuras experiencias de estrés.

El programa propuesto por POSITIVA, se incluye en uno de los programas de intervención de POSITIVAMENTE para la Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo denominado “Más Amables, Mas Humanos”

Es así, que es importante orientar el logro de los objetivos globales en salud como bien lo menciona la OMS:

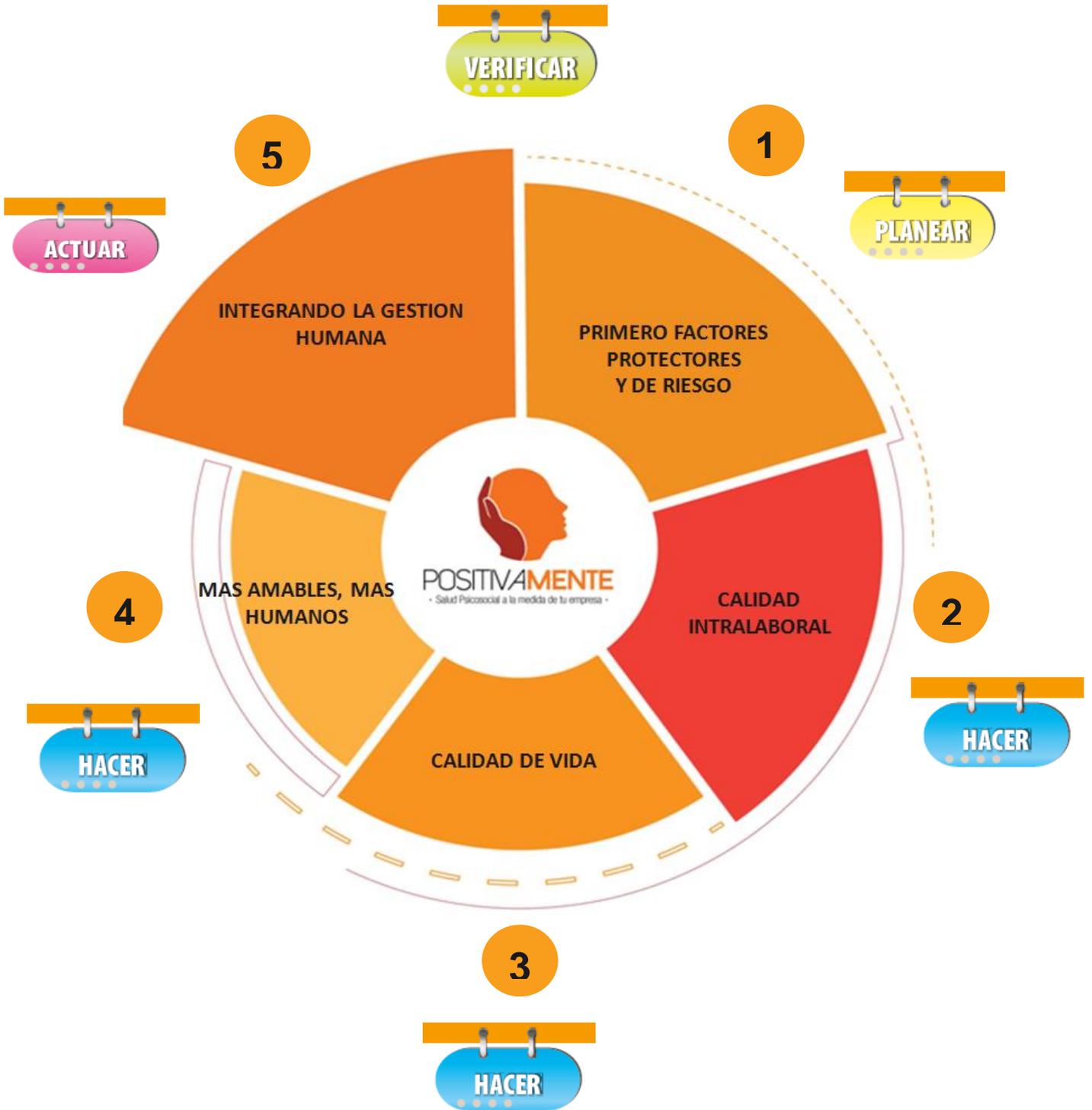


Espacios Laborales Saludables, Fundamentos y Modelo de la OMS 2010

METODOLOGIA

El éxito del modelo se fundamenta en la realización de acciones ordenadas y sistemáticas, que permiten una ruta adecuada de gestión para la empresa; de ésta forma, se habla de una metodología estructurada a través de pilares metodológicos, cada uno de los cuales soporta una adecuada articulación uno con el otro.

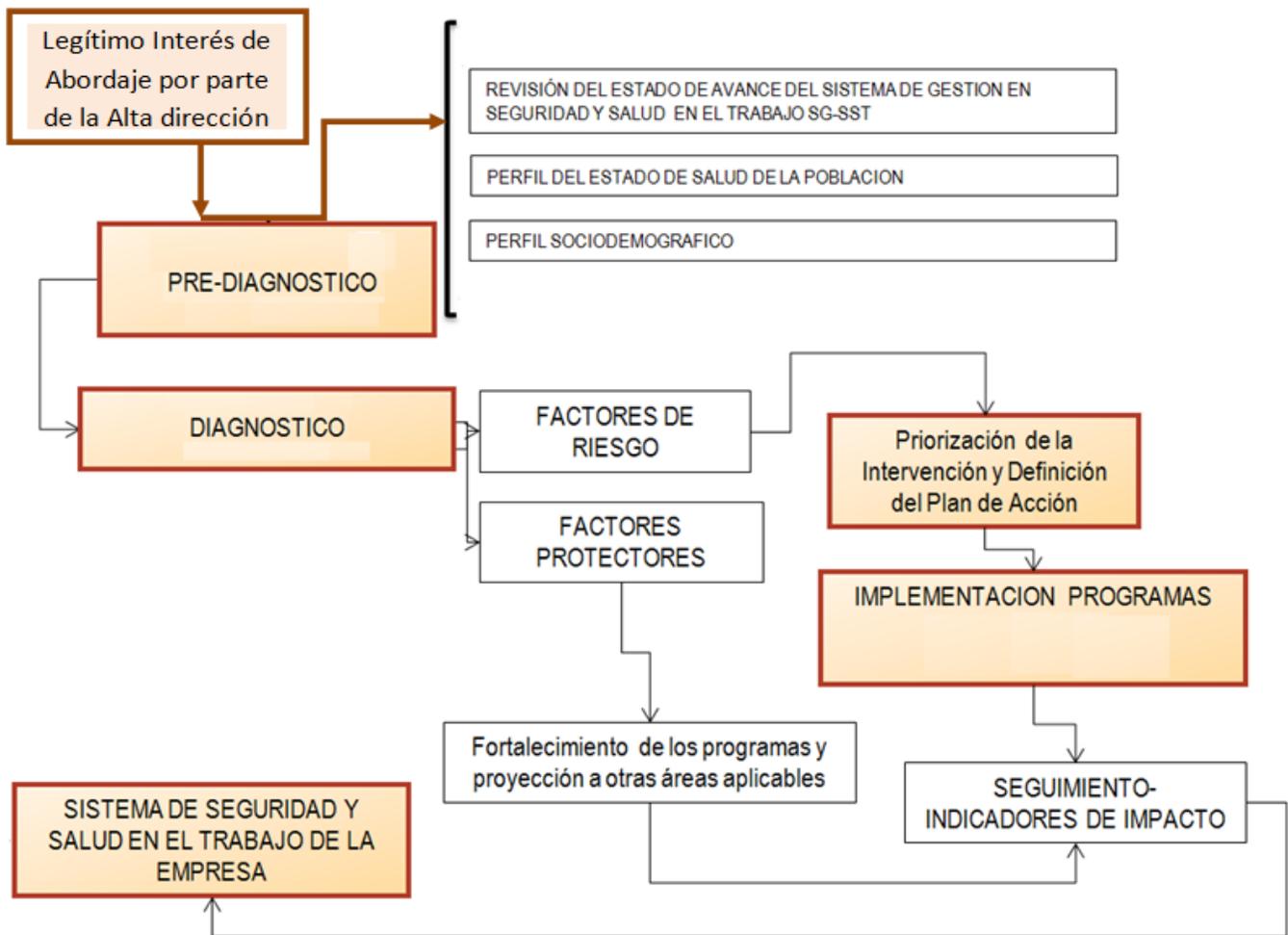
La metodología contempla cinco grandes pilares, tal como se muestra la siguiente figura:



1

PRIMER PILAR: Orientado hacia la importancia de tener un profundo conocimiento de la empresa y su condición psicosocial, éste pilar es denominado **PRIMERO FACTORES PROTECTORES Y DE RIESGO:** Es muy importante, puesto que soporta el proceso diagnóstico, define la prioridad de intervención y orienta de manera efectiva el abordaje psicosocial requerido, sea éste potencializando los factores protectores e interviniendo el factor de riesgo.

Para la efectiva identificación y conocimiento de la empresa, es importante cumplir unos pasos esenciales:



La empresa, al decidir una intervención Psicosocial no solamente debe estar motivada por el cumplimiento legislativo, debe existir un legítimo compromiso a través de la alta dirección, puesto que implica elementos previos para lograr el éxito del proceso.

En éste sentido hay que revisar aspectos relacionados con el nivel de desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan tener una plataforma inicial que cuente entre otras cosas con la matriz de riesgos y peligros, comités de apoyo (COPASST, Convivencia), identificación del riesgo psicosocial como prioridad de intervención, perfil del estado de salud de la población, cadena de custodia documental cuando se apliquen los instrumentos de acuerdo con los requisitos de la resolución 2346 de 2008, perfil sociodemográfico sobre el cual se cuente para la decisión del muestreo y en general aspectos varios a tener en cuenta antes de dar comienzo al programa.

El proceso de socialización del programa de prevención de los riesgos psicosociales al interior de las empresas es imprescindible. Se busca proporcionar información suficiente a los trabajadores en cuanto alcance, tratamiento de la información, cronograma de aplicación de las herramientas y entrega de resultados; los elementos teóricos, metodológicos y prácticos para el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica del riesgo psicosocial que se implementará. Para tal fin, se debe planear e informar con tiempo suficiente para preparar los recursos necesarios para dar inicio a la implementación del PVE, dirigido a las personas y a la vigilancia del riesgo.

La socialización y divulgación del programa comienza con la programación de capacitaciones al personal, informando los aspectos teóricos relacionados con los factores psicosociales, su identificación y algunas estrategias para su control. Lo

anterior permitirá a la población trabajadora tener un conocimiento suficiente que redundará en la captura de información de forma más verás y confiable.

Un elemento clave dentro de éste pilar es la adecuada identificación del perfil de

Morbilidad y Ausentismo Laboral:

Evidencia el comportamiento de las condiciones de salud de la población, en cuanto a los principales síntomas y enfermedades que se presentan en la empresa, y las razones por las cuales se ausentan los trabajadores. Estos datos resultan relevantes a la hora de consolidar el diagnóstico integral necesario para orientar los objetivos y el diseño de la estrategia.

Además puede dar una idea de la patología predominante en la población evaluada y que puedan agravarse al estar expuesto a condiciones laborales que generen estres. Esto permitirá establecer más adelante programas preventivos o de seguimiento en diversos grupos de esta población vulnerable en cuanto condiciones de salud.

Al respecto se debe conocer específicamente lo relacionado con el efecto del estrés y sus patologías derivadas en términos de:

- Identificación del número de patologías psicosociales calificadas como de origen laboral en la empresa y donde se presentan (departamentos, áreas o sesiones, lugar de trabajo. etc.)
- Identificar el tipo de patología o morbilidad psicosocial que predomina en la empresa, (mentales, del sistema cardiovascular, del sistema gastrointestinal, otras)
- Conocer algunas patologías psicológicas trastornos emocionales, cognitivas etc., que aunque no sean o estén calificados como de origen laboral puedan ser agravadas por condiciones nocivas de trabajo o por estrés de tipo laboral

con el fin de realizar acciones de prevención para que no se vuelvan patologías laborales.

En Colombia, las empresas son autónomas y tiene sus propias formas de llevar la ésta información, lo importante es que se pueda tener acceso a ella en el momento que se requiera para la realización de un diagnóstico psicosocial empresarial.

2

EL SEGUNDO PILAR: Denominado “**Calidad Intralaboral**” fundamenta la necesidad de iniciar programas de entrenamiento en competencias del SER, en diferentes temáticas psicosociales como:

LIDERAZGO COACHING Y EMPODERADOR

SEGURIDAD BASADA EN COMPORTAMIENTOS
A TRAVÉS DE VALORES

INTELIGENCIA EMOCIONAL

SINDROME BURNOUT

SALUD MENTAL

FACTORES PSICOSOCIALES EN MANEJO DE
SITUACIONES CRITICAS

COMUNICACIÓN DE SITUACIONES CRITICAS

PREVENCIÓN DE EFECTOS POR TURNICIDAD

PERCEPCIÓN ADECUADA DEL RIESGO

Teniendo en cuenta que la estrategia de abordaje psicosocial POSITIVAMENTE cuenta con diferentes programas de intervención, los cuales se encuentran vinculados a las diferentes pilares de desarrollo; se debe hacer una clasificación de estos, según las necesidades de los sectores económicos y características de las empresas a las cuales vaya a ser aplicado. Cada programa cuenta con una ficha técnica, una ruta metodológica y uno o más instrumentos de evaluación específica, que sin duda amplían en diagnóstico psicosocial y permite direccionar adecuadamente la intervención,

3

EL TERCER PILAR: “Calidad de Vida” Orienta acciones de asesoramiento en la Implementación de Programas en Fomentos de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, como:

MANEJO ADECUADO DEL ESTRÉS

PREVENCIÓN CONSUMO SPA

PROYECTO DE VIDA

Emprender acciones de control, tanto en el consumo de psicoactivos, como en las fuentes que lo generan. En este sentido se preparan programas para evitar el consumo sugiriendo cambios en las políticas empresariales como primera medida, que incidan en las fuentes del riesgo, como por ejemplo la extensión de la jornada laboral o los ritmos de producción.

En segunda medida, abordar la problemática incidiendo en los trabajadores y sus hábitos de consumo.

“La percepción y conceptualización del consumo de sustancias psicoactivas ha venido cambiando en el mundo en las ultimas décadas, para algunos es meramente un fenómeno al que se le está dando un importancia que no la tiene, y que conlleva un manejo equivocado, especialmente porque tiende a confundirse con los conceptos de abuso, mal uso y farmacodependencia. Sin embargo, lo problemático no sería el consumo como tal, especialmente de algunas sustancias, sino el consumo problemático e ilegal, y por supuesto, la dependencia a esta sustancia. Desde esta perspectiva, se han generado cambios importantes de enfoque y abordaje de este tipo de estrategias.

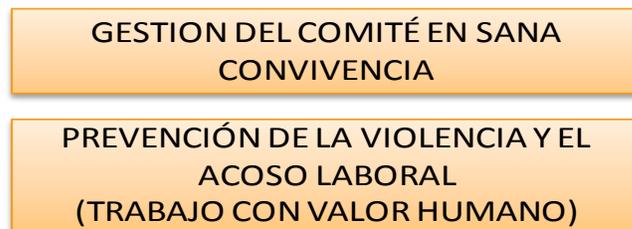
De igual forma, vincular programas que orienten elementos en Proyecto de Vida para los trabajadores, construye para conseguir lo que se quiere llegar a ser y los resultados que se quiere obtener en la vida, teniendo en cuenta sus diferentes dimensiones (cuerpo, mente, espíritu y corazón).

Del estilo y modo de ver la vida, de actuar y relacionarse con su entorno. Al definir un proyecto de vida las personas podrán defender lo que piensan, sus intereses y formarse un carácter menos vulnerable al medio, de igual forma permite fijar metas claras para alcanzar a futuro y los medios adecuados para hacerlo.

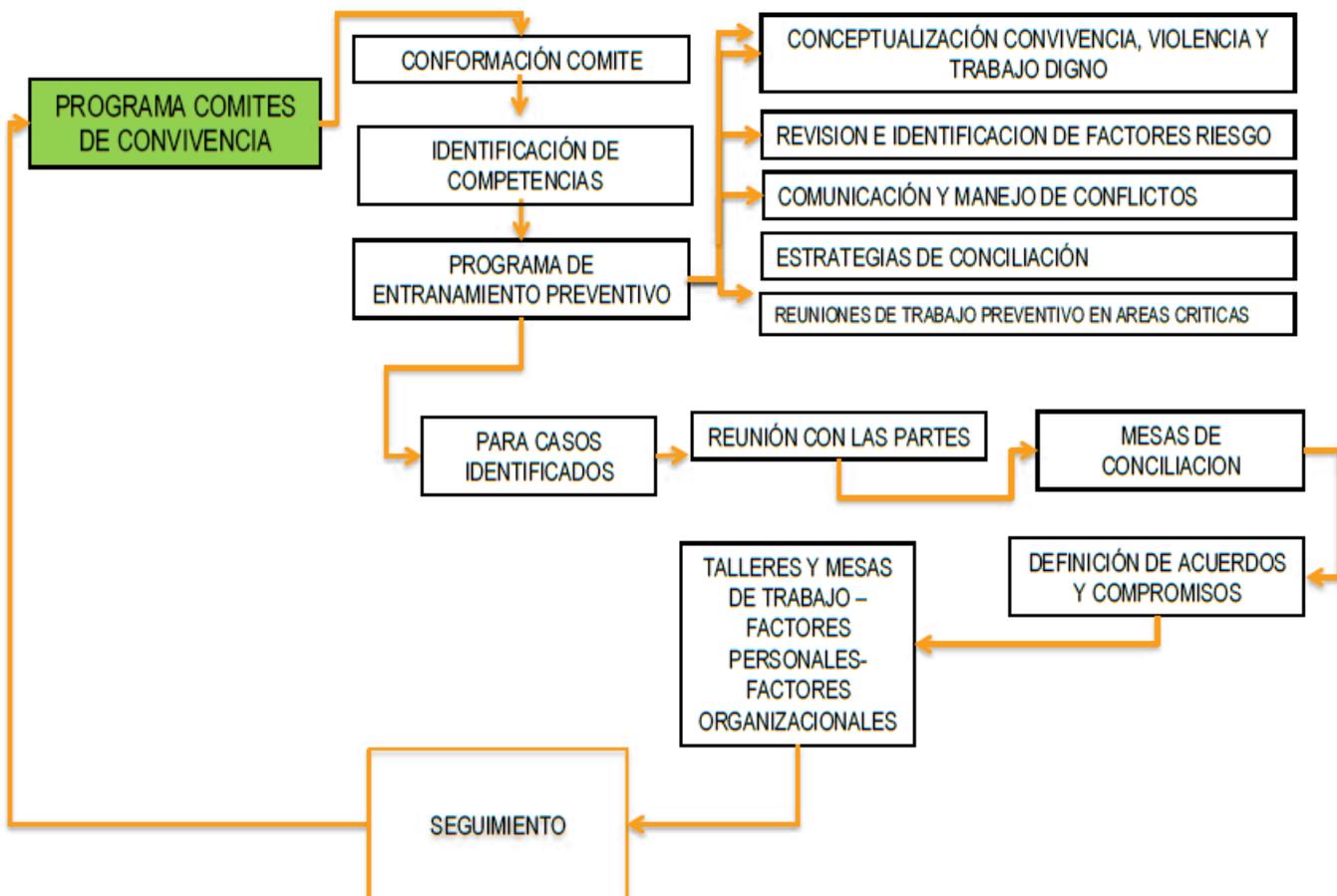
Finalmente, dentro del Pilar calidad de Vida, entrenar a las personas en estrategias para el Manejo adecuado del estrés a través de:

- Conocimiento de si mismo
- Actitud positiva y dinámica frente a la vida, cómo movilizar sentimientos de felicidad y satisfacción, lo anterior para colocar metas personales
- Flexibilidad y tolerancia, realizar técnicas de respiración y control de impulsos cuando se le presenten situaciones que considere se salen de su control,
- Redefinición de pensamientos y actitudes

4 EL CUARTO PILAR: “Más Amables, Más Humanos” Orienta la asesoría para la implementación de acciones preventivas de conductas de violencia y acoso en el trabajo, busca el desarrollo de programas para la sensibilización y humanización así como, orientar el plan de acción preventivo dirigido a los Comités de Convivencia.



Guía de acción comités de convivencia



5

QUINTO PILAR: “Integrando la Gestión Humana” Asesoría y asistencia técnica en el fortalecimiento controles administrativos a través del desarrollo de **Mesas Ejecutivas de Trabajo** que orienten a la empresa en la realización de los mejores programas de Inducción, re –inducción, asociados a los riesgos para la optimización de Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, Retroalimentación del desempeño, entre otros. Los programas que integra éste pilar son:



Uno de los programas que ha representado una forma importante de cambio en la organización es el trabajo a través del Desarrollo Integral Competencias; existen múltiples y variadas aproximaciones relacionadas principalmente con la competencia laboral.

Un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, según criterios de desempeño definidos por la empresa o el sector productivo.

Esto abarca tanto conocimientos, (Saber) como actitudes (saber ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

Para ello debe “ ... sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas...realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.”

Sabemos que las competencias existen porque son observables en la realidad cotidiana del trabajo, e igualmente en situaciones test, las personas ponen en práctica en forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques.

El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores. Entrenar a los trabajadores y asesorar a al empresa en éstos elementos es pieza fundamental para el trabajo integrado.

Otro programa que marca la diferencia como modelo exitoso es el trabajo con Programa asesoría y asistencia técnica en plan de jubilación de los trabajadores.

Estrés, ira, ansiedad, aprehensión, depresión, labilidad emocional, e irritabilidad, son algunos estados de ánimo y fluctuaciones de estos que, en dimensiones desproporcionadas, generan personas cognitivamente afectadas, especialmente en procesos como atención, memoria y aprendizaje.

Es importante tener en cuenta que dichos procesos son vitales en el desempeño adecuado de las tareas de la vida diaria, en especial, aquellas referentes al ámbito laboral. Estos efectos repercuten en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores y por lo tanto es importante generar estrategias de prevención y no solo actuar cuando los casos se presenten.

En este sentido, la aparición de dichas alteraciones de forma frecuente y constante, aumenta el ausentismo laboral, la aparición de ambientes hostiles de trabajo, incumplimiento de logros, y por lo tanto, se convierte en un riesgo psicosocial para el óptimo funcionamiento de la organización y para el bienestar integral de los empleados que la conforman.

Asesorar a las empresas en la implementación de un programa orientado en este sentido, busca entonces que la empresa en el desarrollo de proyectos, aporten habilidades y herramientas, a sus empleados, para que disminuyan los niveles de estrés, ansiedad u otras alteraciones, que se presentan frente al tema del plan de carrera. De esta forma, el plan de carrera dejara de ser un estresor o factor desencadenante tanto para la empresa como para los trabajadores a través de episodios alterados del estado de ánimo, como los ya se mencionó, manteniendo la productividad, funcionalidad y por lo tanto, el bienestar, en cada uno de sus empleados.

PARTES DEL PROCESO CONTEMPLADAS EN CADA PROGRAMA DEL MODELO DE ABORDAJE POSITIVAMENTE

ORGANIZACIÓN

El proceso de intervención contempla el abordaje a dos niveles: Uno hacia la organización o estructura de la empresa y el otro hacia los trabajadores.

Las acciones que se orientan para la organización contemplan la asesoría hacia los controles administrativos, entendiendo que los cambios organizacionales, juegan un papel preponderante para poder abordar los factores psicosociales desde su fuente generadora, así es posible obtener cambios significativos y un verdadero compromiso con la prevención. Tal acción se materializa a través de la realización de las **Mesas Ejecutivas de Trabajo**.

TRABAJADORES

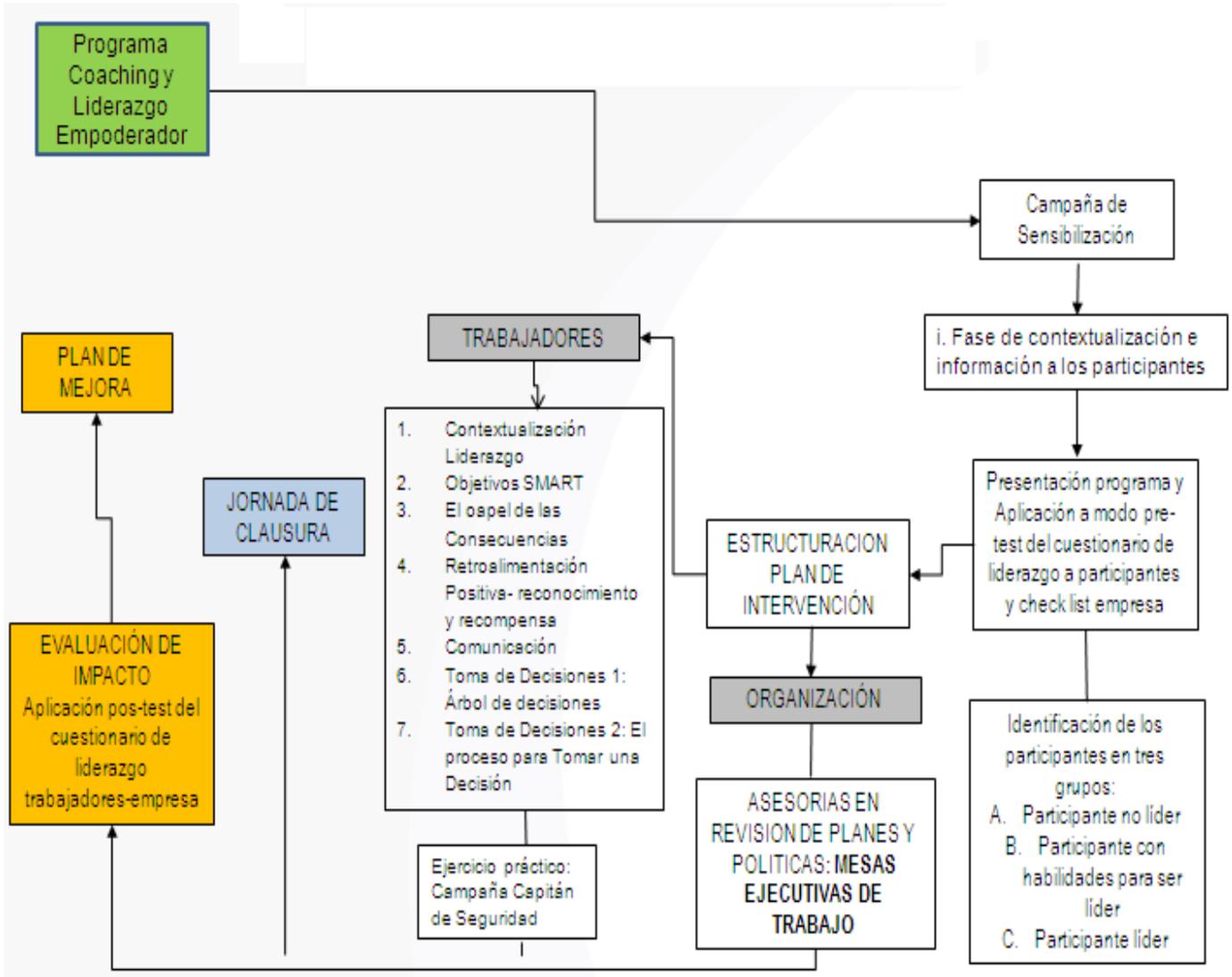
Sobre los trabajadores, quienes representan una fuente infinita de insumos y recursos para llevar a cabo mejores prácticas laborales y el fortalecimiento al interior de la organización de mecanismos de control; cada programa que contempla la estrategia, trabaja con diferentes talleres que potencializan las competencias en las personas, a través de un modelo de entrenamiento por competencias

Parte importante del trabajo con las personas, es que de éste se derivan en parte, la realimentación de elementos a ser propuestos en las mesas ejecutivas de trabajo, además de convertirse en evidencia fundamental del verdadero compromiso de la alta dirección con la gestión psicosocial.



Cada uno de los programas propuestos, presenta una guía de acción, que brinda un paso a paso estandarizado, tanto para la empresa como para el facilitador del ejercicio.

A continuación se muestra un ejemplo de guía que se tiene estructurada por cada programa desarrollado: **Programa Coaching y Liderazgo Empoderador**



INDICADORES:

Los indicadores son fundamentales para poder hacer medición respecto de la gestión del riesgo psicosocial adelantada y conocer si los resultados obtenidos pueden ser tangibles. Igualmente pueden ser de gran utilidad para consolidar y medir el impacto en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

POSITIVAMENTE propone cálculo de Indicadores **GENERALES Y ESPECIFICOS**, los cuales se convierten en elementos generadoras de cambio, que responden al Que?, Cómo?, Cuándo? Por qué? y al Para qué?

De igual forma brindan:

- Adecuado conocimiento del riesgo (adecuado diagnóstico)
- Definición específica de áreas prioritarias a intervenir
- Establecimiento de la población objeto de intervención
- Análisis y Evaluación de Resultados
- Cumplimiento de compromisos adquiridos según lo establecido en el plan de seguimiento y las mesas ejecutivas de trabajo.
- Monitoreo permanente a las acciones implementadas.
- Replanteamiento de estrategias para la mejora continua.

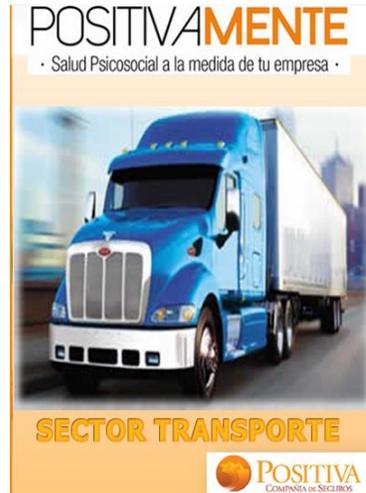
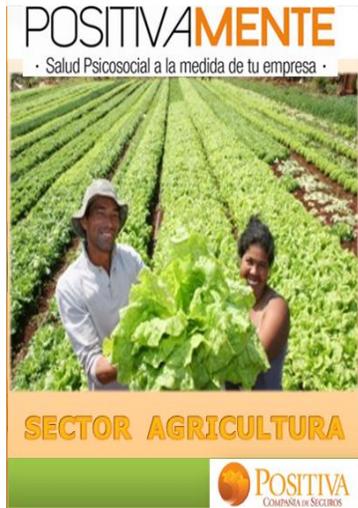
VERSATILIDAD DEL MODELO POSITIVAMENTE:

El Modelo de abordaje psicosocial POSITIVAMENTE, presenta programas que por su caracterización metodológica y su pertinencia técnica en prevención, se ajusta a los diferentes sectores económicos.

Las empresas son diferentes entre si y algunas pueden compartir características con otros sectores económicos; por esta razón, los programas son flexibles, todo depende de las particularidades y características de cada empresa.

PROGRAMAS ESTRATÉGICOS POR SECTORES ECONOMICOS





Como meta, el modelo de abordaje “ **SALUD PSICOSOCIAL INCLUYENTE Y ORIENTADO A LA PAZ** “ busca integrar los diferentes actores en un modelo de gestión psicosocial que propicie cambios significativos en el mejoramiento laboral hacia una transformación cultural más preventiva, con VISION COMPARTIDA que potencializa la capacidad de construir una imagen del futuro en torno de una identidad y una aspiración conjunta que supone cambios, compromiso y actitudes que lleven a la felicidad y el crecimiento corporativo de sus integrantes.