

Implementación del Plan de Prevención y Promoción de Riesgos Psicosociales en
la Central de Abastos de Bucaramanga (Centroabastos S.A)

Angélica María Zapata Barroso
Psicóloga

Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Seccional Bucaramanga

2018

Implementación del Plan de Prevención y Promoción de Riesgos Psicosociales en
la Central de Abastos de Bucaramanga (Centroabastos S.A)

Angélica María Zapata Barroso
ID: 000243004

Proyecto de grado
Modalidad: Pasantía, para optar al título de:
PSICÓLOGO

Supervisor (a)
LUZ MARCELA SALAZAR
Psicóloga Organizacional

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología
Julio de 2018

Tabla contenido

	Página
Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8-9
Justificación.....	10-11
Objetivos	12
Marco teórico	13-19
Metodología	20
Procedimiento	20
Participantes.....	21
Instrumento	22
Resultados	23-36
Discusión.....	37-39
Conclusiones	40-41
Recomendaciones.....	42
Referencias	43-44
Anexos.....	45-49

Lista de Graficas

	Página
<i>Grafica 1.</i> Los objetivos de la capacitación fueron	24
<i>Grafica 2.</i> La capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo	25
<i>Grafica 3.</i> Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas por la capacitación. ...	26
<i>Grafica 4.</i> Las personas con las que trabaja facilita la realización de su trabajo	27
<i>Grafica 5.</i> Sabe exactamente que margen de autonomía tiene en su trabajo	28
<i>Grafica 6.</i> En el trabajo siente que forma parte de un equipo.....	29
<i>Grafica 7.</i> Claridad en la transmisión de los conocimientos	30
<i>Grafica 8.</i> Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación podría aplicar	31
<i>Grafica 9.</i> Se siente mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente	32
<i>Grafica 10.</i> Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria	33
<i>Grafica 11.</i> Ha sentido que no logra resolver sus dificultades.....	34
<i>Grafica 12.</i> Que otro tema sería importante para ser incluido dentro del programa de capacitaciones en su área laboral	35
<i>Grafica 13.</i> De lo aprendido en las capacitaciones ha puesto en práctica las herramientas brindadas para el mejoramiento y manejo de sus relaciones interpersonales y estrés laboral	36

Lista de Anexos

Página

<i>Anexo1.</i> Encuesta de liderazgo.....	45
<i>Anexo2.</i> Encuesta de estrés laboral.....	46
<i>Anexo3.</i> Encuesta de impacto	47
<i>Anexo4.</i> Afiche de estrés laboral.....	48
<i>Anexo 5.</i> Folleto de estrés laboral.....	48
<i>Anexo 6.</i> Afiche de equipo de trabajo.....	49
<i>Anexo 7.</i> Folleto de equipo de trabajo.....	49

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Implementación del Plan de Prevención y Promoción de Riesgos Psicosociales en la Central de Abastos de Bucaramanga (Centroabastos S.A)

AUTOR(ES): ANGÉLICA MARÍA ZAPATA BARROSO

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

RESUMEN

El siguiente trabajo de grado, presenta los resultados que se obtuvieron durante el periodo de la pasantía realizada en la Central Abastos S.A durante 6 meses, en donde se propuso como objetivo principal: apoyar la implementación del plan de prevención y promoción llevado a cabo por el departamento de talento humano. Para poder desarrollar el objetivo principal se establecieron los siguientes objetivos específicos: Socializar con los trabajadores los resultados arrojados en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2017, Diseñar e implementar la estrategia de intervención para controlar los riesgos que se encontraron en nivel medio, alto y muy alto. Con el trabajo de pasantía realizado se evaluó el impacto de las capacitaciones de prevención y promoción donde se pretendía mejorar los indicadores de riesgo psicosocial detectados en la aplicación de la batería, en el análisis de los resultados obtenidos, se identificó que si bien la implementación de las capacitaciones de prevención y promoción, fueron satisfactorias y al mismo tiempo útiles, en las cuales las herramientas brindadas fueron de gran ayuda para colocar en práctica tanto en el ámbito intra, como extralaboral e individual, de igual manera se pretendía buscar condiciones de trabajo óptimas y la sostenibilidad del trabajador, donde la salud y la seguridad de los mismos estuvieran aseguradas, contribuyendo a mejorar la experiencia de trabajo de la planta de personal y por ende un aumento en el bienestar laboral.

PALABRAS CLAVE:

Riesgo,Prevención, Promoción, Capacitación, Intervención, Psicosocial.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Implementation of the Plan for the Prevention and Promotion of Psychosocial Risks in the Supply Center of Bucaramanga (Centroabastos S.A)

AUTHOR(S): ANGÉLICA MARÍA ZAPATA BARROSO

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

ABSTRACT

The following degree work presents the results obtained during the period of the internship carried out at the Central Abastos S.A during 6 months, where the main objective was proposed: to support the implementation of the prevention and promotion plan carried out by the human talent department. In order to develop the main objective, the following specific objectives were established: To socialize with the workers the results taken on the bacterium of psychosocial risk applied in the year 2017. To design and implement the intervention strategy to control the risks that were found at the middle level, high and very high. With the work of the internship, the impact of the prevention and promotion trainings was evaluated, where it was intended to improve the psychosocial risk indicators detected in the application of the battery, in the analysis of the results obtained, it was identified that although the implementation of the prevention and promotion trainings, were satisfactory and at the same time useful, in which the tools provided were of great help to put into practice both in the intra, as well as labor and individuality, in the same way it was intended to seek optimal working conditions and the sustainability of the worker, where the health and safety of the workers were insured, contributing to improve the work experience of the personnel plant and therefore an increase in work welfare.

KEYWORDS:

Risk, Prevention, Promotion, Training, Intervention, Psychosocial

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN

El apoyo a la implementación del plan de prevención y promoción se ejecutó en la Central de Abastos de Bucaramanga S.A. Este proceso de pasantía se realizó con incidencia directa en el departamento de talento humano, el propósito principal consistió en intervenir en los riesgos psicosocial detectados en la aplicación de la batería riesgo 2017.

La Central de Abastos de Bucaramanga S.A., es el más relevante operador logístico del Nororiente Colombiano, se encarga de brindar a sus clientes las mejores condiciones para acceder a la comercialización de los productos en forma mayorista y detallista con el fin de ser dirigidos hacia los diferentes mercados agroalimentarios y agroindustriales del país; ofreciendo una adecuada infraestructura física y tecnológica, con los mejores niveles de calidad, sostenibilidad ambiental y responsabilidad social, comprometiendo al recurso humano a trabajar en pro de la mejora continua de la organización, para mantenerla como empresa líder en el sector.

Desde esta perspectiva Centro abastos se constituye en un verdadero motor de desarrollo económico y social en el país, al propiciar la conformación de alianzas productivas e impulsar programas de formación integral dirigidos a todos los actores de las cadenas en mención, contribuyendo con ello a la consolidación de una nueva cultura de comercialización con visión empresarial, pero, sobre todo, con un fuerte ingrediente de compromiso y responsabilidad social.

El planteamiento propuesto se realizó con la finalidad de intervenir los riesgos psicosociales, como ya se mencionó anteriormente, buscando así prevenir y promover campañas de seguridad y salud mejorando las condiciones de trabajo de los empleados, enfocándose en el control de riesgos de la población, de manera que promuevan el bienestar del grupo y la productividad de Centroabastos S.A.

Para el cumplimiento de dicho objetivo se estableció como objetivos específicos: (I) Socializar con los trabajadores de Centro Abastos los resultados arrojados en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2017. (II) Diseñar e implementar la estrategia de intervención para controlar los riesgos que se encuentran en nivel medio, alto y muy alto.

En este trabajo de grado se puede apreciar la relación al cumplimiento del objetivo de la pasantía, desarrollando en su totalidad las actividades propuestas y donde se observan resultados satisfactorios por medio de la evaluación del impacto de las capacitaciones de prevención y promoción de riesgo psicosociales, los datos obtenidos fueron muy gratos ya que se pudo evidenciar que las capacitaciones sirvieron como soporte para el mejoramiento de los indicadores encontrados en la batería 2017 y en la cual las herramientas brindadas en cada capacitación se pusieron en práctica por los empleados y/o trabajadores de Centroabastos S.A.

JUSTIFICACIÓN

Para la Central de Abastos de Bucaramanga S.A, y en especial para todos sus trabajadores, empleados y colaboradores, es relevante profundizar en temas de psicología laboral para lograr obtener mejores resultados y aumento de la productividad en las labores que ejecutan diariamente; Es por esto que se realizó esta pasantía con dos objetivos específicos, de este modo se socializaron, diseñaron e implementaron estrategias de intervención para controlar los riesgos que se encuentran en nivel medio, alto y muy alto.

Actualmente los factores psicosociales de los trabajadores han tomado mayor reconocimiento de forma cada vez más amplia, debido a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones de la organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del ámbito laboral, la cual puede influir en la salud, rendimiento, satisfacción en el trabajo y el desempeño de las personas; la Resolución 2646 (2008), reglamenta las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Este trabajo de grado profundiza en temas que repercuten directamente en dicha organización, todo lo relacionado con la psicología laboral es de vital importancia que sea tenido en cuenta al momento de evaluar el rendimiento del personal, ya que se considera necesario mantener motivado al trabajador, velando por el rendimiento del personal y procurando conservar la integridad del mismo.

Para cumplir satisfactoriamente con el marco legal y bienestar de los trabajadores, Centroabastos SA, tuvo en cuenta la aplicación de la batería 2017 para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, cuyo objetivo consistió en identificar y evaluar estos factores

en la población laboralmente activa, de esta manera se pudo ejecutar un adecuado proceso evaluativo y de intervención que tuvo relación con la seguridad y salud en el trabajo que le correspondía a cada colaborador.

Es relevante resaltar que la psicología organizacional desempeña un campo fundamental en las organizaciones. Uno de los objetivos principales consiste en desarrollar y potencializar el capital humano para poder contribuir, planear, organizar, dirigir actividades y relaciones laborales para generar y proponer soluciones que aprecie la integridad, la creatividad e incentive al personal, para prevenir y promover el bienestar, seguridad y salud en el trabajo, buscando la intervención de varias disciplinas y la participación activa de todos los niveles de la organización mejorando las condiciones de trabajo.

En el presente proyecto se realizó una serie de capacitaciones con temas relacionados a los indicadores mencionados, esto con el fin de contribuir a la mejora de seguridad y la salud en el trabajo. La intención principal consistió en evaluar por medio de una encuesta el impacto de las capacitaciones de prevención y promoción donde se pretendía mejorar los factores de riesgo psicosocial detectados en la aplicación de la batería 2017, esta fue dirigida a los trabajadores de Centro Abastos para brindarles herramientas prácticas para su entorno laboral.

OBJETIVOS

Objetivo General

Apoyar la implementación del plan de prevención y promoción llevado a cabo por el departamento de talento humano de la central abastos de Bucaramanga con el fin de intervenir en los riesgos psicosociales detectados en la aplicación de la batería.

Objetivos específicos

- Socializar con los trabajadores de Centro Abastos los resultados arrojados en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2017.
- Diseñar e implementar la estrategia de intervención para controlar los riesgos que se encuentran en nivel medio, alto y muy alto.
- Apoyar otros procesos llevados a cabo por el departamento de talento humano como nomina, apoyo de gestión documental, archivo laboral, prorrogas y preavisos.
- Socializar los resultados

MARCO TEÓRICO

Psicología organizacional.

Se entiende como una rama especialista que va incluida dentro de la psicología, enfocada en el aspecto social. Su principal objetivo es estudiar la conducta de los individuos que se encuentren en cualquier ambiente laboral. Esta rama ha tomado relevancia en los últimos tiempos, debido a que el aspecto laboral y de trabajo toma importancia en las personas, por lo que surge este ámbito de estudio. (Valencia, 2017).

(Schaper, 2004) Realiza la conceptualización de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) como una ciencia de la conducta y otras variables humanas; en ella se utilizan teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, con el propósito de describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones.

En las empresas es fundamental establecer una buena relación laboral entre las personas que la integran, ya que muchos aspectos psicológicos tienen la capacidad de afectar de muchas formas la productividad de una compañía, esto se puede generar de forma positiva, como de forma negativa. (Valencia, 2017).

Hay muchos factores influyentes que repercuten en el desempeño de las labores diarias de las personas en las empresas, entre estos se pueden encontrar, los horarios por cumplir, el volumen de carga laboral que se tenga, la motivación del personal para ejecutar sus trabajos, entre otras, si no se lleva un adecuado control de los mismos, pueden llegar a afectar negativamente la eficiencia del trabajador. (Valencia, 2017).

Aquí es donde la facultad de reacción de las personas se vuelve de vital importancia, ya que se orienta a esta rama de la psicología, con el propósito de que cada trabajador se interese en las tareas por cumplir y pueda distribuir sus tiempos para cumplir con ellas satisfactoriamente. (Gratacós, 2015).

Es importante reconocer que, en la práctica, la POT surge con el fin de responder al conflicto que existe entre la salud laboral y las condiciones del trabajo, ya que se encarga de vigilar e intervenir las condiciones de trabajo y la salud del trabajador. Según varias investigaciones se ha logrado determinar que los objetivos principales consisten en conservar el bienestar físico, mental y social, todo esto relacionado en condiciones de trabajo para garantizar un total control de la seguridad y salud, que sea compatible con el ambiente laboral y las capacidades que ostenta cada empleado. (Benavides, Ruiz, & García, 2000).

Dentro de la psicología organizacional cabe resaltar la motivación laboral o el síndrome de Burnout, ya que estos se caracterizan por presentar un enfoque de mayor amplitud, el cual se encarga de estudiar más a fondo al trabajador. Es por esto que se afirma que la propia organización en la que la persona se encuentra inmersa, se convierte en el elemento principal y de mayor interés de la psicología organizacional. (Gratacós, 2015).

Riesgos laborales.

Se entiende como riesgo laboral a las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad y/o accidente que esté vinculado al trabajo o labor que realiza, donde se encuentran las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. (Quirón Prevención, 2015).

(Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011) Analizan y contemplan la necesidad de evaluar riesgos psicosociales en varios contextos, se destacan entre ellos los sociales, políticos, económicos y tecnológicos, todos ellos tienen un impacto considerable en las características del trabajo y de las organizaciones del siglo XXI. Entidades de seguridad y salud han concluido que el estrés es reconocido como una de las principales causas de enfermedades profesionales, es por esto que ha surgido un interés en velar y proteger el bienestar y la salud de los trabajadores, es aquí donde las organizaciones implementan planes de prevención e intervención de Psicología Organizacional del Trabajo.

En lo relacionado con la psicología, se ha visto que los siniestros laborales pueden suceder por diversas causas, que están sujetas a muchos factores, desde las condiciones físicas del lugar o área de trabajo en el que se encuentra el trabajador, sumado a la falta de precaución del trabajador, compañeros y demás personal, hasta las fallas que origina la incorrecta organización de un sistema de trabajo. (Quirón Prevención, 2015).

Esto lleva a establecer una conexión entre los riesgos laborales en razón de las ramas psicológicas, y los profesionales encargados de los recursos humanos, que en este caso representan un papel fundamental, ya que son los elementos más importantes dentro de una organización y a los cuales afectan directamente los diferentes tipos de riesgos laborales que se puedan presentar dentro de ella. (Mejía, 2007).

Promoción y prevención de riesgos.

Las condiciones laborales en las empresas tienden a mejorar cuando se propone un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se implementa de manera correcta, ya que más allá del cumplimiento de la normatividad exigida por el gobierno, se contribuye a

mejorar el clima y las condiciones laborales entre los individuos que integran la organización. (Guevara Lozano, 2015).

Es evidente que el realizar dentro de las compañías capacitaciones preventivas, conferencias psicosociales y evaluaciones de los riesgos inminentes, entre otras, ayuda considerablemente a disminuir la accidentalidad, el ausentismo laboral, mejora la buena conducta del personal y todo esto se transmite en eficiencia productiva para la empresa. (Guevara Lozano, 2015).

Durante los últimos años, varias instituciones educativas, incluso empresas y demás especialistas han propuesto sistemas de trabajo alternativos al tradicional, con el propósito de que se adapten a la producción de bienes y servicios, para que posteriormente se acoplen al buen manejo del personal interno de las organizaciones. (Peiró, 2003).

Una de las más relevantes es organizar bien las ideas, crear un cronograma de actividades y saber distribuir las labores diarias, semanales, mensuales o incluso anuales, para que estas puedan ejecutarse sin contratiempos y esto genere una mayor satisfacción personal y en pro de las compañías, esto sin lugar a dudas estimula la productividad y previene un incremento de los riesgos, promueve una sana convivencia laboral y contribuye al buen desarrollo del trabajador. (Peiró, 2003).

Liderazgo y relaciones interpersonales.

Haciendo referencia a la satisfacción laboral, es una de las variables que se estudia con más frecuencia dentro del ámbito de la conducta organizacional. Es importante destacar la

labor que conlleva el ser líder dentro de un grupo de trabajo, ya que es dicha persona quien se encarga de direccionar el enfoque de actividades y objetivos tanto a corto, mediano, como a largo plazo, y el líder se convierte en uno de los responsables directos de organizar el cronograma de trabajo de sus colaboradores. (Yáñez Gallardo, Arenas Carmona, & Ripoll Novales, 2010).

De acuerdo a la investigación de (Yáñez Gallardo, Arenas Carmona, & Ripoll Novales, 2010) un jefe es y será percibido como confiable, por parte de los trabajadores de la salud en la medida en que se muestre ante cualquier situación y/o percance, con un alto grado de integridad, en especial cuando es justo al momento de tomar decisiones y actuando con completa honestidad, a partir de esto se tiene que caracterizar por ser benevolente, o sea mostrando altos niveles de interés en el bienestar de sus colaboradores y actuando de manera competente de acuerdo a sus labores encargadas y próximas a ejecutar. (Yáñez Gallardo, Arenas Carmona, & Ripoll Novales, 2010).

El liderazgo es considerado un fenómeno universal, por ende se ha logrado evidenciar que los valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura llegan a afectar de manera directa la forma en que el liderazgo se ejerce, repercutiendo directamente en las metas trazadas, las estrategias utilizadas para lograrlas y la forma en como los seguidores perciben las acciones del líder, es por esta causa que se afirma que un estilo de liderazgo puede llegar a ser eficaz en una cultura determinada y poco eficaz en otra. (Barbosa, Juárez, Contretas Francoise, Uribe, & Mejía, 2009).

Salud ocupacional

El objetivo principal de la salud ocupacional es estudiar la relación que existe entre el proceso de producción y las consecuencias que repercuten en la salud del trabajador, todo esto orientado hacia los procesos sociales; Dicho esto, la salud ocupacional es el resultado de un

trabajo llevado a cabo de manera multidisciplinar, en el cual intervienen profesionales en medicina ocupacional, enfermería ocupacional, higiene industrial, seguridad, ergonomía, toxicología, estadística, epidemiología, legislación laboral, organización laboral, terapia ocupacional, nutrición y dos de los factores más relevantes que se denominan psicología organizacional y promoción de la salud. (Gomero Cuadra & Zeballos Enriquez, 2006).

Hay que tener en cuenta que la salud ocupacional y la psicología van de la mano, toman roles significativos entre ellos, es por esto que el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está principalmente en el individuo, muchas veces el entorno es el que afecta de forma directa y es de allí donde provienen las situaciones de riesgo que se originan debido a un mal diseño y organización del trabajo. Los riesgos psicosociales en la salud ocupacional del trabajo aparecen porque se generan condiciones laborales bastante difíciles para que los trabajadores logren tolerar. (Gil Monte, 2012).

Estrés Laboral

Según Cooper, Sloan y Williams (1988), el estrés es una respuesta a una situación en la que el individuo es incapaz de cumplir las demandas, dando lugar a resultados negativos. En su definición de estrés, Cooper y sus colegas explicitan que las fuentes de estrés o estresores y sus efectos son múltiples y no están limitados a una situación particular, como por ejemplo el trabajo.

El estrés laboral en los empleados es considerado una de las enfermedades del siglo XXI, es por esto que muchos entes y organizaciones han visto la necesidad de darle un tratamiento adecuado y especial, para que los trabajadores se sientan a gusto en el día a día mientras realizan sus actividades, principalmente el desgaste excesivo de uno o varios órganos que son activados de forma muy intensa y duradera. (Del Hoyo Delgado, 2004)

Resolución 2646 de 2008

La resolución 2646 que emite el Ministerio de Protección Social Colombiano en el año 2008 resalta una temática con bastante influencia en el mundo laboral actual, esta se denomina como *Riesgos psicosociales intralaborales en docencia*, donde se consideran siete dimensiones a las que se ven expuestos constantemente los docentes universitarios, las cuales se mencionan a continuación: (Colombiano, 2008).

- Gestión organizacional
- Características de la organización del trabajo
- Características del grupo social de trabajo
- Interfase persona tarea
- Condiciones de la tarea
- Condiciones del medio ambiente de trabajo
- Jornada laboral

Es importante recalcar que el propósito de esta resolución es velar por la protección de los aspectos propios de gestión que se utilizan y ejecutan en las organizaciones de trabajo e institución de educación superior. Varios factores deben ser analizados y es aquí donde se proponen estrategias y planes de mejora continua en donde la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de los establecimientos educativos, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental y todo lo que se deriva de las responsabilidades propias del cargo, también se señala la duración de la jornada laboral y la motivación a implementar programas de pausas activas, con el fin de que estos se conviertan en elementos distractores y alejen el estrés laboral del trabajador, para que de esta manera tengan un impacto benéfico en la calidad de vida laboral del docente y el excelente rendimiento y desempeño de estos profesionales. (Terán Rosero & Botero Álvarez, 2012).

METODOLOGÍA

Procedimiento

En primera instancia se identificaron los factores de mayor relevancia en la batería de riesgo psicosocial 2017 aplicada a los trabajadores de Centroabastos S.A en la cual los indicadores tuvieron mayor incidencia fueron: liderazgo, relaciones interpersonales, estrés laboral, conflicto laboral y trabajo en equipo.

En segunda instancia se diseñó e implementó un programa de intervención que respondiera a los resultados obtenidos de la misma; así mismo el desarrollo de módulos temáticos y/o talleres participativos los cuales consistieron en la elaboración de técnicas de análisis de casos, socio-dramas, lecturas de reflexión tomando como temas específicos del diagnóstico de indicadores de cada área evaluada.

De igual forma cabe resaltar que cada actividad de los módulos temáticos tuvo una duración de una hora y media aproximadamente, posteriormente al finalizar las capacitaciones los trabajadores respondieron tanto de forma individual y/o con el instrumento en físico, las encuestas donde se evaluó el impacto que se obtuvo en cada capacitación de prevención y promoción de riesgo psicosocial.

Como estrategia de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial se sugirieron actividades integrales que facilitarían su control, las cuales debían ser dirigidas:

Desde la Empresa

- Programas de bienestar (participación, motivación, factores protectores, variables socio demográficas, expectativas de los trabajadores).
- Seguimiento a la implementación de controles sugeridos en la matriz de peligro para cada uno de los cargos.

Desde el trabajador

- Fortalecimiento de competencias laborales encaminadas a las relaciones humanas.
- Fortalecimiento de estrategias de afrontamiento, manejo y control del estrés.

Participantes

El programa de prevención y promoción de los riesgos psicosociales conto con la participación de los colaboradores de la planta de la Central de Abastos de Bucaramanga S.A; conformada por 97 trabajadores vinculados en la actualidad, entre ellos se encuentran los directivos, profesionales, coordinadores, secretarias, supervisores y demás cargos operacionales al interior de la central.

Se desarrolló teniendo en cuenta las diferentes condiciones o demandas laborales a las a cuales son expuestos los trabajadores, conformadas de la siguiente manera:

- Gerencia General
- Subgerencia Jurídica y Operativa
- Subgerencia Comercial Estrategias y Proyectos
- Subgerencia Financiera y Administrativa

Instrumento

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo probabilístico, donde se analizó, observo y se determino “ EL APOYO A LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE PREVECION Y PROMOCION DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LA CENTRAL DE ABASTOS DE BUCARAMANGA (Centroabastos S.A)”, de tipo correlacional debido a la utilización de capacitaciones y encuestas evaluando las herramientas que se dan en las mismas, haciendo parte de un diseño descriptivo de las variables de un momento determinado: (Sampieri, Collado & Bastita,2010).

Para llevar a cabo la medición del impacto que tuvo la realización de las capacitaciones de Prevención y Promoción de Riesgo Psicosocial, dando como respuesta a las necesidades observadas, medidas y evaluadas en la elaboración de las encuestas al personal que conforma Centroabastos S.A, se desarrollaron dos cuestionarios que costaban de 6 preguntas con opción de respuesta tipo Likert (Anexos 1 y 2) y otro con el mismo número de preguntas con igual forma de respuesta, teniendo en cuenta los objetivos planteados en las capacitaciones realizadas en los diferentes temas ya mencionados anteriormente así mismo se elaboró un cuestionario constituido por una (1) pregunta tipo Likert para evaluar si eran aplicables las herramientas brindadas en el transcurso de las capacitaciones(Anexo 3).

Es necesario mencionar que este instrumento fue el seguimiento de la batería de riesgo psicosocial del 2017, con el fin de evaluar el impacto que tienen las capacitaciones realizadas.

RESULTADOS

Durante todo el desarrollo de la pasantía se hizo un constante acompañamiento a los trabajadores, realizando las respectivas capacitaciones con los propósitos de sensibilizar al personal acerca de los temas tratados y en los cuales se enfocó este proyecto.

El liderazgo y el estrés laboral fueron los dos temas principales que se trataron durante las charlas informativas que se llevaron a cabo dentro de la Central de Abastos de Bucaramanga S.A.

Es de resaltar la participación activa del personal que se incorporó a las actividades que se desarrollaron, los trabajadores se mostraron motivados y alegres con las capacitaciones recibidas, con la ayuda del afiche y el folleto (Anexos 4 y 5) que se creó, se logró tener una mayor atención de los colaboradores, esto se reflejó en los resultados de las encuestas donde se evidencia un impacto positivo en las personas a las cuales se le aplicó.

Cabe resaltar que se deja como apoyo al siguiente pasante el afiche y el folleto de la capacitación de equipo de trabajo (Anexo 6 y 7), para que esta persona tenga una base y soporte para seguir ejecutando las actividades con normal desarrollo.

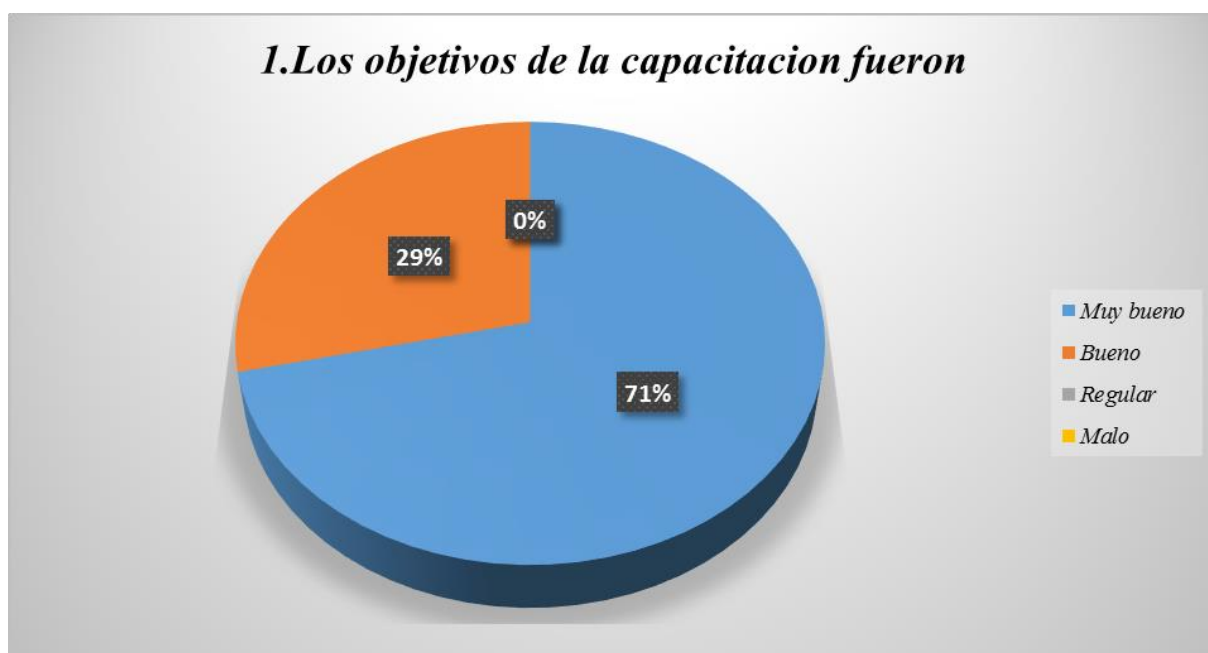
Hay que destacar el planteamiento y ejecución de las actividades satélites, otras actividades que fueron apoyadas dentro del departamento de talento humano, en total fueron 8 las que se realizaron, dichas actividades son las que se mencionarán a continuación:

1. Apoyo en el área de talento humano
2. Prorrogas y preavisos
3. Apoyo logístico en el lanzamiento del concurso de Sura YO LE DIGO SI AL CUIDADO
4. Apoyo en gestión documental y archivo de historias laborales.

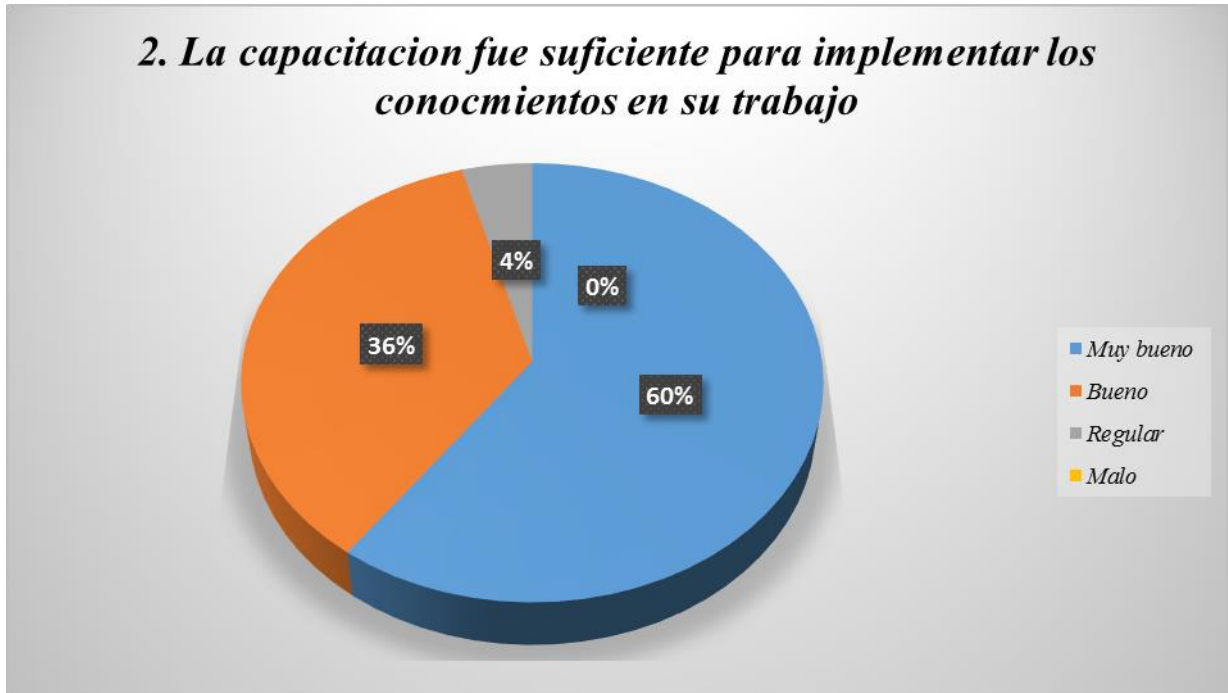
5. Apoyo en listados de trabajadores habilitados para la registraduría
6. Apoyo en el desarrollo de la jornada de reinducción
7. Apoyo en la documentación de SG-SST
8. Apoyo en las correcciones de la nueva cartilla del SGSST

Los resultados que arrojaron las encuestas presentan un balance positivo, ya que se observa que tuvo incidencia directa en los trabajadores y esto supone una mejoría en la salud y seguridad de ellos, con lo cual aumentaría considerablemente el buen ambiente laboral, a continuación, se muestran gráficos de los resultados obtenidos y tabulados.

Primera encuesta



Gráfica 1. En primera instancia, los resultados arrojan resultados positivos, ya que más del 70% de las personas encuestadas dijeron que la capacitación había sido muy buena, esto equivale a 50 personas; las 21 personas restantes (29%) respondieron que la capacitación había sido buena, esto quiere decir que dicha capacitación fue bastante productiva para las 71 personas encuestadas.



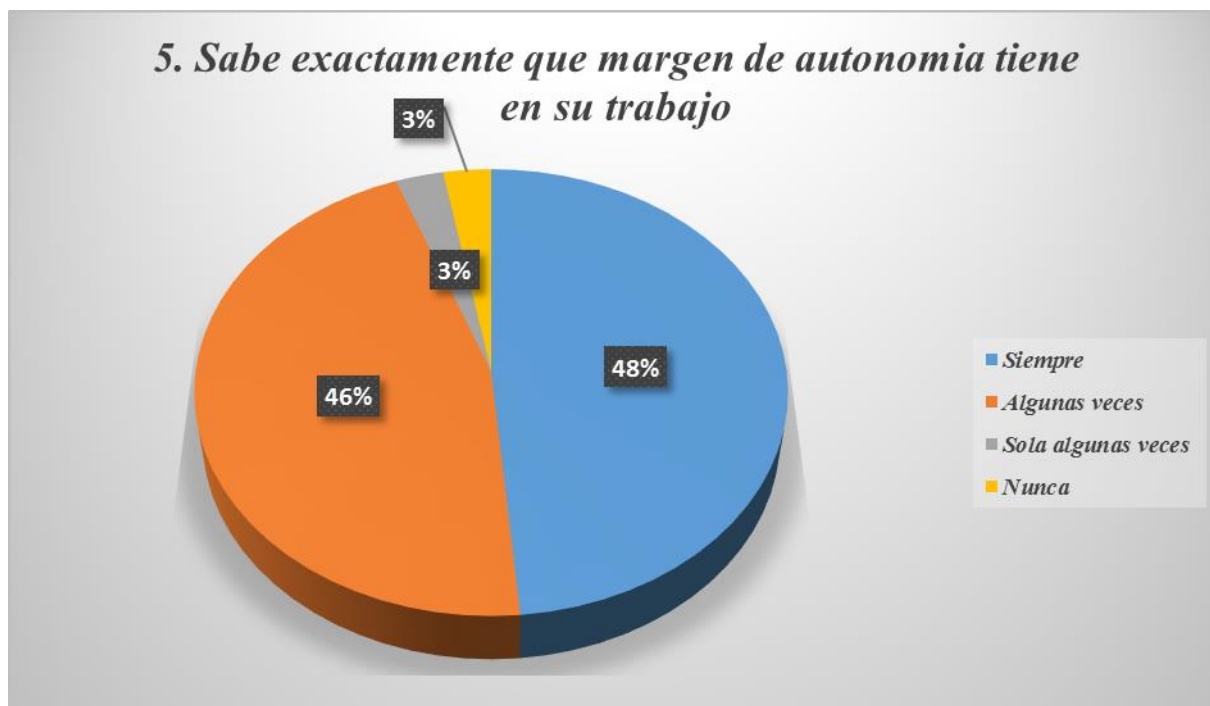
Gráfica 2. Hay que analizar la correlación que existe entre la capacitación y los conocimientos de los encuestados en sus actividades laborales. Con base en los resultados, se puede apreciar que de las 71 personas, 43 de ellas respondieron que fue muy buena la temática tratada, otro 36% de los encuestados (25 individuos) también catalogaron como buena la importancia de implementar dichos conocimientos en su área laboral, mientras que tan solo el 4% restante que equivale a 3 personas, piensan que esto fue regular.



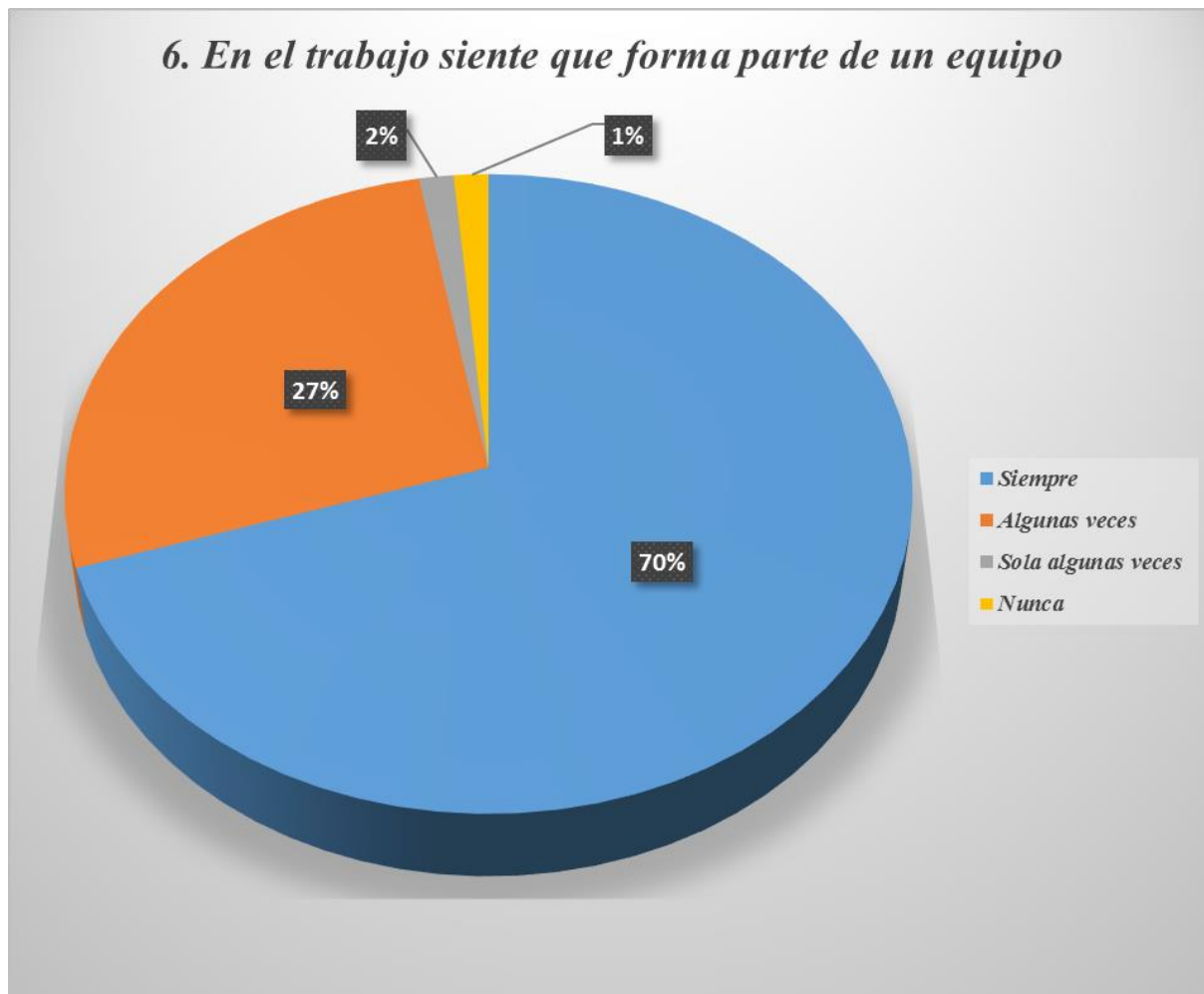
Gráfica 3. Se identificó que casi el 100% de las personas encuestadas están satisfechas y muy satisfechas con las herramientas que se les brindó durante la capacitación, para el desarrollo del trabajo llevado a cabo. Se aprecia en la gráfica anterior que tan solo una persona estuvo insatisfecha con las diferentes herramientas que se le facilitaron, por ende se puede concluir que para la mayoría de ellas fue de total agrado el uso de las mismas.



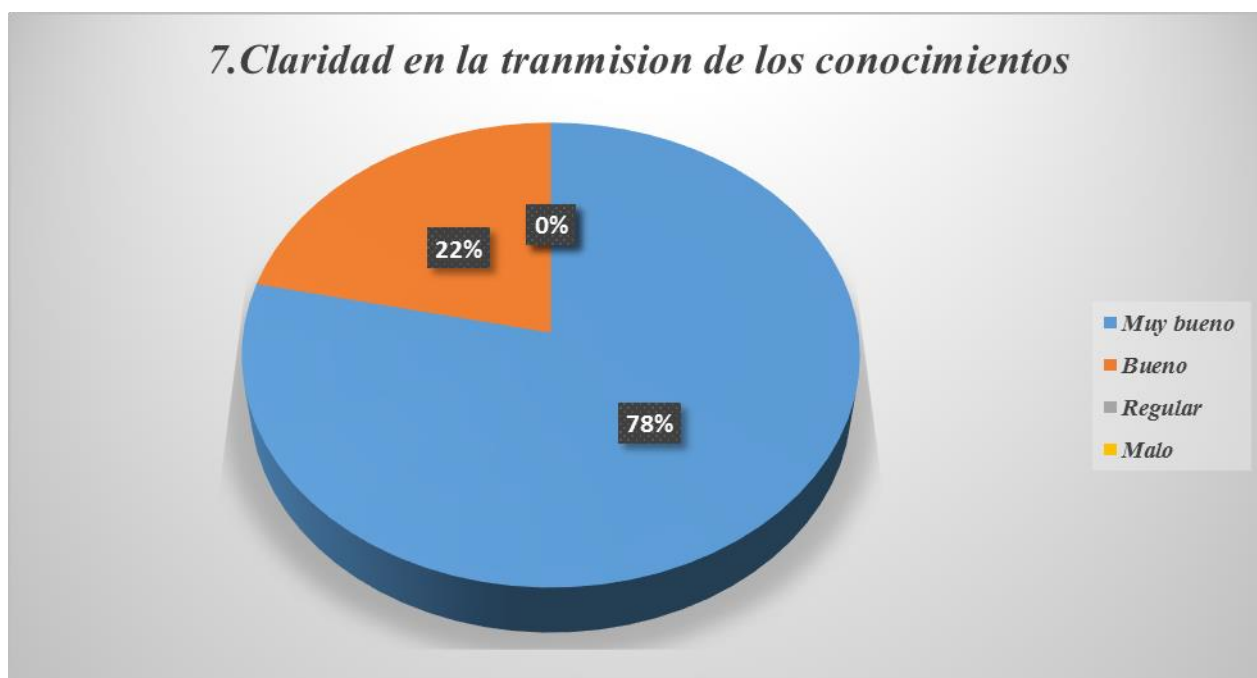
Gráfica 4. Es importante tener una buena relación entre el grupo de trabajo con el que se ejecutan las labores designadas. Gracias a que efectivamente existió dicha relación, el 46% de las personas encuestadas opinaron que las personas con las que trabajaron, lograron facilitar la consecución de los resultados esperados; sumado a esto se destaca que el número de personas restantes (38) también afirmaron contar con un grupo bueno de trabajo.



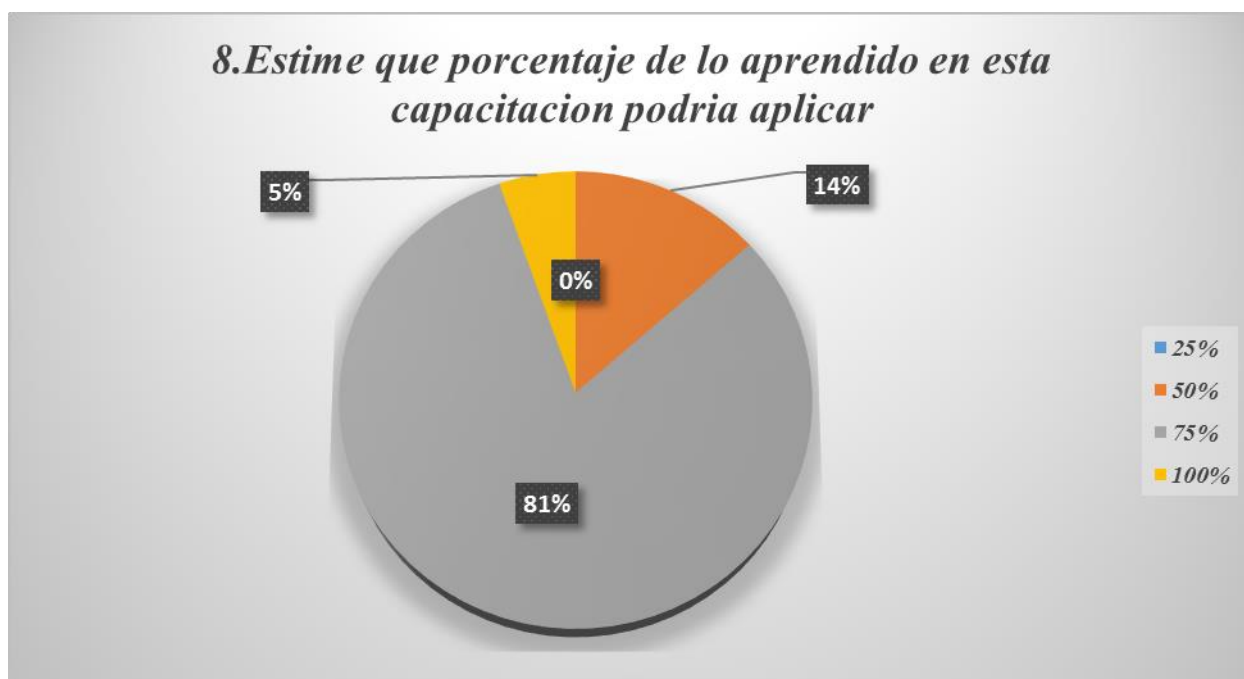
Gráfica 5. Analizando el margen de autonomía que tienen las personas en el trabajo, los resultados de la encuesta arrojan que 34 de las 71 personas afirman siempre tener dicho margen, esto equivale al 48% del total de encuestados. Otro 46% que hace referencia a 32 personas, opinan que algunas veces tienen control autónomo sobre las labores que ejecutan, finalmente el 6% restante de las personas, se discrimina en que la mitad de ellas solo algunas veces tienen dicha autonomía, y la otra mitad nunca ostenta de ella.



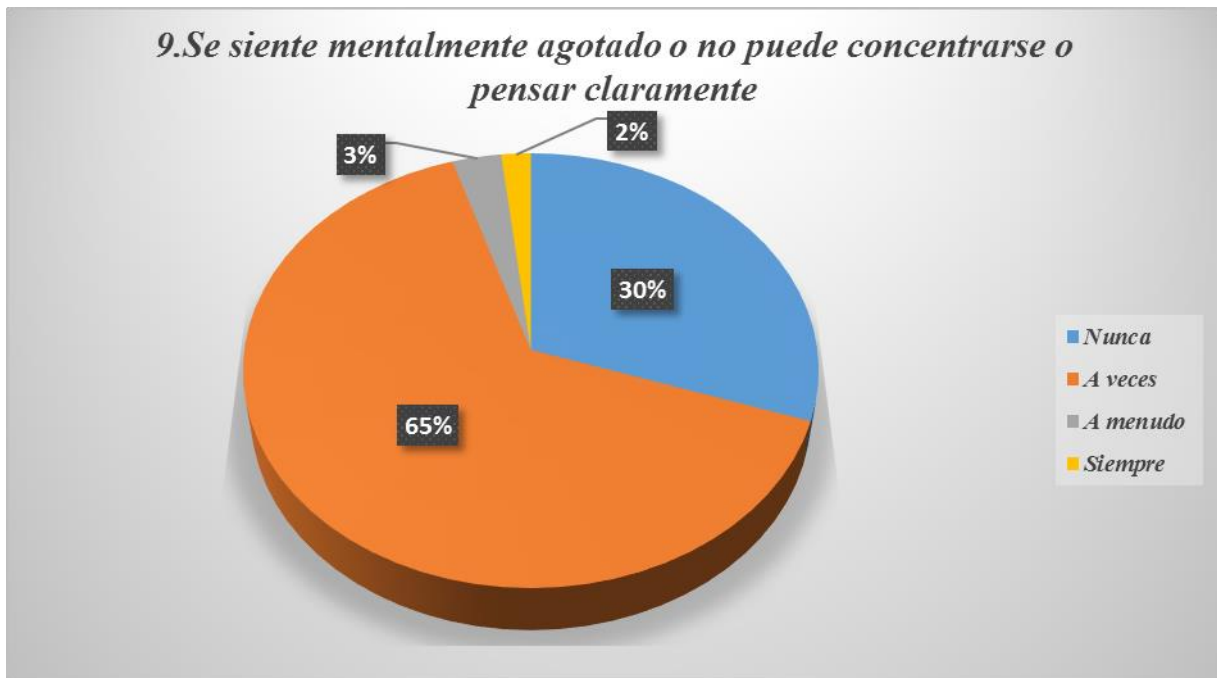
Gráfica 6. Siguiendo con la relevancia de sentir que un individuo forma parte de un equipo en el trabajo, los resultados obtenidos fueron bastante positivos, ya que 50 personas, equivalentes al 70%, consideran que siempre hacen parte de un equipo al momento de ejecutar sus labores. Otro porcentaje bastante significativo, que equivale a un 27% (19 personas), consideran que 'algunas veces' sienten que forman parte del equipo de trabajo; mientras que un bajo porcentaje de las mismas (3%), solo algunas veces y/o nunca se sienten dentro del equipo laboral.

Segunda encuesta

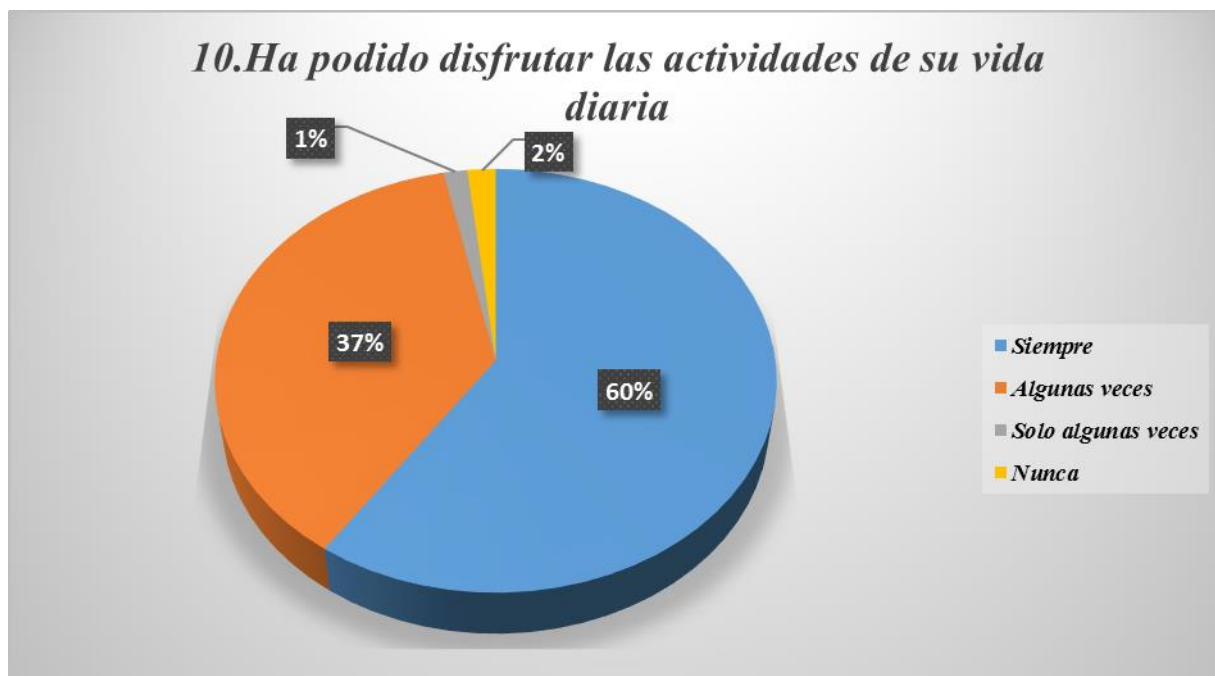
Gráfica 7. Continuando con la segunda encuesta, en primera instancia se puede apreciar que la transmisión de los conocimientos impartidos a los encuestados fue de total claridad, dividiéndose de esta forma en un 78%, que equivale a 55 personas, en una muy buena recepción de los temas tratados, y el restante 22% (16 individuos) también tuvieron una buena claridad en cuanto al entendimiento de dichos conceptos.



Gráfica 8. Es fundamental que los conocimientos y temas tratados dentro de la capacitación, puedan ser aplicados en el diario vivir y dentro de las labores ejecutadas, es por esto que se observa en la gráfica algo muy positivo y es que más del 80%, equivalente a 57 personas, aplicarían en un 75% de los casos las temáticas que en las que fueron capacitadas. Es importante destacar que otro 14% de encuestados aplicarían lo aprendido el 50% de las veces, mientras que de forma menor se aprecia que 3 personas lo aplicarían el 100% de las veces, dato bastante interesante y que influye de forma positiva en los resultados.



Gráfica 9. Muchos individuos respondieron en la encuesta que a veces se sienten mentalmente agotados o presentan dificultades al momento de concentrarse en sus actividades, se hace referencia exactamente a 46 personas (65%), dicho dato se considera positivo ya que no presentan tantas falencias en este ámbito, sumado a ello se estima que 21 personas nunca padecen de este problema, representando así el 30% del total de encuestados. Solamente un pequeño grupo de personas, 4 para ser exactos, creen sentirse agotados mentalmente, cosa que puede ser tratada para su posterior mejoría.



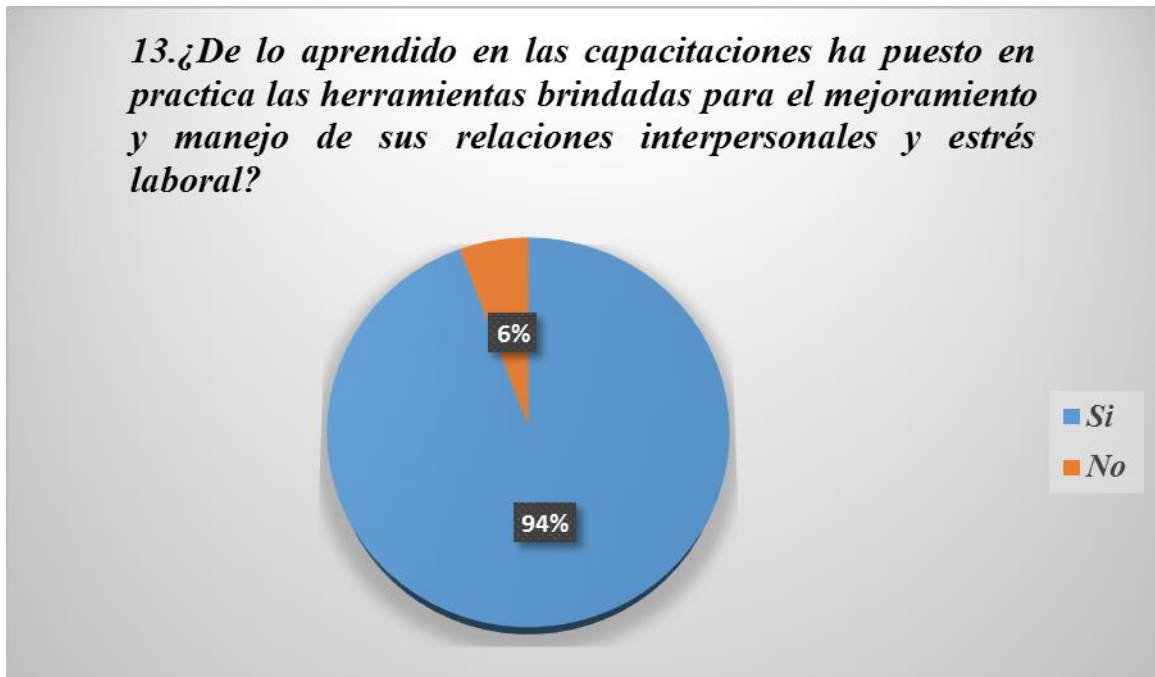
Gráfica 10. Esta pregunta tiene un alto impacto en la motivación que sienten las personas para ejecutar sus labores diarias, ya que si las personas pueden disfrutar de las actividades que realizan, esto genera satisfacción personal y produce resultados positivos. Con base en los resultados de las encuestas se aprecia que el 60% de las personas siempre han podido disfrutar las actividades de su vida diaria, equivalente a 42 individuos. Otro 37% expresa haber disfrutado dichas actividades 'algunas veces' (26 personas), esto quiere decir que solamente un bajo porcentaje equivalente a 3 personas nunca ha disfrutado las actividades.



Gráfica 11. Se considera bastante relevante esta pregunta, ya que al observar los resultados, es notorio que existe una polarización por parte de los encuestados, donde se evidencia que el 32% nunca ha presentado dificultades para resolver sus situaciones, por otro lado se aprecia que un 37% solo algunas veces siente que no logra resolver las dificultades por las que pasan, y finalmente un 31% (22 personas) algunas veces sienten dicha sensación. Aquí es de gran importancia saber y conocer los motivos a los que conlleva responder de esta manera y darles un tratamiento adecuado.



Gráfica 12. La relevancia de conocer qué piensan los encuestados acerca de posibles temas a tratar dentro de futuras capacitaciones que estén enlazadas con su área laboral, nos arroja esta gráfica, aquí se evidencia que 25 personas que forman un 35% de los encuestados, sugieren incluir temas relacionados a la planificación de estrategias. Otro 34% que corresponde a 24 personas, ven viable tratar temas sobre manejo de conflictos; 12 individuos que representan otro 17% ven importante capacitarse en temas de administración del tiempo, y finalmente las 10 personas restantes, consideran relevante hablar sobre clima organizacional.

Tercer encuesta

Gráfica 13. Finalmente se formuló una pregunta para conocer la importancia e incidencia positiva que tuvo las capacitaciones en el personal. En esta pregunta se observa que casi el total de la población encuestada, correspondiente a un 94% respondió que sí ha puesto en práctica las herramientas brindadas en pro de contribuir a un mejoramiento y buen manejo de sus relaciones personales, combatiendo de esta manera el estrés laboral; Tan solo un 6% respondió de forma negativa, esto quiere decir que en general el balance de las capacitaciones y los resultados obtenidos fueron positivos.

DISCUSIÓN

Con ayuda de los diversos datos obtenidos en la pasantía, se pudieron observar los puntos y/o factores que inciden directamente en la psicología organizacional. Se logró implementar un programa de prevención y promoción de riesgos en la Central de Abastos de Bucaramanga, con apoyo directo del departamento de talento humano de dicha organización.

Gracias a la participación activa del personal dentro de las capacitaciones, se logró obtener una buena afluencia de público, con el cual se llevaron a cabo actividades donde se capacitó a los empleados en temas de seguridad y salud en el trabajo, enfocándose en riesgos psicosociales como lo es el estrés laboral, liderazgo y sus derivados, lo cual concuerda con lo encontrado por (Guevara Lozano, 2015) en su artículo donde dice que las condiciones laborales en las empresas tienden a mejorar cuando se propone un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se implementa de manera correcta, ya que más allá del cumplimiento de la normatividad exigida, se contribuye a mejorar el clima y las condiciones laborales entre los individuos que integran la organización.

Es indudable que al ejecutar dentro de las organizaciones capacitaciones de prevención y promoción y evaluaciones de los riesgos psicosociales, entre otras, ayuda abundantemente a reducir la accidentalidad, el ausentismo laboral, mejora la buena conducta del personal y todo esto se transmite en eficiencia productiva para la empresa.

Continuando con la evaluación del impacto en las organizaciones en cuanto al riesgo laboral, es importante destacar que Centroabastos ha desarrollado actividades conjuntas con otras organizaciones y que con la colaboración de la pasante, se ha podido aumentar el grado

de conciencia sobre temas de psicología organizacional en los trabajadores, los resultados de la encuesta así lo demuestran, arrojando un balance positivo y generando satisfacción en las personas que fueron capacitadas a lo largo de este periodo de pasantía.

Los conocimientos impartidos, fueron de vital importancia para que las personas los pusieran en práctica dentro de sus determinadas áreas laborales, esto garantiza que la eficiencia al momento de ejecutar sus actividades, presente grados de mejoría y puedan hacerlo bajo una responsabilidad absoluta.

Las herramientas de apoyo representaron una ayuda significativa para el desarrollo de las actividades, casi 99% de las personas así lo afirman, sintiéndose satisfechas y muy satisfechas con los conocimientos que se les inculcaron, por lo tanto, con el porcentaje de conocimientos que los individuos capacitados y encuestados piensa que pueden aplicar, se observa que la gran mayoría respondieron favorablemente; Dichas herramientas actúan como un conjunto que sirve para mejorar la recepción de lo impartido.

Con base en lo que afirma (Barbosa, Juárez, Contretas Francoise, Uribe, & Mejía, 2009). El liderazgo en este tipo de capacitaciones es fundamental, ya que el pasante tiene la responsabilidad de ejecutar un cronograma de actividades que se adapte a las temáticas necesarias y que fueron inculcadas, dicho esto, logra acaparar la atención del público participante y facilita la recepción de los mensajes en ellos, generando un funcionamiento exitoso en las capacitaciones.

Finalmente se destaca lo que menciona (Gomero Cuadra & Zeballos Enriquez, 2006). En cuanto al equilibrio que se debe mantener entre un estado mental acorde a las necesidades de las actividades a ejecutar, una buena alimentación y un buen diseño de planes estructurales para lograr un balance óptimo entre las actividades a realizar; Mencionado esto, se identifica en los resultados, que los participantes han generado conciencia en ellos mismos y velan por mantener un estado de salud mental y físico de la mejor manera posible, para que esto no sea un impedimento al momento de realizar sus acciones y ejecutar sus labores.

CONCLUSIONES

Dentro del análisis expuesto, se logró cumplir con el objetivo general del proyecto, pudiendo culminar la implementación del plan de prevención y promoción que se ejecutó en el transcurso de la pasantía, de esta forma se pudo organizar y desarrollar diversos procesos que están enlazados a las necesidades que presenta la organización (Centroabastos S.A.)

En relación a lo anteriormente expuesto, en el trabajo de pasantía estableció desde el modelo de gestión por competencia la construcción de una serie de encuestas, las cuales buscaba evaluar el impacto frente a las capacitaciones de prevención y promoción donde se pretendía mejorar los indicadores de riesgo psicosocial hallados en los resultados por la batería.

Al analizar los resultados obtenidos, se logró apreciar un balance positivo en los encuestados, alcanzando niveles de satisfacción en el personal que fue capacitado, así mismo se destaca la gran utilidad de haber implementado un cuestionario con el propósito de conocer el impacto que generó durante la etapa de socialización y aprendizaje, como consecuencia de lo mencionado anteriormente, fue posible inculcar al personal de la Central de Abastos de Bucaramanga los conocimientos necesarios para desarrollar y poner en práctica en su ámbito laboral, extra laboral e individual.

Con base en los temas tratados dentro de las capacitaciones, se pretendía buscar condiciones óptimas, sostenibles, y destrezas tanto físicas como intelectuales con el objetivo de fomentar un mejor ser humano, con valores y herramientas que les permitiera defenderse,

evitar y prevenir cualquier tipo de acontecimiento que pusiera en riesgo la calidad de vida de los trabajadores, y así asegurar un fortalecimiento en la estructura organizacional.

En última instancia, se concluye que el trabajo realizado tuvo un gran impacto en el personal con el cual se trabajó, ya que se logró apreciar que los empleados de Centroabastos S.A, se notaron muy activos, mostrando un gran interés en el desarrollo de las diferentes actividades, preocupándose por su mejoramiento continuo.

RECOMENDACIONES

Durante el desarrollo de la pasantía se detectó una serie de puntos críticos, los cuales se considera necesario mencionar, esto con el propósito de lograr un incremento en la funcionalidad de la organización, es por esto que dentro del campo de acción se recomienda lo mencionado a continuación:

- Poder continuar con el apoyo o acompañamiento de la implementación del plan de prevención y promoción de riesgos psicosociales en la central de abastos de Bucaramanga con los temas sugeridos que se dieron en la evaluación, los cuales fueron administración del tiempo, manejo de conflicto, planificación de estrategias y clima organizacional.
- Se sugiere trabajar desde el área de talento humano, clima organizacional y herramientas de manejo frente al estrés laboral ya que no se presentaron índices elevados, pero es importante seguir dando continuidad en la optimización de este indicador.
- Por último, que al pasante se le permita tener mayor participación en el área de selección de personal, como ayuda idónea al departamento de Gestión Humana y así trabajar conjuntamente en la transformación a nivel personal y profesional del pasante, ya que en el ejercicio laboral es herramienta clave que el psicólogo organizacional sepa enfrentarse a estas temáticas y otras situaciones de la vida diaria.

REFERENCIAS.

- Barbosa, D., Juárez, F., Contretas Francoise, Uribe, A., & Mejía, C. (2009). *ESTILOS DE LIDERAZGO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN ENTIDADES DEL SECTOR SALUD. UN ESTUDIO COMPARATIVO*. Bogotá: Acta Colombiana de Psicología.
- Benavides, F., Ruiz, C., & García, A. (2000). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.
- Colombiano, M. d. (Julio de 2008). *Resolución 2646 de Julio de 2008*. Obtenido de http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040_Res2646%202008.pdf
- Gil Monte, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Valencia, España: Universidad de Valencia .
- Gomero Cuadra, R., & Zeballos Enriquez, C. (2006). *Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Gratacós, M. (28 de Octubre de 2015). *Lidefer*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/psicologia-organizacional/>
- Guevara Lozano, M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Mejía, J. (2007). *Psicología de la seguridad laboral*. Valencia: Lettera Books.
- Peiró, J. (2003). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Valencia: Universidad de Valencia.

Quirón Prevención. (17 de Marzo de 2015). Obtenido de

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl>

Schaper, N. (2004). *Theoretical substantiation of human resource*. Management Revue.

Terán Rosero, A., & Botero Álvarez, C. (2012). *Riesgos psicosociales intralaborales en docencia*. Revista Iberoamericana de Psicología.


Valencia, U. I. (24 de Enero de 2017). *Universidad VIU*. Obtenido de

<https://www.universidadviu.es/la-psicologia-laboral/>

Yáñez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Santiago de Chile: Universidad de Concepción

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta de liderazgo

	Evaluación del Impacto de la Capacitación de Riesgo Laboral
Capacitación:	Fecha: 07 de mayo de 2018
Cargo:	Área:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta capacitación.

Lea cada punto cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación. Marque con una X la opción que crea conveniente.

1. Los objetivos de la capacitación fueron			
Muy bueno	Bueno	Regular	Malo

2. La capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo			
Muy bueno	Bueno	Regular	Malo

3. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas por la capacitación para el desarrollo de su trabajo.			
Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

4. Las personas con las que trabaja facilitan la realización de su trabajo			
Muy bueno	Bueno	Regular	Malo

5. Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo			
Siempre	Alguna veces	Sola algunas veces	Nunca

6. En el trabajo, siente que forma parte de un equipo			
Siempre	Alguna veces	Sola algunas veces	Nunca

Anexo 2 Encuesta de estrés laboral

	Evaluación del Impacto de la Capacitación de Riesgo Laboral		
	Capacitación:		Fecha: 21 de mayo de 2018
	Cargo:		Área:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta capacitación.

Lea cada punto cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación. Marque con una X la opción que crea conveniente.

1. Claridad en la transmisión de los conocimientos			
Muy bueno	Bueno	Regular	Malo

2. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación podrá aplicar en su trabajo			
25%	50%	75%	100%

3. Se siente mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente			
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

4. Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria			
Siempre	Alguna veces	Sola algunas veces	Nunca

5. Ha sentido que no logra resolver sus dificultades			
Siempre	Alguna veces	Sola algunas veces	Nunca

6. Qué otro tema usted considera importante para ser incluido dentro del programa de capacitación en su área laboral			
Administración del tiempo	Manejo de conflicto y asertividad	Planificación de estrategias	Clima Organizacional

Anexo 3 Encuesta del impacto de las capacitaciones








¿De lo aprendido en las capacitaciones ha puesto en práctica las herramientas brindadas para el mejoramiento y manejo de sus relaciones interpersonales y estrés laboral?	
SI	NO

Anexo 4 afiche de estrés laboral

CLAVES PARA DISMINUIR EL ESTRÉS

Te esperamos el 21 de Mayo a la capacitación de Estrés Laboral

Anexo 5 folletos estrés laboral

<p>Relajación</p>  <p>La relajación es una forma de lograr un cuerpo tranquilo y una mente calma. Esta relajación física y mental se denomina respuesta relajadora y contrarresta la respuesta al estrés.</p> <p>La relajación es una herramienta útil, ya sea utilizada sola o en conjunto con otras estrategias para la reducción del estrés. Todo lo que necesita para relajarse es:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Un lugar libre de ruidos súbitos e interrupciones. > Un momento apropiado. > Una posición corporal en la cual puede eliminar la tensión muscular sin quedarse dormido, a no ser que esa fuera su intención.  <p>La relajación también puede incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Que le hagan un masaje. > Escuchar música. > Dar palmaditas a su mascota. > Dormir la siesta > Leer un buen libro <p>> Mantenerse en movimiento: algunas formas de movimiento como sacudirse, balancearse o una actividad rítmica libre pueden contribuir a la relajación descargando la tensión física.</p> <p>EL PUNTO MAS IMPORTANTE ES HACERSE DE TIEMPO PARA QUE ESTO OCURRA</p>	 <p>Más reductores del estrés, rápidos y fáciles</p> <ul style="list-style-type: none"> > Para despertarse, disponga de una alarma suave, de sonido agradable. > Si las mañanas son agitadas y estresantes, levántese más temprano para tener más tiempo. > Cada vez que mire su reloj respire profundo y relájese. > Trate de comer, hablar, conducir o moverse despacio. > Planee no hacer cosas demasiado juntas o al mismo tiempo. > Haga una pausa entre las tareas para estirarse, caminar, relajarse o disfrutar del momento. > Dese tiempo para hacer las cosas que le gustan. Hágalas para divertirse y no para competir o ser el mejor. > Aprenda a decir que NO, pero no indiscriminadamente. Las personas que pueden decir NO a menudo también dicen SÍ, y se sienten bien por ello. > Reduzca el enojo hacia los demás: la tolerancia y aceptación son buenos para la salud.  	<p>UNA GUIA PRÁCTICA PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS</p>  
---	---	---

Anexo 6 afiche de equipo de trabajo

***“Yo hago lo que tú no puedes, y tú haces lo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas.*”**



*Te esperamos el 6 de Agosto a la
Capacitación de Equipo de Trabajo*

centroabastos
Central de Abastos de Bucaramanga S.A.

Anexo 7 folleto de equipo de trabajo

¿Por qué es importante el trabajo en equipo?

Porque se complementan las habilidades y los talentos. Cuando tienes un **equipo de trabajo** diverso y bien enfocado, se pueden disminuir las debilidades y potenciar las fortalezas. Busca gente distinta que esté dispuesta a cooperar y **trabajar por** un mismo propósito.

Ventajas del trabajo en equipo

- ✓ Mas motivación
- ✓ Mayor compromiso
- ✓ Mas creatividad
- ✓ Mejora la comunicación

Beneficios

- ✓ Favorece la creatividad y el aprendizaje y aumenta cuando las personas trabajan juntas como un equipo
- ✓ Mezcla fortalezas complementarias
- ✓ Reduce el estrés
- ✓ Mejora el desempeño
- ✓ Aumenta la eficiencia y la productividad

❑ Equipo de Trabajo	❑ Trabajo en Equipo
<ul style="list-style-type: none"> - Responde cada persona - Los miembros tienen formación similar - Cada miembro tiene una marca particular de funcionar - No necesariamente sucede la cohesión - Niveles jerárquicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Responde en conjunto - Cada miembro domina una faceta determinada - Estándares comunes - Cohesión - Diluye la jerarquización

