



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

El bienestar laboral y las organizaciones positivas

Sesión sincrónica 1

Agenda

- Actividad de atención plena
- Reflexión inicial
- Tema 1. La teoría de las demandas y recursos laborales
- Actividad 1
- Tema 2. El estrés laboral y sus repercusiones en el bienestar
- Actividad 2
- Tema 3. El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias

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 1.

La teoría de las demandas y recursos laborales

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:

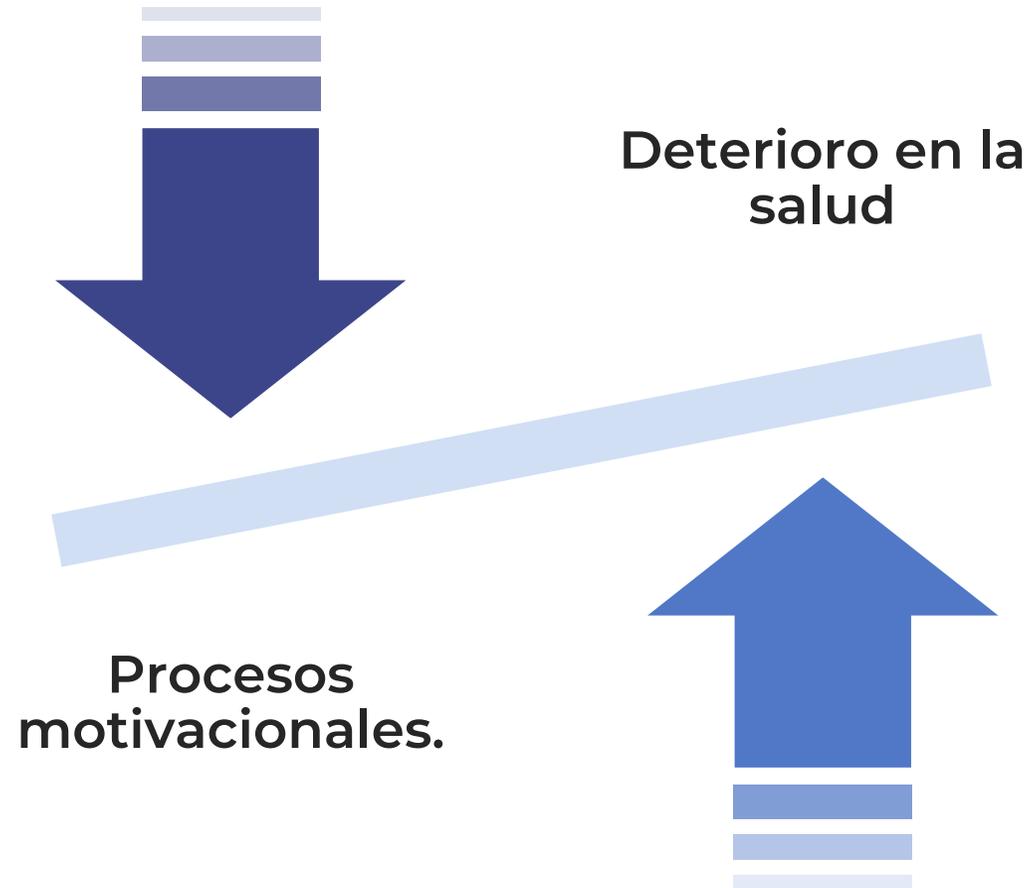
Demandas laborales

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





Actividad

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

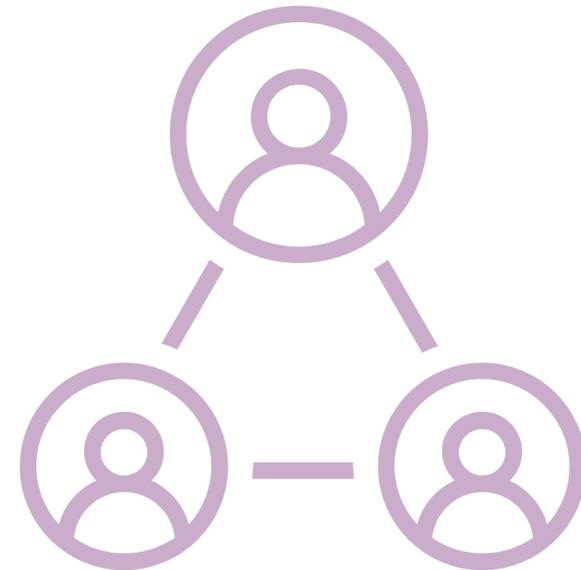
1. ¿Cuáles son las principales demandas que generan tensión y que pueden deteriorar la salud en tu equipo u organización?



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





Tema 2.

El estrés laboral y sus repercusiones en el bienestar

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.

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.



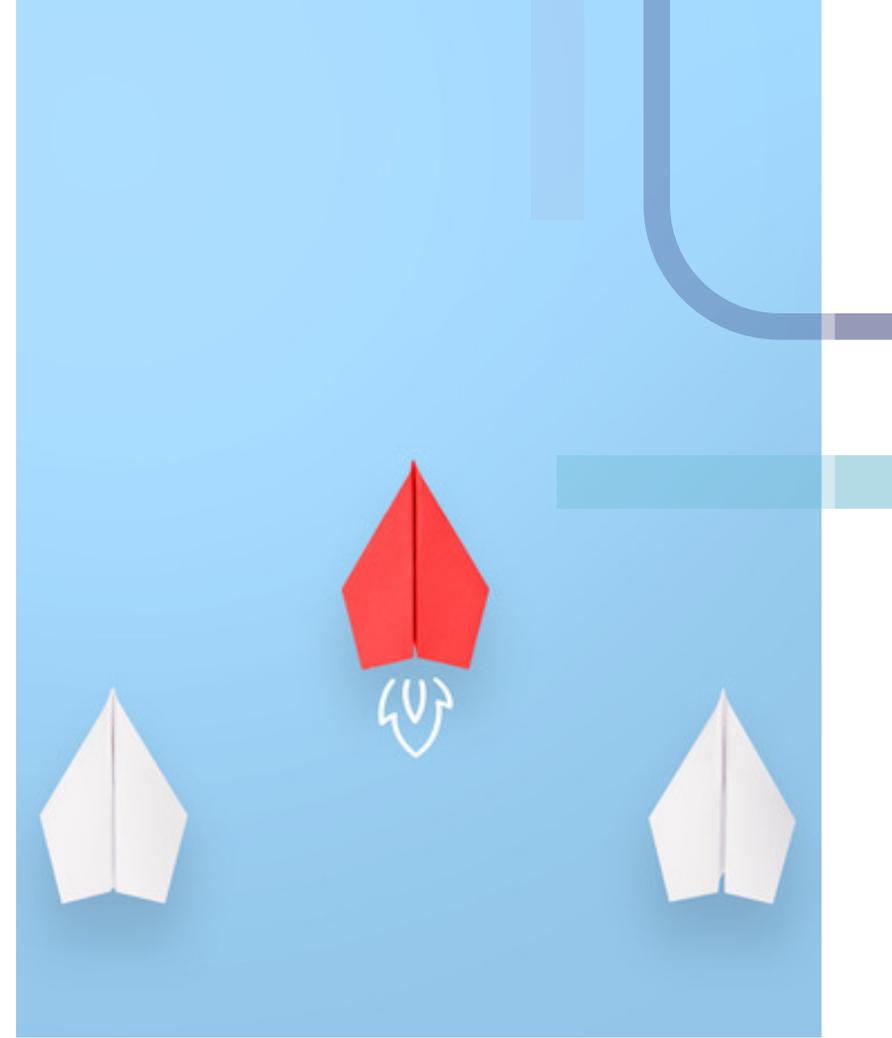
Tema 3.

El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias.

El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias.

El liderazgo positivo tiene tres diferenciadores:

- Habilita el desempeño orientado hacia lo positivo.
- Fomenta un enfoque en donde se afirman las fortalezas y el potencial de las personas.
- Hace énfasis en las virtudes, ya sea de personas u organizaciones.

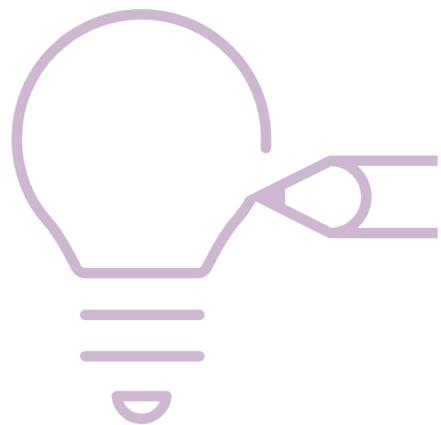


El enfoque del liderazgo positivo y sus estrategias.

Estrategias de liderazgo positivo:



(Cameron, 2013)



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



¡Gracias por
tu atención!