

CALIDAD DE VIDA LABORAL



Práctica Organizacional

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Calidad de vida laboral

Stephany
Gonzalez

Bolaños

Leidy Camila
Dorado Ruiz

María Camila
Pisso Castillo

Nicole Uribe
Trujillo

Universidad Cooperativa de
Colombia

Psicólogas en formación

2020-2 Programa de psicología

Popayán – Cauca

Introducción

La caracterización principal de un ambiente laboral idóneo se basa en la alineación de los objetivos organizacionales junto con los de sus colaboradores como

Todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar las condiciones de los colaboradores experimentando un nivel de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven los agentes de cada organización. (Gómez, 1996)

Por tanto, esta cartilla se realizó con el interés de brindar herramientas conceptuales y prácticas a un grupo de docentes y administrativos de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, en la ciudad de Popayán con el fin de consolidar su clima organizacional de manera que la institución siga creciendo de forma general, creando espacios que aporten al bienestar y a la calidad de vida de sus trabajadores; así mismo se encamina y se interesa en reestructurar el proyecto de vida de los Pre pensionados haciendo frente a la nueva etapa por la que están próximos a experimentar.

Las temáticas abordadas en el presente material estuvieron basadas en un diagnóstico previo, contemplando procesos relacionados con el manejo del clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo y el programa de pre pensionados el cual tuvo lugar en el segundo semestre del año 2020, con la finalidad de dar

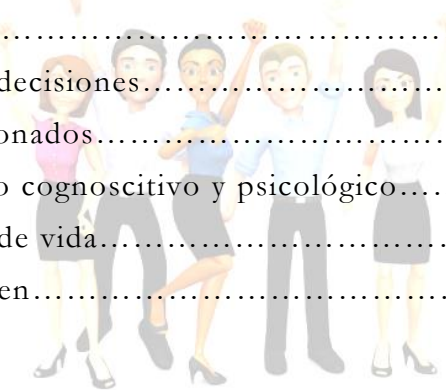
respuesta ante las demandas organizacionales puestas en conocimiento por la institución.

Por esta razón, desde el ámbito profesional, como psicólogas en formación, nuestras acciones estuvieron dirigidas a identificar los factores psicosociales de riesgo que se pueden presentar en el contexto laboral para establecer estrategias con el fin de promover la consolidación de estas al interior de la organización.



Tabla de contenido

Calidad de vida laboral.....	
Pausas activas y psicológicas.....	
¿Qué son?.....	
Impacto que generan en la salud.....	
Clima organizacional.....	
Relaciones interpersonales.....	
Adaptación laboral.....	
Liderazgo.....	
Toma de decisiones.....	
Pre pensionados.....	
Desarrollo cognoscitivo y psicológico.....	
Proyecto de vida.....	
Autoimagen.....	



CALIDAD DE VIDA LABORAL



La calidad de vida laboral se conoce según el Departamento administrativo de la función pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución.

Los beneficios para las empresas que adoptan el concepto, así como la cultura de calidad de vida en el trabajo, son incontables. Tanto la productividad como la atención y motivación aumentan, el ambiente laboral mejora, hay una disminución de gastos relacionados con los tratamientos de salud y de las tasas de ausentismo. La atracción y retención de talento también aumentan gracias a estas acciones.

El promover la calidad de vida en las organizaciones trae consigo muchos beneficios importantes para organización, tales como: mayor lealtad y compromiso de los colaboradores hacia la organización, lo que favorece la retención del talento; incremento en la productividad y mejores niveles de servicio al cliente, así como mayores niveles de satisfacción laboral, reduciéndose los índices de ausentismo y rotación voluntaria.

Pausas Activas y Psicológicas



¿Qué son?

Las pausas activas son técnicas de ejercicios compensatorios, con distinta frecuencia y duración que se utilizan para mejorar la salud física y la eficiencia de los trabajadores. Pues consiste en periodos cortos de tiempo, que se realizan durante la jornada laboral (Haro, 2013).

De esta manera, las pausas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular (MINSALUD, 2015).

Impacto que generan en la salud

En el entorno laboral, los colaboradores se ven expuestos a diferentes riesgos los cuales guardan una relación con su puesto de trabajo y las condiciones en la que lo realizan. En este sentido, será importante implementar acciones que disminuyan la aparición de accidentes laborales, garantizando así la seguridad y salud en el ambiente laboral. Por esta razón, se propone la creación de programas de salud al interior de la organización que incluyan la esfera física, mental y social un ejemplo de lo anterior, consiste en la realización de pausas activas en distintos momentos durante la jornada laboral pues, aquellas permiten:

- Romper la rutina laboral, reactivando al colaborador física e intelectualmente.
 - Mejora el estado de alerta.
 - Activa los procesos de atención y concentración.
 - Afecta positivamente las relaciones interpersonales entre compañeros.
 - Disminuye los niveles de estrés laboral.
- Relaja las zonas musculares más exigidas en el trabajo.
- Previene lesiones osteomusculares.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente (García, 2009).



(Alvaréz, 1993) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional.

Para estudiar el clima organizacional de una empresa es necesario prestar atención a ciertos factores que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos. Dichas causas pueden originarse en base a distintas variables dentro de la organización, como el ambiente físico, social, las distintas formas de comportamiento, etc.

La gama de variables puede ser tan amplia que los especialistas no han llegado a un consenso sobre cómo definir la cantidad y

naturaleza de estos factores, que han sido bautizados en la literatura empresarial como dimensiones.

A continuación, se desarrollarán tres dimensiones abordadas de forma conceptual y práctica.

Relaciones Interpersonales

Chiavenato (2002) expresa que “las relaciones interpersonales son aquéllas [...] que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Son las interacciones [...] diarias] con

los semejantes, [o] compañeros de trabajo” (p. 87).



Por tanto, las relaciones interpersonales ejercen influencia en diversos aspectos que componen el óptimo desarrollo organizacional, como lo son:

- El ambiente laboral
- La motivación
- El compromiso
- La satisfacción laboral
- La consolidación de equipos de trabajo

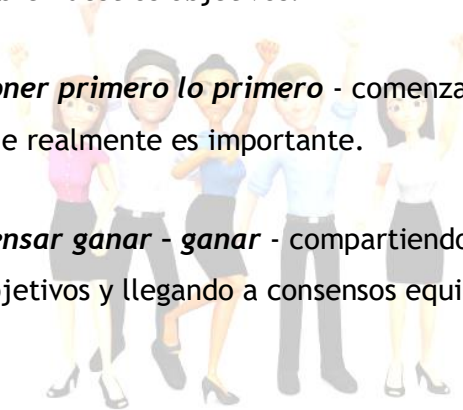
- El rendimiento laboral
- El cumplimiento de logros y objetivos organizacionales.



La consolidación de un ambiente laboral idóneo dependerá de los valores que proyecta la organización a la que pertenecen, además del comportamiento y desarrollo de cada uno de los colaboradores. Por esa razón, establecer pautas para el cumplimiento de las funciones se hace indispensable. De acuerdo con Covey “los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que se trata de pautas consistentes, a menudo inconscientes, de modo constante y cotidiano expresan nuestro carácter y generan nuestra efectividad... o ineffectividad”. Así mismo, propone siete hábitos del

trabajo que pretenden ayudar al colaborador a obtener un mejor desempeño en sus labores diarias en diferentes áreas.

1. ***Ser proactivo*** - acorde con los principios y valores individuales.
2. ***Empezar con un fin en la mente*** - una visión sobre nuestros objetivos.
3. ***Poner primero lo primero*** - comenzar con lo que realmente es importante.
4. ***Pensar ganar - ganar*** - compartiendo los objetivos y llegando a consensos equilibrados.



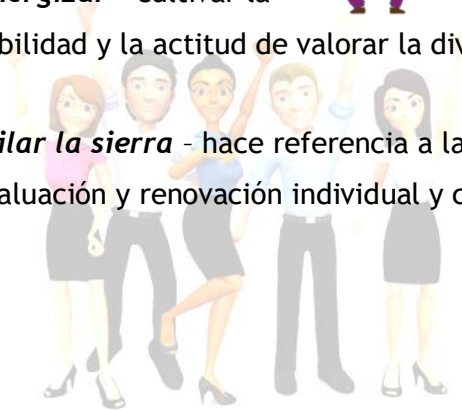
5. **Buscar primero comprender y después ser comprendido** - se basa en

escuchar de manera activa a nuestros compañeros de trabajo y el uso de la comunicación asertiva.

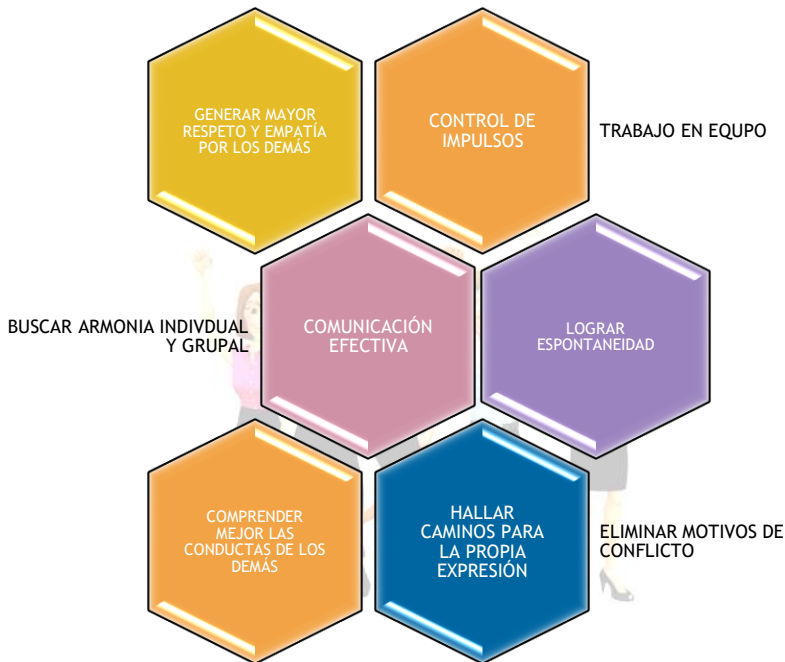


6. **Sinergizar** - cultivar la habilidad y la actitud de valorar la diversidad.

7. **Afilan la sierra** - hace referencia a la evaluación y renovación individual y continua.



A continuación, se mencionan algunos de los beneficios de mantener buenas relaciones interpersonales al interior de la organización:



Adaptación laboral

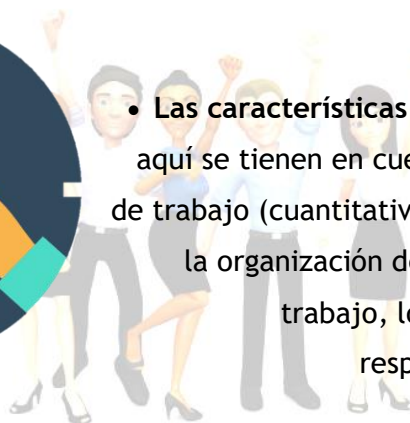
La adaptación laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del

individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo.

- **El medio ambiente de trabajo:** hace referencia a las variables tales como aspectos físicos, el ruido, la iluminación, las condiciones de temperatura, los agentes de riesgo químico y las condiciones propias del diseño del puesto de trabajo.



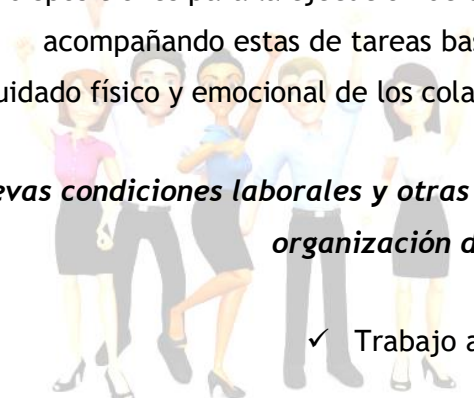
- **Las características de la tarea:** aquí se tienen en cuenta la carga de trabajo (cuantitativa o mental), la organización del tiempo de trabajo, los niveles de responsabilidad.



- **Las características de la organización:** claridad en las funciones, participación y autonomía, posibilidad de interacción y calidad de las relaciones en el trabajo, introducción de cambios en el lugar de trabajo y políticas de gestión de personal.

Las organizaciones se encuentran expuestas a constantes cambios y es su responsabilidad adaptarse a las nuevas condiciones laborales generando así, respuestas adaptativas que les permitan mantenerse a flote. Durante el presente año se realizaron modificaciones que de alguna manera determinaron las líneas de acción de diferentes entidades, por lo que se presentaron dentro de los ejes temáticos las nuevas disposiciones para la ejecución de las labores, acompañando estas de tareas basadas en el autocuidado físico y emocional de los colaboradores.

Nuevas condiciones laborales y otras formas de organización del trabajo

- 
- ✓ Trabajo a distancia.
 - ✓ Teletrabajo.
 - ✓ Disminución de reuniones presenciales.
 - ✓ Empleo de TICS.
 - ✓ El empleador deberá proporcionar el equipo de trabajo en caso de ser necesario.

- ✓ Medidas temporales y excepcionales de carácter preventivo.

Tareas de autocuidado



Liderazgo

¿Qué es?

El liderazgo es la capacidad de establecer la dirección e influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño.

Tipos de Liderazgo

- **Autocrático:** Es el que ordena y espera obediencia, es dogmático y positivo. Dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas o castigos.

- **Democrático o participativo:** Involucra a los empleados en la toma de decisiones,



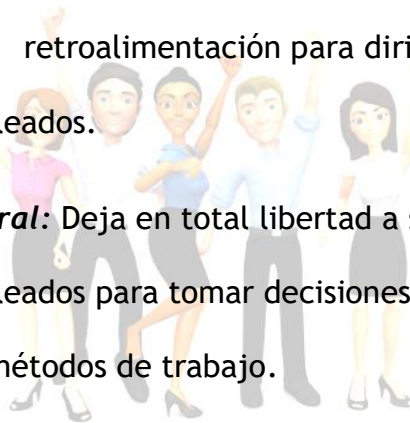
delega autoridad, propicia la

participación para decidir

cuáles serán los métodos y metas de trabajo y usa la

retroalimentación para dirigir a los empleados.

- **Liberal:** Deja en total libertad a sus empleados para tomar decisiones y elegir sus métodos de trabajo.



Características de un líder

- **Creatividad e innovación:** ser proactivos, tener baja resistencia al cambio, desarrollar iniciativas, innovar.

- **Comunicación:** influir, convencer, ser sociable, saber negociar.
- **Motivación:** deseos de desarrollo personal, reconocimiento por el trabajo, tener en cuenta las necesidades de otros, estimular la capacitación.



Una decisión es la elección de la alternativa más adecuada entre varias posibilidades con el fin de alcanzar un estado deseado, considerando la limitación de recursos. Las personas encargadas de tomar una decisión son los decisores (Davis,2000), que serán los directivos u otros empleados

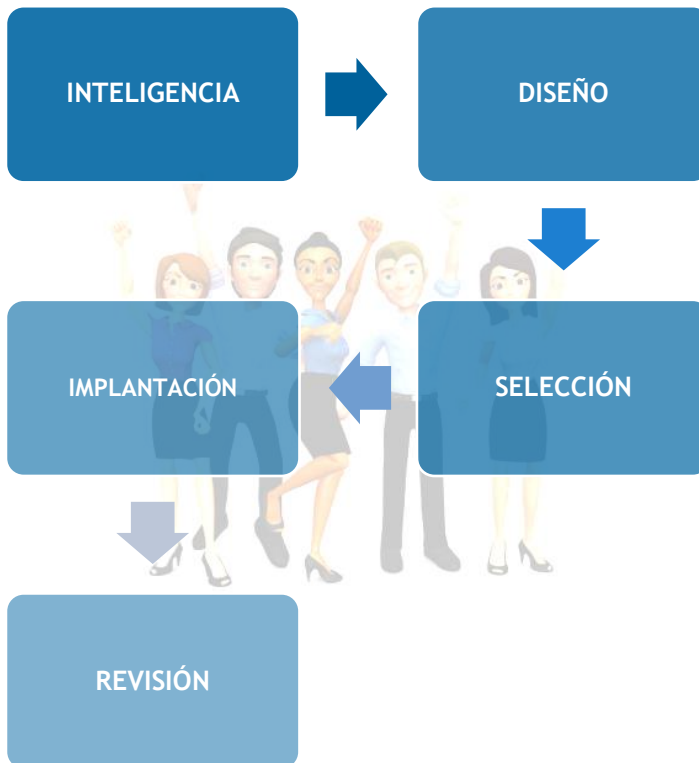
de la empresa en función del tipo de decisión.

En la toma de cualquier decisión se necesita algún tipo de información, aunque sea muy escasa. Con la obtención de información se elaboran, sintetizan y almacenan datos sobre un determinado hecho (González, 2001).

La supervivencia de las empresas actuales depende cada vez más de las decisiones que se toman, de su calidad (desde el punto de vista de la información que se utiliza). Pero, las decisiones hoy, difícilmente se toman en forma individual o aislada, la concurrencia de múltiples personas que aportan su experiencia se ha hecho imprescindible

para poder abordar la complejidad de los problemas de decisión.

Etapas del proceso de toma de decisiones



Condiciones para la toma de decisiones

i. **Certeza:** Situación en la que el decisor conoce los resultados de todas las alternativas.

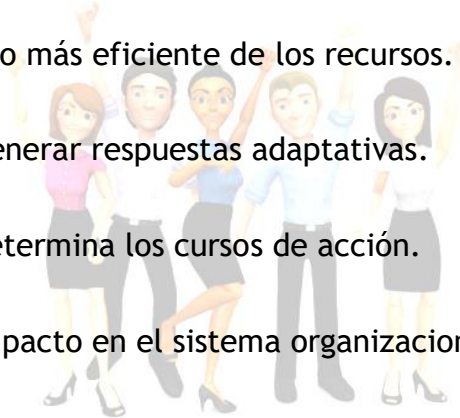
ii. **Riesgo:** Es aquella situación en la cual quien toma la decisión estima la probabilidad de ciertos resultados. La capacidad de asignar probabilidades a los resultados es producto de experiencias personales o de información de segunda mano.

iii. **Incertidumbre:** Los decisores enfrentan situaciones de incertidumbre en estas condiciones, la elección de una alternativa

está influida por el hecho de que quien decide cuenta con poca información.

Relevancia de la toma de decisiones

- Afianza la competitividad.
- Mejora en la satisfacción de los clientes.
- Uso más eficiente de los recursos.
- Generar respuestas adaptativas.
- Determina los cursos de acción.
- Impacto en el sistema organizacional.



PREPENSIONADOS

Un prepensionados es aquella persona a la que le faltan 3 años para cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

La corte constitucional en sentencia T-357 de 2016 define la calidad de prepensionados en los siguientes términos: "Tiene la condición de pre pensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicios o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez".

El significado de la jubilación depende mucho de la perspectiva de la persona; para unos, es el tiempo del aburrimiento, la desilusión y de la pasividad; para otros es el tiempo del fortalecimiento de las relaciones interpersonales, autoconocimiento, convivencia y comunicación con familia y amigos.

De aquí se deriva la importancia del desarrollo de programas que brinden orientación para que el jubilado enfrente, desde una perspectiva positiva, este cambio y pueda ocuparse en actividades que le brinden un nuevo sentido a su tiempo y vida en general. Esto conlleva un proceso esencialmente educacional, en donde a través de la reflexión, transmisión de información y diversas dinámicas, la persona pueda adquirir un aprendizaje significativo de hábitos nuevos e intereses. Idealmente se recomienda que esta preparación inicie 2 o 5 años previos a la jubilación e incluso, se involucre a su entorno familiar.



Desarrollo cognoscitivo y psicológico

En este sentido Fernández Ballesteros (2004), señala que el desarrollo humano es un proceso constante y continuo a lo largo de la vida en el que se alcanza un estado de maduración física y biológica; no obstante, el desarrollo psicológico de una persona no alcanza un punto máximo en determinado momento, ni se encuentra condicionado por ningún fenómeno externo al sujeto; es decir, el ser humano se encuentra psicológicamente en desarrollo desde el momento de su nacimiento hasta el momento de su muerte y este desarrollo ocurre en tanto exista interacción con el contexto sociocultural.

Etapas del desarrollo cognoscitivo

1. ***Etapas del desarrollo cognoscitivo***
Etapas adquisitiva (niñez adolescencia): El desarrollo de habilidades y adquisición de información de manera autónoma es fundamental para relacionarse con la sociedad.

2. ***Etapas de logro (final de la adolescencia o principios de los veinte hasta principios de los treinta):***

Los sujetos ponen en práctica sus experiencias para concretar sus metas: formar una familia, tener una profesión.

3. ***Etapas responsables (finales de los 30 hasta principio de los sesenta años):***

Se encuentran enfocados en problemas de la vida cotidiana (familia, profesión, trabajo), empleando sus conocimientos y habilidades.

4. ***Etapas ejecutivas (treinta o cuarenta años a lo largo de la adultez media):*** Existe mayor complejidad en sus relaciones sociales, se prioriza la responsabilidad ante la jerarquía de los sistemas sociales.

5. ***Etapas reorganizativas (al final de la adultez media, comienzo de la adultez tardía):*** Es el principio de la vejez, algunas personas experimentan la separación del trabajo a través del proceso de jubilación, ponen en práctica sus habilidades intelectuales en la reorganización de su vida.

6. ***Etapas reintegrativas (adultez tardía):*** Los cambios físicos propios de la vejez influyen en la relación del adulto mayor con su entorno, disminuye la participación social, se priorizan

las tareas más significativas para su vida cotidiana.

7. ***Etapas de creación de legado (vejez avanzada):*** Se plantea un repaso por la vida, sus competencias cognitivas se enfocan en compartir sus experiencias e historias como un legado para sus seres queridos.

La categoría en la que la sociedad ubica a los adultos mayores ya no resulta tan eficaz para comprender a este sector de la población. Ellos manifiestan nuevas expectativas y posibilidades. se requiere pensar en un recorrido diferente, en un desafío a la creatividad. Tal como afirma Quintanar (2011), en el contexto actual se observa cómo los adultos mayores se sienten obligados por la sociedad a cumplir el papel asignado a “los viejos”. Esto repercute en su autovaloración, dado que perciben la necesidad de sentirse útiles para su familia y su entorno como modo de otorgar un sentido a su propia vida.



De esta manera, es relevante precisar ciertos aspectos que enriquecen los mecanismos de afrontamiento del colaborador con reacción a su nueva etapa.

Proyecto de vida

La planeación de vida y carrera constituye un estímulo hacia la integración de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades y experiencias. Este proceso de planeación tiene como objetivo ayudar a las personas trabajadoras a proyectar directrices, objetivos y medios para una vida futura, significativa y feliz, aún después de la etapa laboral de cada individuo. (Casares, D.1990, pl7).

CREATIVIDAD

Permite que el sujeto accione a través del pensamiento divergente, siendo capaz de considerar las posibilidades que ofrece el futuro bajo una mirada flexible en la planificación, la toma de decisiones y las consecuencias de su actuar.

SABIDURIA

Atributo psicológico de orden superior que permiten al sujeto realizar juicios y valoraciones acerca de las situaciones que se le presentan y dar una solución según la complejidad de la situación.

REDES DE APOYO

Se contemplan las relaciones sociales y familiares, pues representan estabilidad. Brindan atención en la parte económica y afectiva incluyendo espacios de esparcimiento.

Para realizar una proyección futura que nos permita precisar en qué se va a emplear el tiempo libre va hacer necesario hacer la integración de tres aspectos que mencionaremos a continuación:

El autoconocimiento

El conocimiento existencial de uno mismo, es un proceso de estar en contacto con las cualidades, atributos y limitaciones personales. Por tanto, se realizará un recorrido sobre la experiencia que se ha adquirido a lo largo del tiempo. En esta línea, el adulto mayor deberá tener en cuenta:



- El grado de plenitud que desea y está dispuesto alcanzar.
- Reconocer las habilidades propias que ha desarrollado al desenvolverse en diferentes ámbitos.
- Que tan satisfactorias y profundas son las relaciones interpersonales y grupales que alcanzado a construir.
- La manera en que sus valores se ven impresos en su conducta.

Misión y visión personal

Misión

La misión se genera de una visualización del futuro, de lo que puede ser, de lo que se puede crear para darle sentido a la propia vida. La visión son los sueños de lo que uno puede lograr en la propia existencia sin miedos, con sentido de reto y trascendencia; a pesar de las propias debilidades.

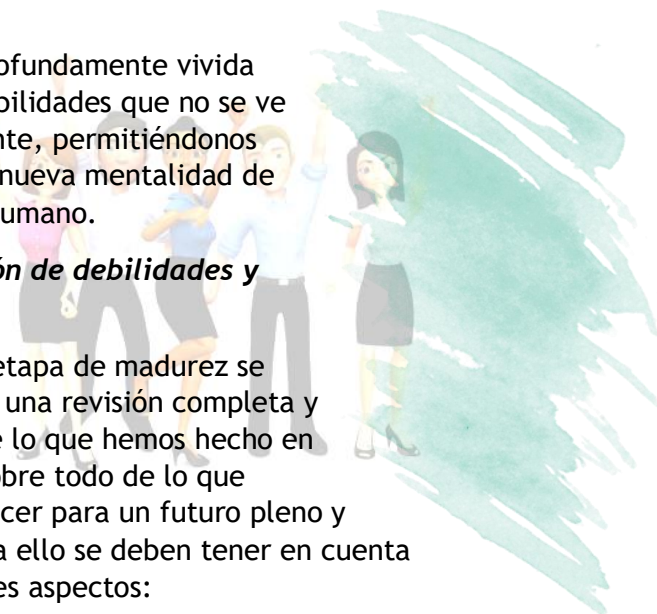
Visión

La visión profundamente vivida genera posibilidades que no se ve en el presente, permitiéndonos formar una nueva mentalidad de desarrollo humano.

Clarificación de debilidades y fortalezas

Durante la etapa de madurez se requiere de una revisión completa y profunda de lo que hemos hecho en la vida, y sobre todo de lo que debemos hacer para un futuro pleno y seguro. Para ello se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Historial personal.
- Logros.
- Equivocaciones.
- Experiencias totalizadoras.



- Gustos - preferencias - aversiones.

Autoestima

¿Qué es?

Valoración, percepción o juicio positivo o negativo que una persona hace de sí misma en función de la evaluación de sus pensamientos, sentimientos y experiencias. La autoestima está relacionada con la autoimagen, que es el concepto que se tiene de uno propio, y con la auto aceptación, que se trata del reconocimiento propio de las cualidades y los defectos.

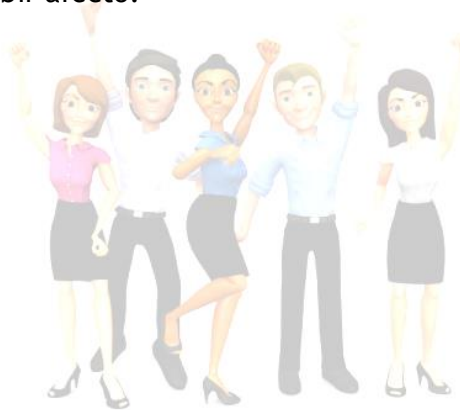
La importancia de la autoestima radica en que es un factor clave en el desarrollo de un buen ajuste emocional, cognitivo y práctico, afectando de un modo importante todas las áreas de la vida. En algunas investigaciones se propone que ésta va disminuyendo durante la edad madura y la vejez.

Construcción de la autoestima

- La primera es el Yo (mi manera de actuar, mi manera de ser más conocida).
- La segunda es lo que influye en mi mundo cercano (mi familia, mis amigos, mis relaciones sociales).
- La tercera esfera es la interacción cultural y los conceptos que existen en ella. Por ejemplo, en una sociedad donde el Adulto Mayor es valorado culturalmente y es apreciado por sus conocimientos y sabiduría.



Puede ser alta o positiva cuando la persona se reconoce como importante para sí y los demás, tiene deseos propios, los expresa y defiende; cuando enfrenta las crisis, los cambios y las pérdidas, cuando reflexiona, busca apoyo e información y cuando busca autonomía y la disfruta. Pero también puede presentarse una autoestima baja o negativa, como cuando el adulto mayor tiene una poca aceptación de sí mismo, cuando cree que por su edad no sirve o es un estorbo, cuando no acepta los cambios en su cuerpo y se deprime, cuando es negativo, cascarrabias, pesimista y le cuesta dar y recibir afecto.



Agradecimientos

Agradecemos en primera instancia a la Universidad Cooperativa de Colombia por brindarnos formación de calidad y permitirnos desarrollar nuestra práctica en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. Los espacios académicos facilitan la potencialización de nuestras competencias profesionales. Por esta razón, agradecemos a estas dos instituciones por recibirnos en su comunidad, mostrándonos las infinitas posibilidades que el ejercicio tiene para la realización de acciones que impacten colectivos de forma significativa.

