



TRAVESÍA 2021

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN: SALUD PSICOSOCIAL

JUGAR
SONREIR
DESPERTAR
VIVIR
VER
SOLIDARIDAD
SONREIR
AUTOCUIDADO
APRENDER
TOLERANCIA
CONVIVIR
ALEGRE



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



Positiva Compañía
de Seguros



@PositivaCol



PositivaCol

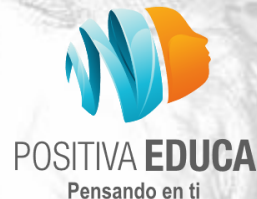


Positiva Colombia



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

“

**LA EDUCACIÓN ES EL ARMA MÁS
PODEROSA PARA CAMBIAR EL
MUNDO**

”



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



COMUNIDAD NACIONAL

DE CONOCIMIENTO EN:

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



EXPERTO LÍDER

DE LA COMUNIDAD

Dayana C. Lago F.

dayanaclagof@gmail.com

Contacto: +57 3138531000



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

RECOMPENSAS: ¿QUÉ?, ¿CÓMO?, ¿CUÁNDO?

01

Gestión integral de los factores Psicosociales.

20

Las Técnicas infalibles para fomentar la comunicación asertiva en la organización

19

Desarrollo del SER: Inteligencia emocional en los equipos de trabajo

18

La gestión de la experiencia del empleado como factor protector en la salud Psicosocial de la organización

17

Los trastornos mentales y del comportamiento en el entorno laboral

16

La familia como pilar de la organización saludable

02

El diagnóstico del riesgo Psicosocial

03

La salud mental en la industria 4.0

04

Equilibrio Psicosocial: entorno intralaboral VS. Extralaboral

05

La Salud Psicosocial en la post-pandemia

06

La Organización del trabajo pensada desde el bienestar Psicosocial del SER.

07

Los Súper-equipos y Las Demandas de trabajo hoy.

08

Análítica de datos en la gestión del riesgo Psicosocial.

09

Cultura, liderazgo consciente y relaciones interpersonales saludables.

10

La Gestión del cambio nos prepara para el futuro.

11

Motivación y recompensas: ¿Qué? ¿Cómo? y ¿Cuándo?

15

Gestión de la edad: Del enfoque de generacional al posgeneracional..

14

Prevención del riesgo Psicosocial en el teletrabajo

13

Buenas prácticas para un comité de convivencia laboral efectivo

12

Gestión del tiempo y el control sobre el trabajo



21

Tendencias actuales para la prevención del Acoso Laboral.

40

Promoción del apoyo social en la organización.

39

Desarrollo de estrategias de afrontamiento ante situaciones difíciles.

38

Fortalecimiento del plan de formación y proceso de inducción como factor protector ante el riesgo psicosocial.

37

Entendiendo los principios y fundamentos del comportamiento humano.

36

Sueño y Hábitos de autocuidado como factor protector

22

Prevención y cuidado de la Depresión en el ambiente laboral

23

Manejo y prevención de los trastornos derivados del estrés

24

Actividades para el cuidado de la salud psicosocial durante la preparación para la pensión.

25

Protocolo en el entorno laboral para la atención del Duelo

26

Gestión del Burnout en la organización

27

Primeros Auxilios psicológicos: ¿Qué hacer? Y ¿Qué no hacer?

28

Prevención de la Ansiedad y manejo de casos diagnosticados

29

Manejo de conflictos para la promoción de ambientes de sana convivencia y prevención del acoso laboral.

30

Promoción de actividades recreativas, culturales y deportivas, como factor protector.

31

Retroalimentación de la gestión laboral. Pilar para la motivación y el buen desempeño.

35

Gestión de la jornada laboral y la turnicidad para el cuidado de la salud.

34

Gestión de pausas en el trabajo: Estrategias de prevención de la fatiga laboral.

33

Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

32

Cultura de vida y trabajo saludable: Implementación del protocolo 4 de intervención psicosocial Res 2404/2019



OBJETIVO GENERAL



Asesorar en las estrategias adecuadas para aplicar sistemas de recompensas efectivos en los equipos de trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

¿QUÉ? Entender el concepto de motivación que se encuentra dentro del concepto de recompensas.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

¿CÓMO?
Comprender las estrategias de motivación para incrementar la percepción favorable del dominio de recompensas.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

¿CUÁNDO?
Reconocer los momentos adecuados para aplicar estímulos motivacionales.



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

EVALUÉMONOS

SONDEO



Para reflexionar...

“Si los empleados piensan que no se les recompensa en forma adecuada y que no pueden hacer mucho para influir directamente en sus premios, tienden a estar insatisfechos, a trabajar menos y a ausentarse más.”

Terence R. Mitchell.



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



¿QUÉ?

NECESIDAD:

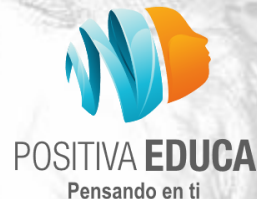
Impulso surgido de un estado de tensión debido a una carencia concreta.

Características:

- Carencia y deseo.
- Estado de privación.
- Carácter fisiológico y psicológico.
- Acción-Satisfacción.



Imagen recuperada de: https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland



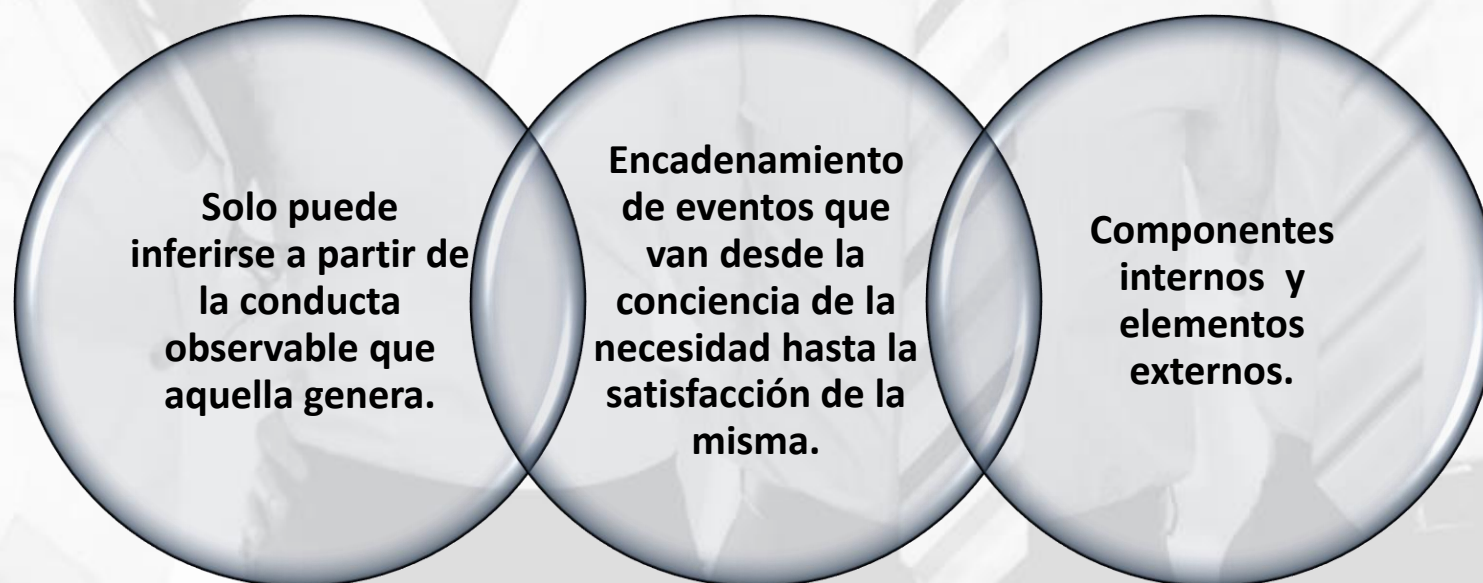
TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

MOTIVACIÓN

Proviene del latín *Motivus*, que significa **movimiento**.

¿Qué es la motivación?

Proceso a través del cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización. (Crespo,2010).



Los tres efectos de la motivación:

1. Vigorosisad: Cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea.
2. Dirección: Orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica.
3. Persistencia: Continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo.



MECANISMOS DE MOTIVACIÓN

La
identidad
de los
miembros

El énfasis
en el
grupo

El
enfoque
hacia las
personas

La
integración
en
unidades

El
control

Tolerancia
al riesgo

Los
criterios
para
recompensar



CADA
COMPORTAMIENTO
ES APRENDIDO, Y,
POR LO TANTO, ES
SUSCEPTIBLE DE SER
MODIFICADO.

EL ANÁLISIS FUNCIONAL DE LA CONDUCTA

1. Estímulos antecedentes de las respuestas (E)
2. Variables del organismo (O)
3. Respuestas (R)
4. Estímulos consecuentes (C)



RECOMPENSAS

Las recompensas organizacionales son las compensaciones ofrecidas por la organización que influyen en el comportamiento del colaborador.

Indispensables para mantener la competitividad de la organización.

DOMINIO DE RECOMPENSAS

Direccionado al reconocimiento del trabajo realizado. Permite incrementar la satisfacción personal, la realización y prevenir psicopatologías derivadas de la frustración o la desmotivación en el entorno laboral.



RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACION Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA:

Con respecto al “sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización”.

Se denota como riesgo cuando este sentimiento y/o percepción son deficientes o inexistentes



RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN:

Alusivo a las contraprestaciones económicas y en especie (servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo) que la empresa otorga a los colaboradores por la labor desempeñada.

Se percibe como riesgo al momento que los reconocimientos otorgados no corresponden con los esfuerzos y logros, o se realizan de manera tardía.





TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



¿CÓMO?

TIPOS



Recompensas informales:
Suelen ser espontáneas y
no requieren planeación.



Recompensas formales:
Estos requieren un estudio
y planeación más detallada
para implementarlos.



RECOMPENSAS FORMALES

Salario

Tiempo

Información

Prestaciones

Servicios sociales

Pólizas de seguro

Participación de utilidades



RECOMPENSAS INFORMALES

Muestra de agradecimiento del trabajo realizado.

No es conocido, ni esperado.

Difícilmente se olvidan. Cambios a largo plazo.

Tangible e Intangible

Motivación interna

Espontaneas.



BENEFICIOS

- Motivan al personal a unirse a la organización.
- Influyen sobre los trabajadores para que acudan a su trabajo.
- Los motivan para actuar de manera eficaz.
- Refuerzan la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros.



COMUNICACIÓN

Es un proceso de transmisión, por parte de un emisor, a través de un medio, de estímulos sensoriales con contenido explícito o implícito a un receptor, con el fin de informar, motivar o influir sobre el mismo.

Permite conocer el estado anímico y laboral del trabajador.

Esta determinado por las características del canal elegido por el emisor, el grado de interés y el conocimiento del tema que tenga el receptor y por la capacidad de influencia y de persuasión del emisor.



EMPODERAMIENTO

Fomenta la autoconfianza, seguridad en sí mismo y asertividad; el poder para tomar decisiones, realizar cambios y resolver problemas y la capacidad de organizarse con otras personas para alcanzar una meta en común.

Reinvención del lenguaje: Eliminar del vocabulario palabras que generen emociones negativas y fortalecer aquellas que generan emociones positivas.

Asociación positiva interna: Asociaciones mentales positivas entre eventos o situaciones que pueden no ser de nuestro agrado con aquellas que provoquen otro tipo de emociones propiciando conductas o comportamientos favorables.

Asociación positiva externa: Al igual que en el caso anterior, se realizan asociaciones, pero en este caso con elementos externos.





TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



¿CUÁNDO?

EL TIMING

Tiempo que transcurre entre la respuesta correcta por parte del sujeto y el refuerzo que recibe.

1

- **Razón fija:** El refuerzo se obtiene después de un número fijo de respuestas.

2

- **Razón variable:** En este caso, el número de respuestas para conseguir el reforzador varía aleatoriamente, aunque siempre dentro de un promedio determinado

3

- **Intervalo fijo:** El refuerzo aparece cada vez que transcurre una determinada cantidad de tiempo, siempre que durante el intervalo se haya dado la respuesta.

4

- **Intervalo variable:** El refuerzo está disponible después de un tiempo que varía aleatoriamente, pero alrededor de un promedio.

EVALUÉMONOS

SONDEO



BIBLIOGRAFÍA

1 CRESPO, E. F. (2010). Universidad politecnica salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/599/16/UPS-CT001901.pdf>

2 VÁSQUEZ (2016). Universidad Computlense. Obtenido de Universidad Computlense: <http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf>

3 PARADA, L. L. (2019). Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21358/Cubillos%20Parada%20Leidy%20Lorena%202019_Formato.pdf



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

RECUERDA QUE POSITIVA —— TIENE PARA TI ——



www.posipedia.com.co



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos digitales



Artículos



Guías



Documentos
técnicos



Enlaces de Interés



Audios



Mailings



Presentaciones
técnicas



Ludo prevención