



Transición Laboral en México:
Gerencia y Dirección RR. HH.

El bienestar como elemento de transformación laboral

Sesión sincrónica 3

Agenda

- Actividad de atención plena
- Reflexión inicial
- **Tema 8. El bienestar laboral y las organizaciones positivas**
 - 1. La teoría de las demandas y recursos laborales
 - Actividad 1
 - 2. El estrés laboral y sus repercusiones en el bienestar
 - 3. El bienestar organizacional como tendencia global
 - 4. Características y resultados de las organizaciones positivas
 - Actividad 2

Respira





¿Cómo estás?

Reflexión inicial

- ¿Qué elementos impactan en el bienestar organizacional?
- ¿A qué se debe que existan personas u organizaciones que sí operan con bienestar?





Tema 8.

El bienestar laboral y las organizaciones positivas

La teoría de las demandas y recursos laborales

Un ambiente de trabajo **saludable** es más que la ausencia de los riesgos psicosociales. Es un ambiente en el que tanto empleadores y colaboradores tienen como **prioridad** el bienestar en su vida laboral, y facilitan las condiciones que lo promueven.

(Organización Mundial de la Salud, 2020)



La teoría de las demandas y recursos laborales

La teoría de las demandas y recursos laborales explica que los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales interactúan constantemente entre sí, generando un impacto en el colaborador.



La teoría de las demandas y recursos laborales

Conceptos centrales de su modelo:

Demandas laborales

Son los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que requieren de un esfuerzo (físico y psicológico) sostenido, los cuales se encuentran asociados con ciertos costos fisiológicos y psicológicos.

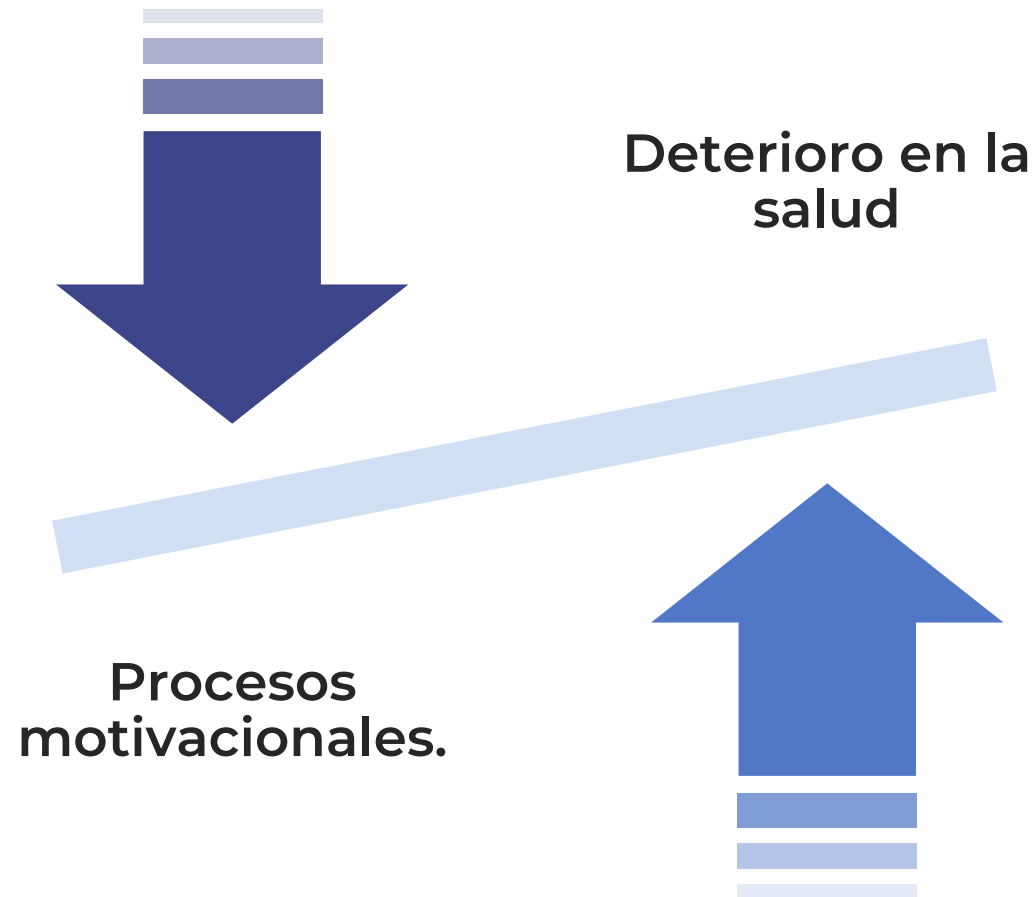
Recursos laborales

Son los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que son funcionales, los cuales ayudan a obtener logros laborales, reducen las demandas laborales (junto con los costos fisiológicos y psicológicos asociados) y estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo.

La teoría de las demandas y recursos laborales



La teoría de las demandas y recursos laborales



Actividad

- Considerando la teoría de las demandas y recursos laborales, contesta lo siguiente:

1. ¿Cuáles son las principales demandas que generan tensión y que pueden deteriorar la salud en tu equipo u organización?



2. Plantea una meta SMART que tenga un impacto en los procesos motivacionales de tu equipo natural de trabajo, con el fin de que ayude a afrontar las demandas identificadas.

La teoría de las demandas y recursos laborales

Los **recursos laborales** amortiguan el impacto que tienen las demandas y amplifican su efecto en la motivación y en el involucramiento (*engagement*) de los colaboradores.

Receso



El estrés laboral y sus repercusiones en el bienestar

“El estrés laboral es una reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación” (Patlán, 2019).

Según Siegrist, el estrés laboral surge de la falta de equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa recibida por el trabajo (Siegrist, 1996).

Es el resultado de la interacción de la persona y su medio ambiente laboral, en donde el colaborador lo interpreta como abrumador, dando como resultado una falta de recursos personales para afrontarlos (Patlán, 2019).

El estrés laboral y sus repercusiones en el bienestar

Factores estresantes que están relacionados con las condiciones adversas en el trabajo:

Estresores de puesto.

Estresores del trabajo.

El estrés laboral y sus repercusiones en el bienestar

Síntomas que se relacionan con el estrés laboral:

- Desánimo.
- Cansancio.
- Ansiedad.
- Síndrome de burnout.
- Disminución en la motivación.
- Presencia de distintas enfermedades.

El estrés laboral y sus repercusiones en el bienestar

Medidas para apoyar a las personas dentro de las organizaciones, las cuales se enlistan a continuación:

- Aumento de las vacaciones.
- Servicios adicionales como guarderías, tutoría para los hijos, etcétera.
- Trabajo remoto.
- Horarios de trabajo flexibles.

El impacto que se busca al implementar dichas estrategias es disminuir el estrés para incrementar el bienestar.

Bienestar organizacional en el mundo

- Los colaboradores son más creativos y aumentan su capacidad para generar cambios.
- Menos rotación, mayor retención de talento.
- Se generan vínculos interpersonales más sólidos y confiables.
- Los colaboradores experimentan mayores niveles de pertenencia.
- Hay una mejora el clima organizacional.
- Hay una mejora en la gestión del estrés laboral.

Google

- Tienen un equipo de científicos del área social (People and Innovation Lab), con la finalidad de que investiguen a sus colaboradores para generar mejoras en las áreas.
- Políticas de recursos humanos novedosas e innovadoras.
- Mobiliario y espacios especiales: se consideran especiales, ya que no cuentan con cubículos, por lo que tienen espacios para el descanso y la relajación.



Lambda3. (2018). ¿Quieres conocer las oficinas de Google? Recuperado de <https://lambdatres.com/2018/08/quieres-conocer-las-oficinas-de-google/>

Google

- Incentivos, tal y como la formación para todos, ya sea en temas técnicos o de habilidades, así como ayuda en los costos legales para la adopción, aumentos en los días de vacaciones, entre otros.
- Los lugares de trabajo están diseñados para fomentar y generar vínculos interpersonales, así como para fomentar la comunicación y la reunión.
- Regla del 80-20: Google pide a sus colaboradores que el 20% del tiempo en el trabajo lo inviertan en proyectos personales. El resultado de esto es que terminan invirtiendo ese tiempo en problemáticas relacionadas con la compañía.



Lambda3. (2018). ¿Quieres conocer las oficinas de Google? Recuperado de <https://lambdatres.com/2018/08/quieres-conocer-las-oficinas-de-google/>

Características y resultados de las organizaciones positivas

Enfoque positivo

- Aceptan el bien común.
- Realizan contribuciones de manera espontánea.
- Construyen relaciones sociales y cultivan conexiones de alta calidad.
- Aceptan la retroalimentación.
- Afrontan y superan las limitaciones.

Características y resultados de las organizaciones positivas

Los colaboradores altamente involucrados muestran mejoras importantes para la organización (Gallup, s.f.):

Incremento

- 21% en ganancias.
- 20% en ventas.
- 17% en la productividad.
- 10% las calificaciones de los clientes.

Reducción

- 70% de incidentes de seguridad.
- 59% de rotación (en organizaciones con baja rotación).
- 24% de rotación (en organizaciones con alta rotación).
- 41% de ausentismo.

Actividad

Parte 1

- Identifica las acciones que actualmente existen en tu organización. Escribe las acciones existentes en la tabla 1.
- ¿Qué tipo de acciones son las que más presencia tienen?
- ¿Qué acciones te gustaría implementar en cada una de las maneras de afrontar el estrés? (Identifica tres acciones).

Gestión del conflicto.	Bienestar de los colaboradores.	Habilidades de afrontamiento.	Programas de salud.

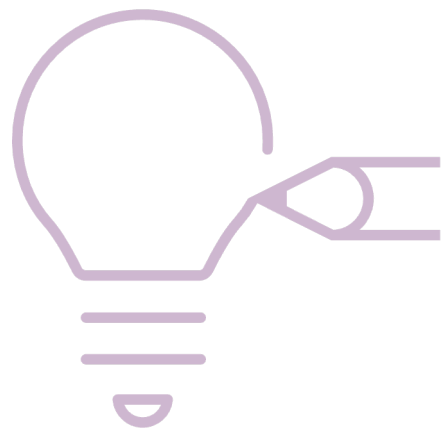


Actividad

Parte 2

En equipos de tres personas:

1. Compartan los hallazgos encontrados en la parte 1.
2. En equipo, generen **cuatro acciones** que puedan comenzar a implementar en sus organizaciones.
3. Presenten sus acciones en plenaria.



**¿Qué es lo más valioso
que te llevas hoy?**



¡Gracias por tu atención!

Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.