

### 2.3 Intervención individual. Nivel III

Para hacer la intervención de forma individual se debe tomar como base los diagnósticos que sugiere la norma.

Lo que determina quienes son los trabajadores que requieren de un apoyo psicológico o médico para superar un duelo o evento traumático, son la **Guía de referencia I** y los **Criterios para la toma de decisiones**, ya que nos indican los niveles de riesgo a los cuales están o estuvieron sometidos los colaboradores.

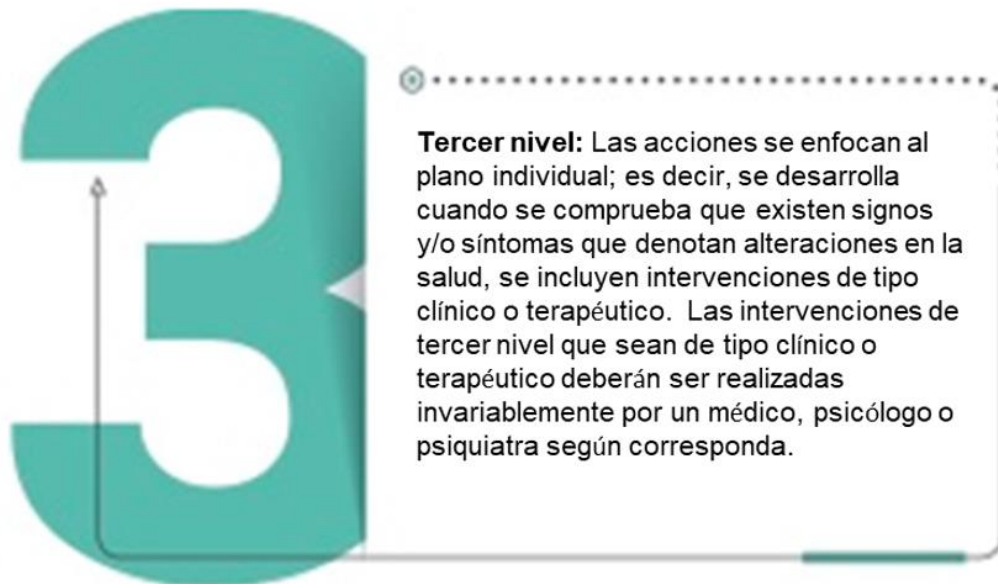


La norma no obliga a que un terapeuta forme parte de la estructura de la empresa, este profesional puede intervenir a través de convenios o alianzas con los diferentes servicios del área de salud.

La diferencia entre los servicios de un **coach** y un **terapeuta**, es que en el caso del coach es un guía y apoya al coachee o cliente, mediante una metodología de preguntas potentes y de reflexión, para que encuentre sus propias soluciones y acciones a una determinada situación que está mermando o afectando sus resultados personales o laborales.

Mientras que un terapeuta acompaña y ayuda a la persona (paciente) a superar un duelo o situaciones que le afecta sus emociones, salud y su calidad de vida.

De acuerdo a la norma en su apartado 8.5 define al nivel de intervención individual como:





La **entrevista** también es un método muy eficaz para trabajar de manera individual con aquellos trabajadores que así lo requieran.

Esta herramienta te permite tener una o varias conversaciones personalizadas, donde se genera un ambiente de confianza, Mediante un cuestionario prediseñado se puede encontrar un sinnúmero de información que conlleva a un abanico de posibilidades, estrategias y acciones que pueden mejorar procesos, procedimientos, conflictos, comunicación, equipos de trabajo, nuevos caminos y nuevas formas de hacer las funciones, entre otros.

Por ejemplo, cuando hay una mala relación entre dos departamentos y esto está afectando tanto los resultados de cada área, como los resultados globales, se puede recurrir a las entrevistas para conversar de manera aleatoria con varios colaboradores de ambos equipos, conocer su opinión, y posteriormente se hará lo mismo con cada uno de los líderes.

## Cierre

Indudablemente, un equipo de trabajo donde interactúen los tres niveles se construye día a día. Los grandes resultados se logran a través de las personas.

A largo plazo, el contar con un personal leal, de alta calidad humana y profesional, es una de las ventajas competitivas permanentes que la empresa puede tener, ya que todo lo demás como tecnología, equipos, procesos, recursos materiales, pueden ser adquiridos.

Fomentar ambientes laborables favorables, de respeto, seguros y productivos, es una gran labor que incluye un continuo proceso de planeación, organización, dirección y control.

Una adecuada intervención también incluye el mantenimiento de las nuevas conductas y acciones deseadas, el cual puede lograrse a través del establecimiento de un grupo de trabajo para controlar el desempeño y aplicar encuestas de seguimiento.

Pueden realizarse intervenciones adicionales según se necesite para mantener la satisfacción en el trabajo y la sensación de que se realiza un trabajo con propósito y significativo, así como permitir una mayor intervención de los empleados.

Para cerrar este tema, una frase de Richard Bach, escritor y piloto de aviación estadounidense acerca de los cambios: “*Un pequeño cambio hoy te lleva a un futuro radicalmente diferente*”.

## Referencias bibliográficas

- Diario Oficial de la Federación. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Mulas, R. (2018). *Las 5 C` del trabajo en equipo*. Recuperado de <https://www.miarevista.es/consumo-trabajo/articulo/las-5-c-del-trabajo-en-equipo-931424783501>
- Torres, L. (2019). *El liderazgo 3.0, un reto para las organizaciones*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/el-liderazgo-3-0-un-reto-para-las-organizaciones/>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION 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.