



PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

***TRABAJO A DISTANCIA
SANO Y SEGURO.
ESTRATEGIA INTEGRAL***

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



CONSTRUCCIÓN DE MECANISMOS DE ADAPTACIÓN A LOS NUEVOS ENTORNOS LABORALES: (TELETRABAJO – TRABAJO EN CASA – TRABAJO REMOTO)

Experto Líder:

Martha Adriana León Velasco

Perfil Profesional:

Me encanta compartir el conocimiento por tanto soy Docente Universitaria en la Universidad CES desde el 2017, en CENDAP desde 2018, empecé siendo Docente de la Universidad el Bosque desde 1999. Soy Profesional en Psicología desde 1999. Especialista: en Docencia Universitaria 2001; Desarrollo del Talento Humano en la organización en la Universidad de la Sabana en el 2010; Gerencia en organizaciones de la Salud de la Universidad Iberoamericana, en el 2011; Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad CES 2021 y Maestría en Alta Gerencia en la Universidad EIDHI; he fortalecido en conocimiento científico cursando también algunos diplomados, academias, y cursos de certificación en MANAGEMENT 3.0, auditor ISO HSEQ ICONTEC vigente del 2021, Coaching Ejecutivo con FORUM, Competencias Organizacionales en la ESAP, Diplomados de Gestión del Riesgo y de la Seguridad y Seguridad en el trabajo con la Universidad de Catalunya, Certificación de human capital manager (HCM) en SAP, Gestión del cambio desde los modelos de Lean Change Management y CMP del Instituto Europeo de Postgrado digital y la revolución 4.0.



Correo electrónico: maleon@ces.edu.com



Número de contacto: 3025118070

*“”**TODOS PODEMOS APORTAR A
LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES**”*

PSICOESST





Entendimiento de la situación actual: Para que se requiere un cambio y/o adaptarnos al nuevo entorno



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa



BANI EL MUNDO
EN EL QUE HOY NOS ENCONTRAMOS

Entendiendo el Mundo BANI



Frágil (Brittle)

En el mundo BANI, los sistemas son más vulnerables a las interrupciones, como crisis económicas, guerras, migración, disminución en la producción de alimentos, energía y disponibilidad de agua potable, así como la reciente pandemia y los desastres naturales, lo cual se traduce en una sensación de incertidumbre constante, que puede afectar la salud mental y la productividad.



Ansioso

La incertidumbre genera estrés y ansiedad. Ante eventos impredecibles, las personas y las organizaciones se enfrentan a la presión de adaptarse rápidamente y tomar decisiones con información limitada. Este estado de alerta permanente impacta en el bienestar emocional y la capacidad de concentración.



No lineal- Riesgos

Las relaciones causa-efecto se vuelven impredecibles en un mundo BANI. Las decisiones tomadas en el presente pueden tener consecuencias inesperadas en el futuro. Esto genera dificultad para planificar a largo plazo y aumenta la sensación de control limitado.



Incomprensible

La complejidad del mundo BANI, con la creciente interconexión de sistemas y la proliferación de información, sobrepasa la capacidad de comprensión humana. La dificultad para procesar y dar sentido a la información genera confusión y estrés.

Evolución de los Modelos Sociales

1 Modelo Tradicional

En este modelo, las estructuras sociales y laborales se caracterizaban por su estabilidad y previsibilidad. Las personas tenían roles definidos y expectativas claras sobre su futuro. La vida se desarrollaba en entornos predecibles, con un ritmo de cambio más lento.

2 Modelo VUCA

El modelo VUCA surgió en la década de 1980, marcando un cambio significativo en el panorama global. La volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad se convirtieron en características dominantes del entorno. Este modelo destaca la necesidad de adaptarse a un mundo en constante transformación, con incertidumbre y ambigüedad como elementos recurrentes.

3 Modelo BANI

El modelo BANI representa la evolución del modelo VUCA, introduciendo nuevos desafíos relacionados con la fragilidad, la ansiedad, la no linealidad y la incomprendibilidad. Esta realidad actual se caracteriza por la vulnerabilidad a las disrupciones, la aceleración del ritmo de cambio y la creciente complejidad de los sistemas interconectados.





La Velocidad del Cambio

1 Radio: 40 años

Tardó 40 años para que la radio llegara a 50 millones de usuarios, un ritmo de adopción gradual y lento.

2 Televisión: 13 años

En contraste, la televisión logró alcanzar los 50 millones de usuarios en 13 años, marcando un ritmo de adopción mucho más acelerado que la radio.

3 Internet: 4 años

La adopción del internet se aceleró aún más, alcanzando los 50 millones de usuarios en tan solo 4 años, evidenciando la creciente velocidad del cambio tecnológico.

4 Redes Sociales: Meses

En la actualidad, las redes sociales han logrado alcanzar los 50 millones de usuarios en cuestión de meses, demostrando una velocidad de adopción exponencial, una característica definitoria del mundo BANI.

La Fragilidad en el Mundo BANI



Sistemas Tecnológicos

Hackeo y con altos niveles de vulnerabilidad a ataques y fallos.



Sistemas Energéticos

Dependientes de recursos finitos, baja exploración y minimizan explotación ilegal



Sistemas democráticos desinformados y perdida de la institucional

Gobiernos amenazados por la desinformación y manipulación de la información.



Guerras y Conflictos

Desestabilizando la paz global y provocando crisis humanitarias aumento de la incertidumbre y estabilidad laboral.



La "Ansiedad" en la Era BANI

Preocupación Constante

El futuro incierto genera inquietud.

Miedo al Futuro

La incertidumbre alimenta temores.

Impotencia

Sensación de no poder controlar los eventos.

Sobrecarga Emocional

Dificultad para procesar información y cambios.

La No Linealidad en el Mundo BANI

1

Causa

Eventos pequeños pueden generar cambios grandes.

2

Efecto Mariposa

Las consecuencias son impredecibles.

3

Desfase Temporal

El tiempo entre la acción y el resultado es impredecible.

4

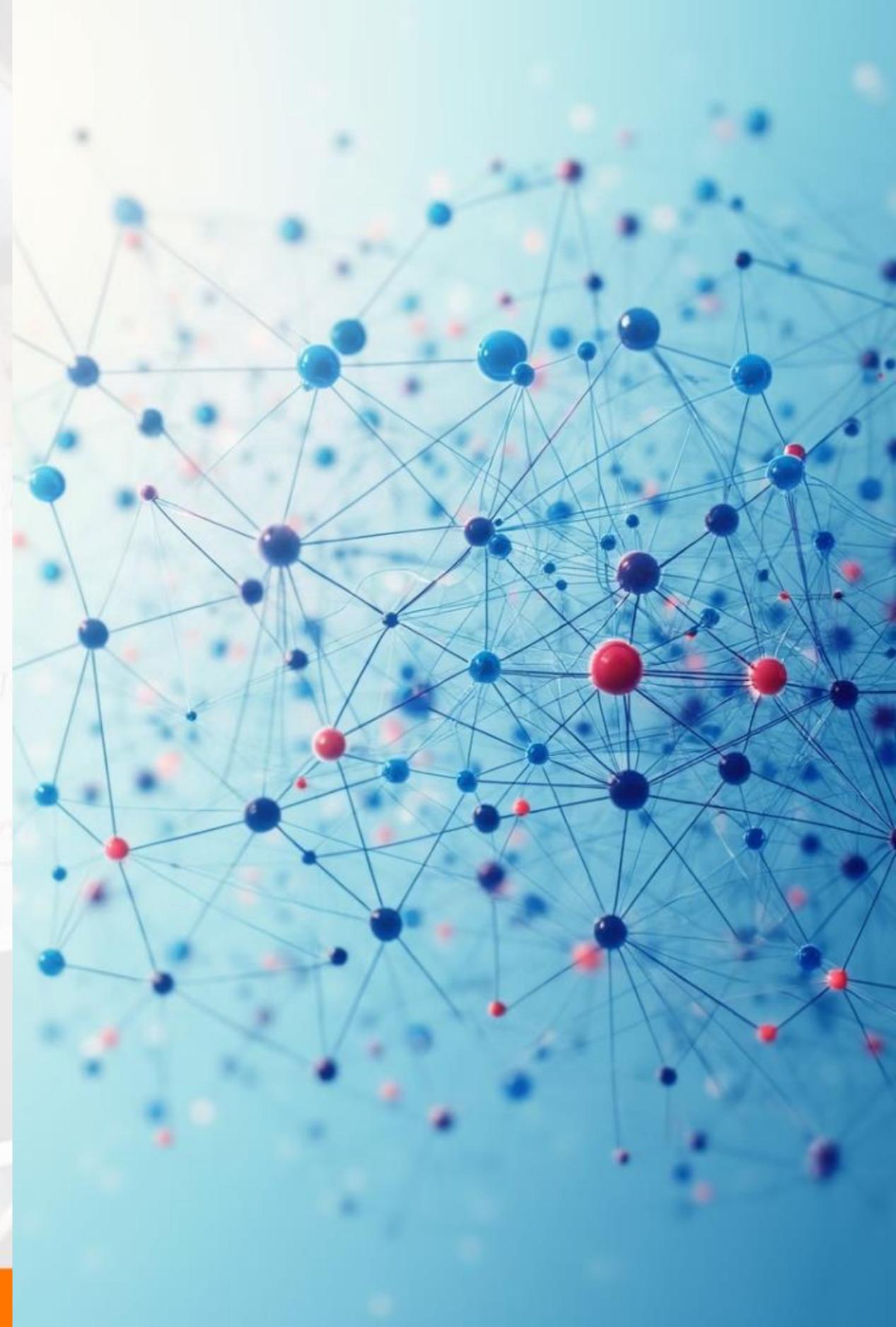
Complejidad

Muchos factores interactúan de forma inesperada.

5

Gestión de Riesgos

La gestión de riesgos se vuelve crucial para mitigar los impactos inesperados y se debe trabajar por escenarios.



BRIDGE'S TRANSITION MODEL



Lo Incomprensible en la Era BANI

1 Sobrecarga de Información

Demasiados datos, poca claridad.

2 Complejidad Creciente

Sistemas interconectados, análisis difícil.

3 Paradojas Aparentes

Contradicciones coexistentes en la realidad.

4 Cambio Constante

Velocidad del cambio, adaptación cognitiva limitada.

Salud Mental en el Contexto BANI

Habitos de vida saludable

Priorizar tu bienestar triada de ejercicio, nutrición saludable e hidratación para mejorar la concentración y el rendimiento.

Viviendo en el Presente

Activar factores de protección como la fe la oración, la meditación en acción o actividades de mindfulness todas las diferencias en creencias deben ser consideradas

Conexiones Sociales

Fortalece tus vínculos para crear un entorno de apoyo y motivación para el trabajo.

Buscar Apoyo Social o Profesional

Busca ayuda en amigos y familiares que capacidad de escucha y que te puedan apoyar en momentos difíciles, si esto no es suficiente busca ayuda profesional para abordar los desafíos mentales y mejorar la eficiencia laboral.



Retos en SST para dar respuesta a nuevos modelos laborales



Aprender a navegar en la incertidumbre

Adaptarse a nuevos escenarios con rapidez y flexibilidad, reconociendo que las respuestas lineales y predecibles ya no son suficientes. Para los especialistas de SST, esto implica desarrollar estrategias de gestión de riesgos y preparación para eventos inesperados, anticipando cambios y adaptando las medidas de seguridad.



Cultivar la resiliencia emocional

Fortalecer la capacidad de manejar la ansiedad, el estrés y las emociones negativas que genera la complejidad del mundo BANI. Para los profesionales de SST, es fundamental la capacidad de mantener la calma y la concentración en situaciones de crisis, ofreciendo apoyo psicológico y emocional a los trabajadores en entornos cambiantes.



Mantenerse en constante evolución

Desarrollar la capacidad de aprender continuamente y adaptarse a los cambios acelerados del entorno, buscando nuevas oportunidades y soluciones. En el ámbito de la SST, esto significa estar al tanto de las últimas investigaciones, tecnologías y prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, actualizando conocimientos y habilidades para afrontar los nuevos riesgos.

Generalidades de los nuevos modelos de trabajo



Trabajo remoto

El teletrabajo es un modelo de trabajo donde las personas realizan sus tareas desde un lugar diferente a la oficina tradicional.



Flexibilidad

Ofrece flexibilidad en términos de horarios y ubicación geográfica, permitiendo a los empleados trabajar desde casa, coworking o cualquier lugar con conexión a internet.



Tecnología

Las herramientas digitales como videoconferencias, plataformas de colaboración y gestión de proyectos son esenciales para el teletrabajo.



Comunicación

La comunicación efectiva, tanto verbal como escrita, es crucial para mantener la productividad y la cohesión del equipo.

Definiciones de Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo en Casa



El Teletrabajo

El teletrabajo se define como la modalidad de trabajo que permite al empleado realizar sus tareas laborales desde un lugar distinto al centro de trabajo tradicional, utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Esta modalidad ofrece flexibilidad y autonomía al empleado, pero requiere la implementación de políticas y medidas para garantizar un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal.



Trabajo Remoto

El trabajo remoto abarca un concepto más amplio que el teletrabajo, incluyendo cualquier tipo de trabajo realizado fuera del centro de trabajo tradicional. Esto puede incluir trabajar desde la casa, oficinas compartidas, lugares públicos o cualquier otro lugar que permita la conexión y realización de tareas laborales mediante el uso de TIC.



Trabajo en Casa

El trabajo en casa se refiere específicamente a la realización del trabajo desde el domicilio del empleado, generalmente de manera permanente. Esta modalidad se ha vuelto cada vez más popular en los últimos años, especialmente en el contexto de la pandemia, donde se ha fomentado la flexibilidad laboral y la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar.

Situación actual del avance del modelo de teletrabajo



Modelos Diferentes de Trabajo

El teletrabajo ha dejado de ser una novedad para convertirse en una práctica común en muchas empresas colombianas. El trabajo remoto, trabajo en casa y trabajo remoto en Colombia ha evolucionado significativamente, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, que aceleró la adopción de estas modalidades laborales.



Flexibilidad y Autonomía

El teletrabajo ofrece flexibilidad y autonomía, pero también presenta desafíos. Los empleados pueden establecer sus propios horarios, elegir dónde y cuándo trabajan, y disfrutar de un mayor control sobre sus tareas. Sin embargo, es esencial establecer límites claros entre la vida laboral y personal para evitar el agotamiento y el estrés.



Desafíos del Teletrabajo

El teletrabajo presenta desafíos que requieren atención. Uno de los principales es la dificultad para desconectar del trabajo, lo que puede llevar al estrés, la ansiedad y los problemas de sueño. Además, el aislamiento social y la falta de interacción física con compañeros de trabajo pueden afectar negativamente la salud mental.

Ley 1221 de 2008



Ley 1221 de 2008

La Ley 1221 de 2008 es la piedra angular de la regulación del teletrabajo en Colombia. Esta ley establece los cimientos para la relación entre empleadores y teletrabajadores, promoviendo el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para facilitar la realización de tareas laborales a distancia. La ley define con precisión los roles y responsabilidades de ambas partes, y aborda aspectos como la jornada laboral, la seguridad y la salud en el trabajo, la capacitación y la remuneración.

Derechos y Obligaciones

La ley 1221 de 2008 establece los derechos y obligaciones del teletrabajo, incluyendo aspectos como la jornada laboral, la seguridad y la salud en el trabajo, la capacitación y la remuneración.

La ley también reconoce el derecho a la desconexión, un aspecto crucial para la salud mental de los teletrabajadores.

Decretos complementarios a la Ley 1221 de 2008



Decreto 0884 de 2012

Este decreto establece las directrices para el teletrabajo en relación de dependencia, definiendo aspectos como la jornada laboral, la remuneración, las condiciones de seguridad y salud, y los requisitos para la implementación del teletrabajo. Es un punto de referencia para la gestión del teletrabajo en Colombia.



Decreto 1072 de 2015

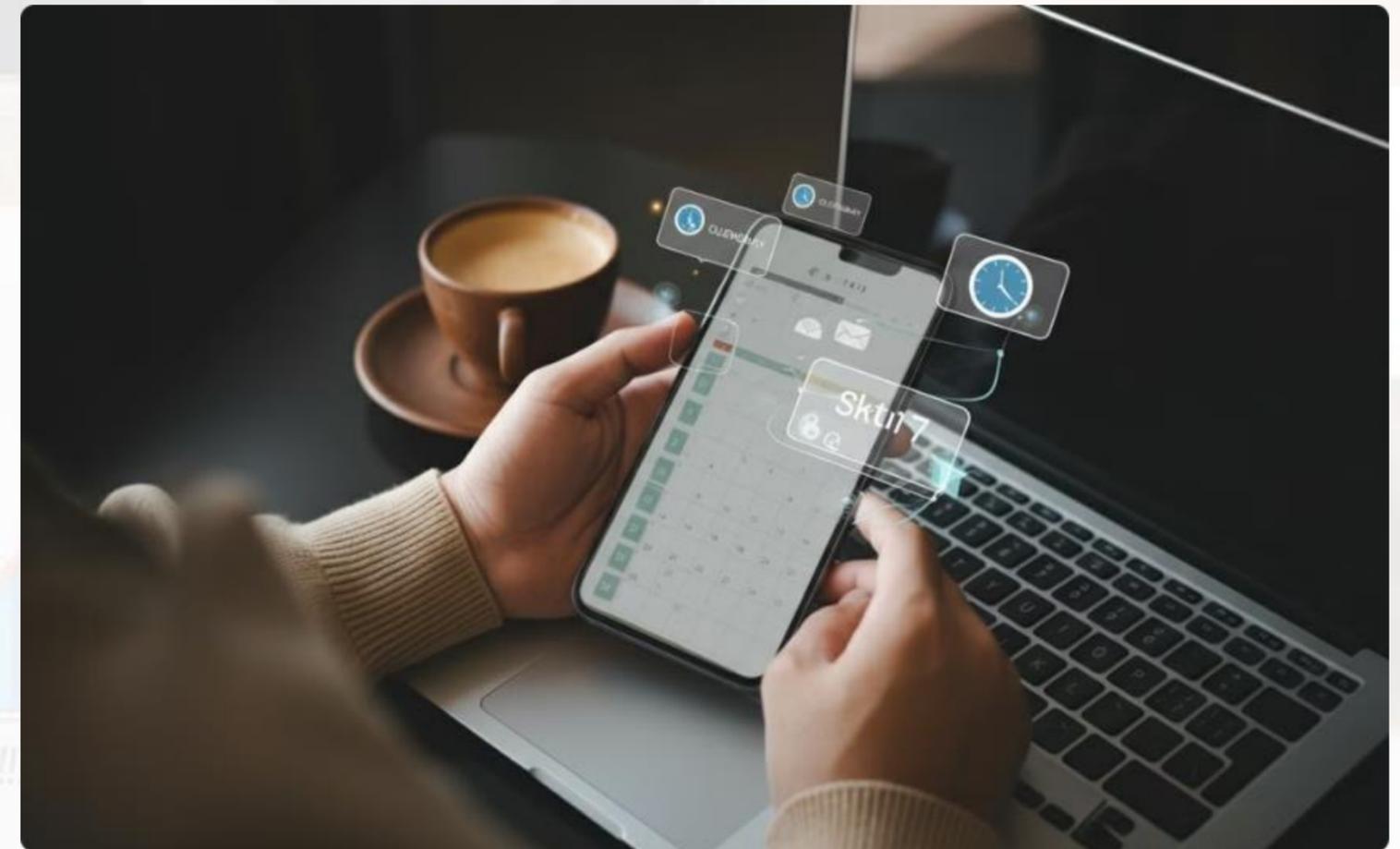
Este decreto consolida las normas vigentes sobre el trabajo, incluyendo disposiciones específicas sobre el teletrabajo. Abarca temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la capacitación, la jornada laboral y las condiciones de trabajo a distancia. Es una herramienta fundamental para comprender la normativa integral del teletrabajo en Colombia.

Ley 2088 de 2021



Trabajo en Casa: Definición y alcance

Esta ley define el trabajo en casa como una modalidad de trabajo remoto que se realiza en el domicilio del trabajador, en circunstancias excepcionales y temporales, como en situaciones de emergencia, desastres o una calamidad de fuerza mayor. Esta modalidad se puede implementar por un período máximo de tres meses, prorrogable por periodos iguales.



Beneficios del Trabajo en Casa

La ley 2088 de 2021 busca promover la flexibilidad laboral y la seguridad de los trabajadores, permitiendo que puedan realizar sus funciones desde casa, en caso de que las condiciones laborales lo permitan. También busca proteger la salud y la integridad física de los trabajadores, al reducir la exposición a riesgos durante situaciones de emergencia, desastres o una calamidad de fuerza mayor.

Ley 2191 de 2022



Derecho a la Desconexión

Esta ley establece el derecho a la desconexión laboral, permitiendo a los trabajadores no ser contactados fuera de su jornada laboral. Este derecho garantiza que los teletrabajadores puedan desconectar del trabajo y dedicar tiempo a su vida personal, contribuyendo a la salud mental y el bienestar.



Equilibrio

La Ley 2191 de 2022 promueve un equilibrio entre la vida personal y laboral, no solo para los teletrabajadores, sino para todas las modalidades laborales. Esta ley reconoce que la línea entre el trabajo y la vida personal se ha vuelto cada vez más difusa en el contexto del teletrabajo.

Beneficios del teletrabajo



Flexibilidad

Mayor flexibilidad horaria y geográfica, permitiendo mejor gestión del tiempo y la conciliación de la vida personal.



Ahorro de tiempo y dinero

Se eliminan los desplazamientos, lo que permite dedicar más tiempo a la familia, hobbies o actividades personales, además de reducir gastos en transporte.



Mayor autonomía

Mayor control sobre el entorno de trabajo y la organización de la jornada, lo que puede aumentar la productividad y la satisfacción laboral.



Mejora del equilibrio trabajo-vida

El teletrabajo permite un mayor control sobre el tiempo dedicado al trabajo, lo que puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal.

Desafíos del teletrabajo



Distracciones del hogar

Ruidos, interrupciones familiares, tareas del hogar, etc., pueden afectar la concentración y la productividad.



Aislamiento social

La falta de interacción personal con compañeros puede generar sentimientos de soledad y afectar la motivación.



Dificultad para establecer límites

Separar el trabajo de la vida personal puede resultar complejo, lo que lleva a largas jornadas laborales.



Falta de supervisión

La autonomía del teletrabajo puede dificultar la gestión del tiempo y la responsabilidad individual.

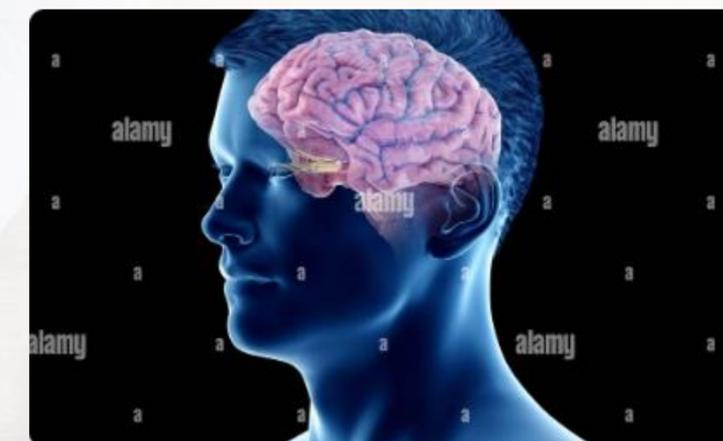
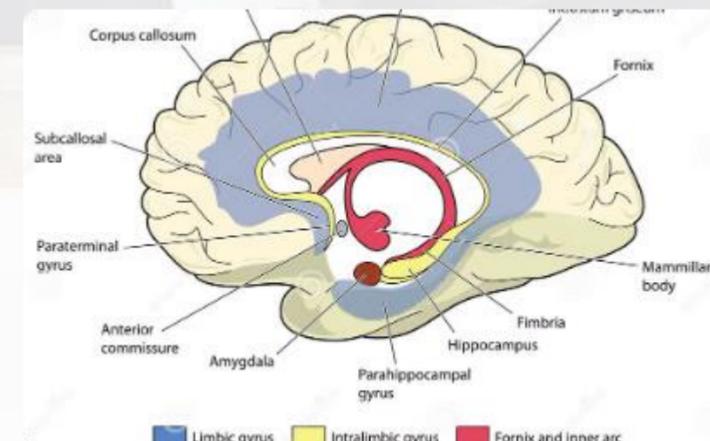


Conociendo nuestra capacidad humana cerebro adaptativo



TRANSFORMANDO EL ESTRÉS

¿Qué es el cerebro triuno?



Modelo neuroanatómico

El cerebro trino es un modelo desarrollado por el neurocientífico Paul MacLean, quien propuso que el cerebro humano se ha ido desarrollando en tres capas o niveles interconectados, cada una con funciones específicas.

Este modelo ayuda a comprender la complejidad de la mente humana al considerar la evolución gradual del cerebro.

Capa Reptil

La capa más antigua del cerebro, llamada complejo R, es responsable de las funciones básicas de supervivencia como el ritmo cardíaco, la respiración, los instintos básicos y las respuestas automáticas.

También controla el comportamiento territorial, la búsqueda de alimento y las respuestas de lucha o huida.

Capa Límbica

Esta capa, ubicada en la parte central del cerebro, es responsable de las emociones, la memoria, el aprendizaje y la motivación.

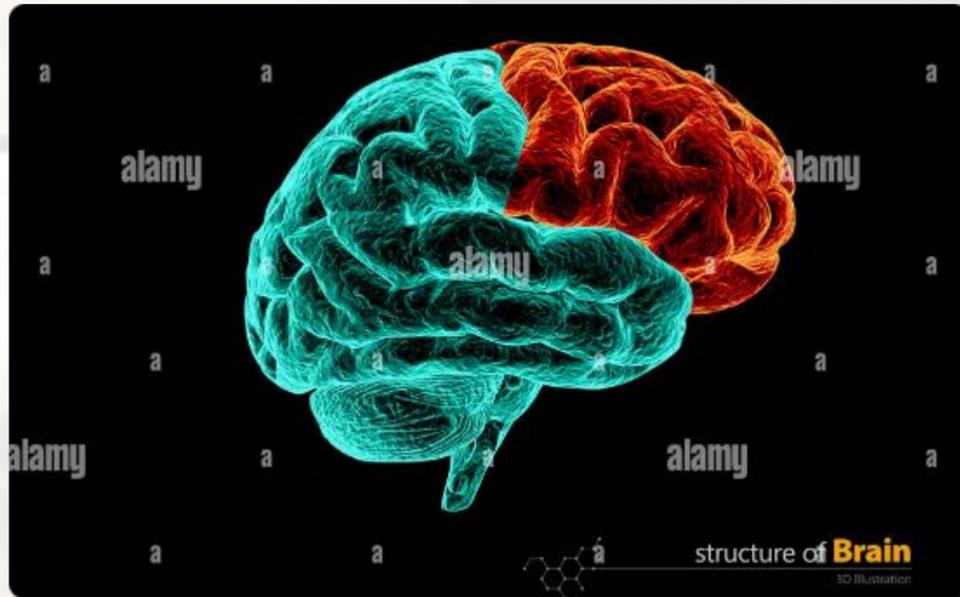
Regula los sentimientos, la empatía, la sociabilidad y el comportamiento afectivo.

Capa Cortical

La capa más reciente y evolucionada, ubicada en la parte externa del cerebro, es responsable de funciones cognitivas superiores, como el razonamiento, el lenguaje, la planificación, la memoria a largo plazo, la conciencia y la creatividad.

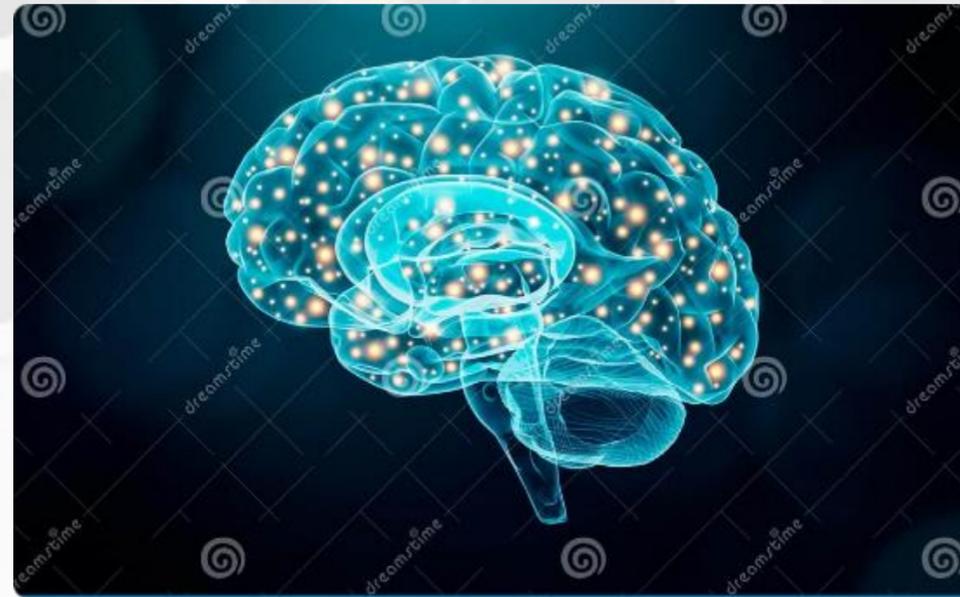
Esta capa nos permite comprender y procesar información compleja, tomar decisiones, establecer metas y desarrollar habilidades abstractas.

Capa cortical: funciones ejecutivas y control cognitivo



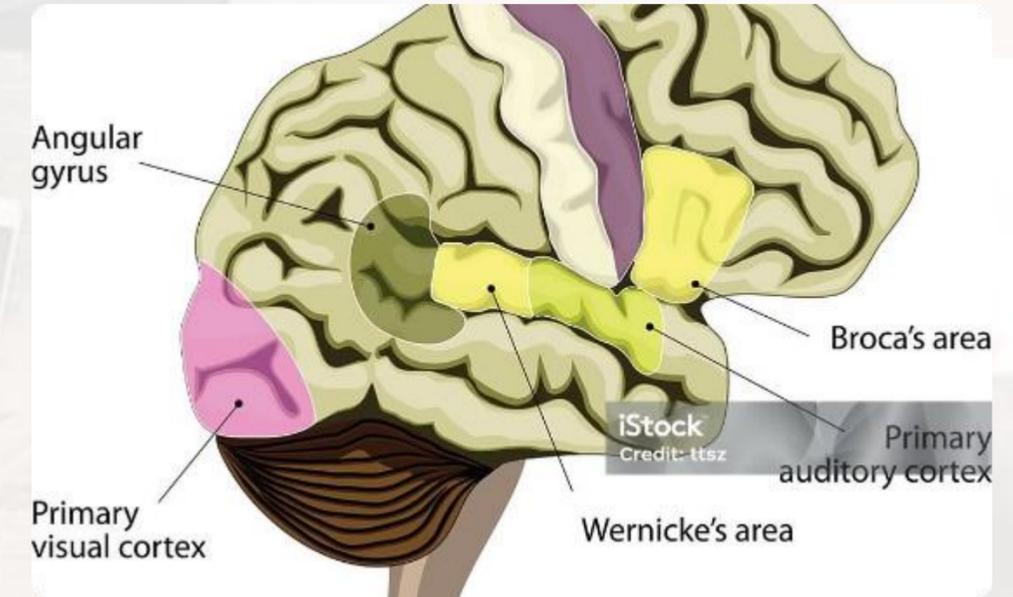
Planificación y toma de decisiones

La corteza prefrontal, ubicada en la parte frontal del cerebro, juega un papel crucial en la planificación, la toma de decisiones y el control inhibitorio. Esta área cerebral nos permite evaluar las consecuencias de nuestras acciones, establecer objetivos a largo plazo y controlar los impulsos, lo que es fundamental para la adaptación social y la gestión del estrés.



Memoria de trabajo y atención

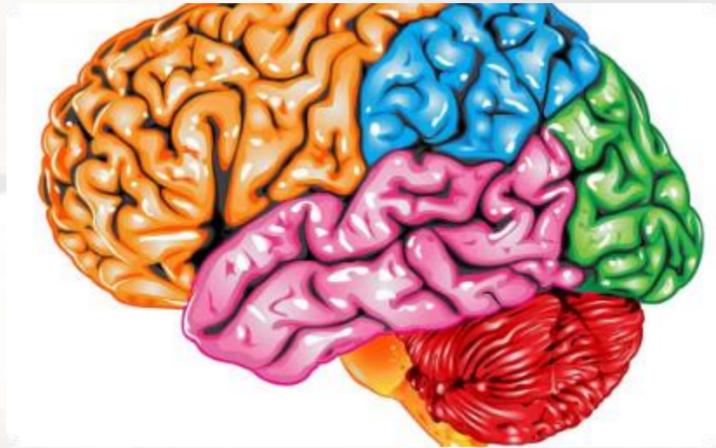
La corteza prefrontal es esencial para mantener la información en la memoria de trabajo, lo que nos permite concentrarnos en tareas y manejar información relevante. Esto implica la capacidad de filtrar distracciones, recordar instrucciones y realizar múltiples tareas al mismo tiempo, habilidades que se ven afectadas en personas con ansiedad.



Lenguaje y comunicación

La corteza prefrontal participa en la comprensión del lenguaje, la organización del discurso y la fluidez verbal, lo que facilita la comunicación efectiva. En situaciones de ansiedad, la capacidad para expresar ideas de forma coherente puede verse comprometida, lo que puede dificultar la comunicación interpersonal.

Capa límbica: regulación emocional



Procesamiento emocional

La capa límbica integra y procesa las emociones, guiando nuestras respuestas a los estímulos del entorno.

Este procesamiento emocional permite interpretar y responder a situaciones de amenaza, recompensas, cambios sociales y necesidades básicas.



Supervivencia y adaptación

Esta capa es esencial para la supervivencia, adaptándonos a las situaciones cambiantes del entorno.

La capa límbica nos motiva a buscar comida, refugio y a establecer relaciones sociales, cruciales para nuestro bienestar y supervivencia.



Papel vital en la respuesta al estrés

El sistema límbico, al regular la respuesta al estrés, es un componente clave en cómo percibimos y respondemos al peligro o a las demandas del entorno. A través de la activación del sistema nervioso simpático, la capa límbica prepara al cuerpo para la acción, facilitando las respuestas de "lucha o huida" y la memoria emocional, que nos ayuda a recordar situaciones que representan peligro.



Expresión de emociones

Las estructuras límbicas, como la amígdala, el hipocampo y el hipotálamo, juegan un papel fundamental en la expresión de emociones como el miedo, la ira, la tristeza, la alegría y la sorpresa, influyendo en la expresión facial, el tono de voz, las respuestas fisiológicas y el comportamiento social.

Interacción con la corteza prefrontal



Centro de Control

La capa límbica trabaja en conjunto con la corteza prefrontal, la parte del cerebro responsable de funciones cognitivas superiores, para regular las emociones y las respuestas conductuales. Esta interacción permite integrar la información emocional con la lógica y el razonamiento, facilitando el control de impulsos, la toma de decisiones y la adaptación social en situaciones desafiantes.



Comunicación Cerebral

En situaciones de ansiedad, la corteza prefrontal ayuda a procesar las señales de amenaza provenientes de la amígdala, permitiendo un análisis más profundo y una respuesta más adaptada. La corteza prefrontal también puede suprimir las respuestas emocionales impulsivas de la capa límbica, ayudando a controlar la ansiedad y la respuesta al estrés.



Liberación de Neurotransmisores

Esta interacción implica la liberación de neurotransmisores y hormonas, como el cortisol, la adrenalina, la noradrenalina, la oxitocina y las endorfinas, que influyen en el estado de ánimo, la percepción del estrés y la respuesta al entorno. La liberación de estos neurotransmisores puede afectar el funcionamiento del sistema nervioso simpático, que regula las respuestas de "lucha o huida" en situaciones de peligro o estrés.



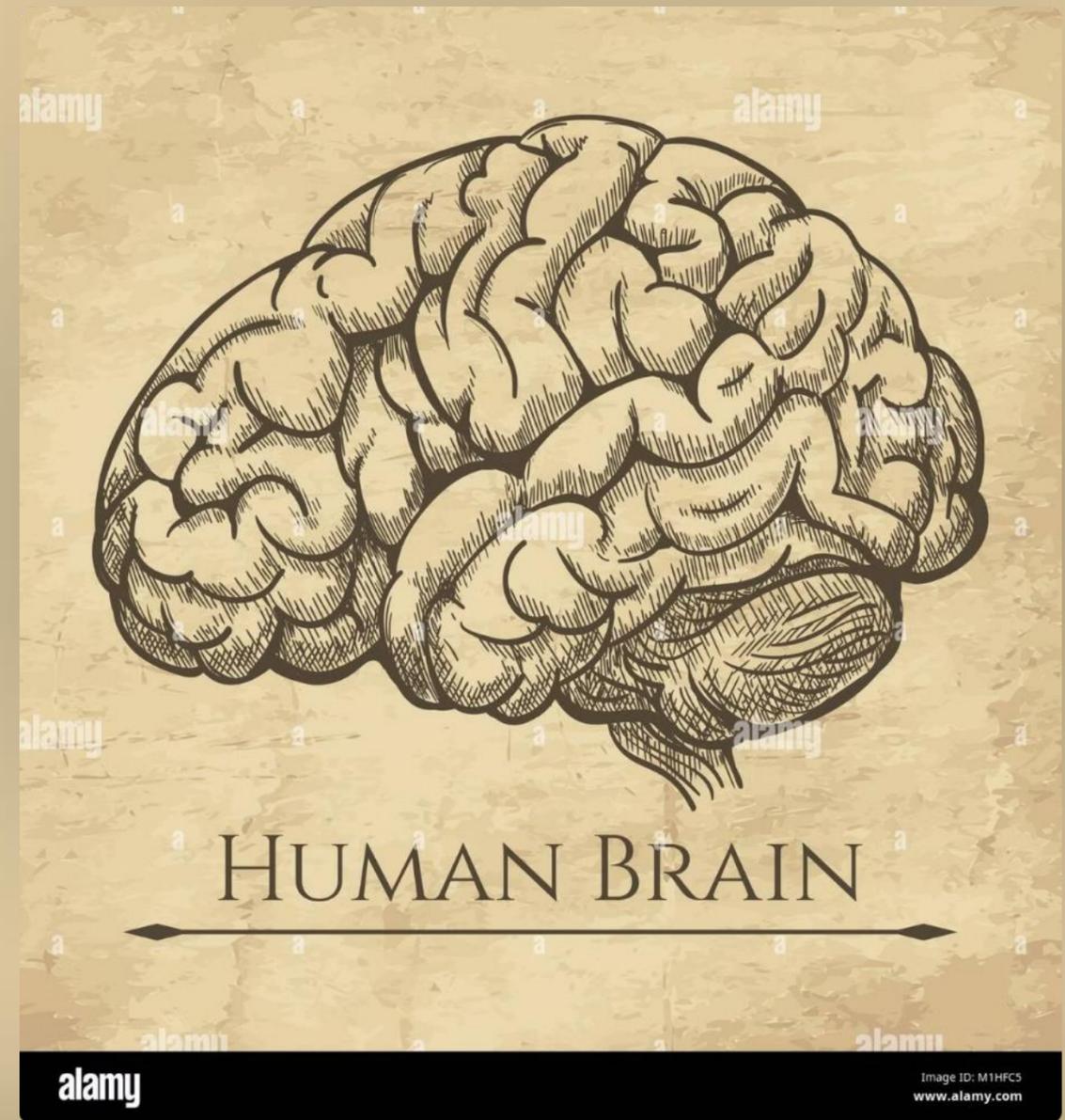
Sustancias Clave

El cortisol, la adrenalina, la noradrenalina y la oxitocina juegan un papel fundamental en la respuesta al estrés y la regulación emocional, mientras que las endorfinas ayudan a aliviar el dolor y promover la sensación de bienestar.

Capa reptil: reacciones de supervivencia

La capa reptil, también conocida como el complejo reptiliano, es la estructura cerebral más antigua y primitiva. Se encarga de funciones básicas de supervivencia como la respiración, la frecuencia cardíaca y la alimentación.

Esta capa es responsable de reacciones automáticas e instintivas, como la lucha o la huida ante una amenaza, y juega un papel crucial en la respuesta del cuerpo al estrés y la Ansiedad.



Capa reptil: reacciones de supervivencia y ansiedad



Reacciones Básicas

La capa reptil, la estructura más antigua del cerebro, se encarga de funciones de supervivencia esenciales como la respiración y la alimentación.



Respuesta de Lucha o Huida

Ante estímulos de amenaza, la capa reptil activa la respuesta de lucha o huida, preparando al cuerpo para enfrentarse a la amenaza.



Ansiedad en la Vida Diaria

Esta respuesta puede ser útil en situaciones peligrosas, pero si se activa en situaciones cotidianas, puede contribuir a la ansiedad y el estrés.

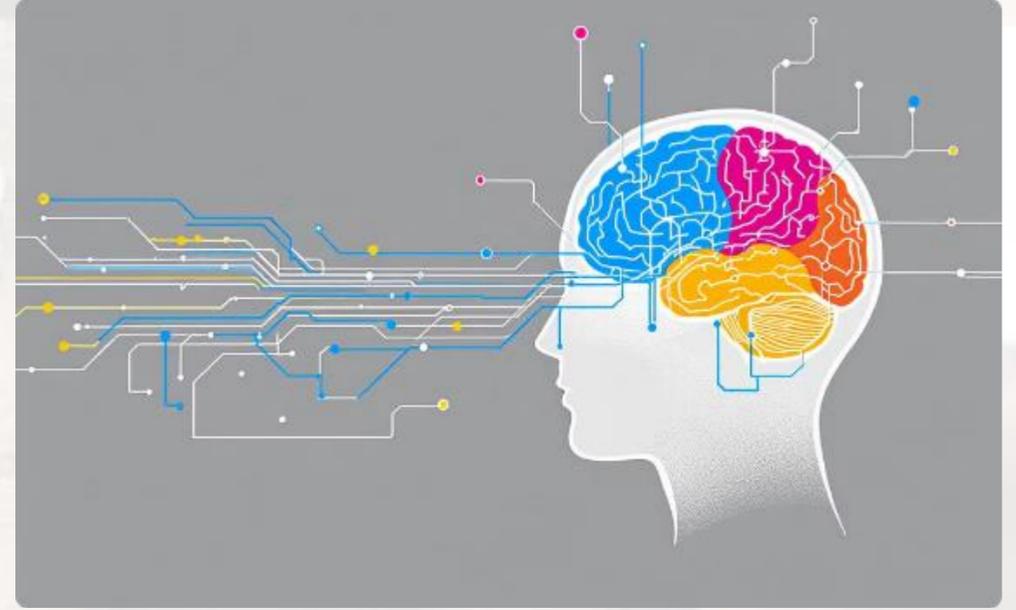
Adaptación Fisiológica del Cerebro Humano: Un Viaje Neurológico



El Cerebro: Un Maestro de la Adaptación
Nuestro cerebro, una obra maestra de la evolución, es capaz de adaptarse a una variedad asombrosa de desafíos y entornos. Esta presentación explorará las intrincadas estructuras y mecanismos que permiten nuestra notable capacidad de adaptación.



Los Ganglios Basales: Centros de Control Motor
Trabajan en concierto para permitirnos aprender, adaptarnos y prosperar en un mundo en constante cambio. Desde la regulación del movimiento hasta el control de nuestros estados de alerta, estas regiones cerebrales juegan un papel crucial en nuestra capacidad para navegar por la complejidad de la vida cotidiana.



El Sistema Reticular Activador: Guardián de la Conciencia
Exploraremos áreas clave como los ganglios basales, el sistema reticular activado y el núcleo accumbens, descubriendo cómo estas estructuras trabajan juntas para permitirnos navegar por la complejidad de la vida diaria.

Plasticidad Cerebral: La base de la Adaptación



Plasticidad Sináptica

Cambios en la fuerza de las conexiones entre neuronas, fundamental para el aprendizaje y la memoria.



Plasticidad Estructural

Modificaciones físicas en la estructura de las neuronas, incluyendo el crecimiento de nuevas conexiones.



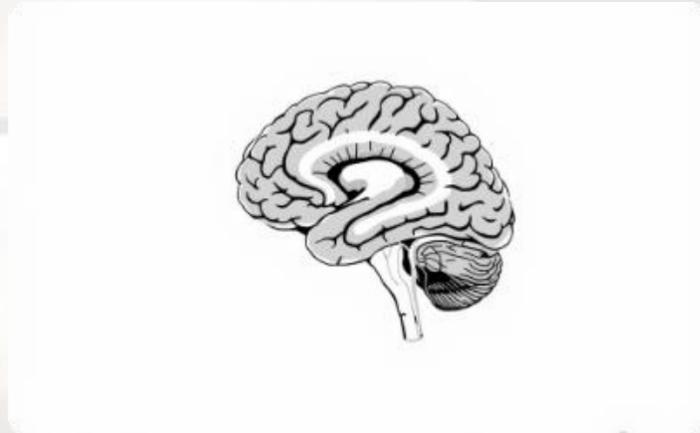
Plasticidad Funcional

Reorganización de redes neuronales para compensar daños o adaptarse a nuevas demandas.

La plasticidad cerebral, también conocida como neuroplasticidad, es la capacidad fundamental del cerebro para modificar su estructura y función en respuesta a la experiencia. Este fenómeno es la base de nuestra capacidad de adaptación y aprendizaje a lo largo de la vida.

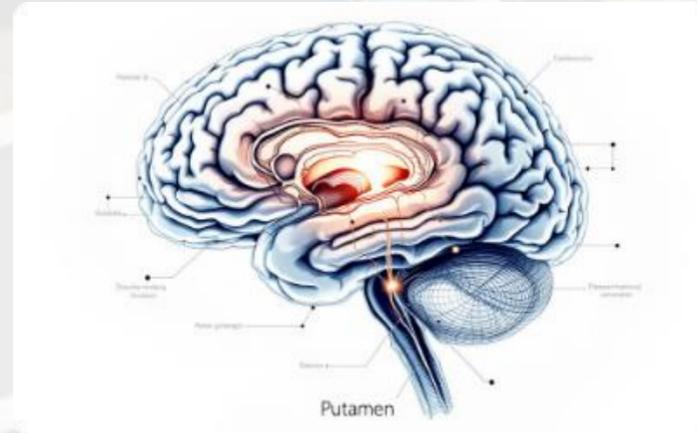
La plasticidad ocurre a varios niveles, desde cambios en las conexiones sinápticas individuales hasta la reorganización de redes neuronales enteras. Esta flexibilidad permite al cerebro optimizar su funcionamiento, recuperarse de lesiones y adaptarse a nuevos desafíos ambientales.

Los Ganglios Basales: Centros de Control Motor



Núcleo Caudado

Implicado en el aprendizaje y la memoria, especialmente en la formación de hábitos.



Putamen

Crucial para el control motor y el aprendizaje de secuencias motoras.



Globo Pálido

Actúa como una estación de relevo, regulando la salida de información motora.



Sustancia Negra

Produce dopamina, esencial para el movimiento y la recompensa.

Los ganglios basales son un conjunto de estructuras subcorticales que desempeñan un papel crucial en el control motor, el aprendizaje procedimental y la toma de decisiones. Estas estructuras trabajan en estrecha colaboración con la corteza cerebral para modular y coordinar el movimiento voluntario.

Compuestos por el núcleo caudado, el putamen, el globo pálido, el núcleo subtalámico y la sustancia negra, los ganglios basales forman circuitos complejos que regulan la iniciación, ejecución y terminación de los movimientos. Su capacidad para adaptarse y aprender nuevos patrones motores es esencial para nuestra habilidad de adquirir y perfeccionar habilidades motoras a lo largo de la vida.

Adaptación Motora y los Ganglios Basales



Aprendizaje Inicial

Alta actividad en la corteza prefrontal y los ganglios basales, movimientos poco fluidos.



Práctica Continua

Refinamiento de los circuitos neuronales, mejora gradual en la ejecución motora.



Automatización

Menor actividad cortical, movimientos fluidos y eficientes controlados por los ganglios basales.

Plasticidad de los Ganglios Basales en la Recuperación de Lesiones



Fase Aguda

Inmediatamente después de la lesión, se observa una disrupción de los circuitos de los ganglios basales. La actividad neuronal se altera significativamente, lo que resulta en déficits motores.



Fase de Recuperación

A medida que comienza la rehabilitación, los ganglios basales inician un proceso de reorganización. Se forman nuevas conexiones sinápticas y se refuerzan las vías alternativas para compensar las áreas dañadas.



Fase de Adaptación

Con el tiempo y la práctica continua, los circuitos reorganizados se consolidan. Aunque la recuperación puede no ser completa, la adaptación de los ganglios basales permite una mejora significativa en la función motora.

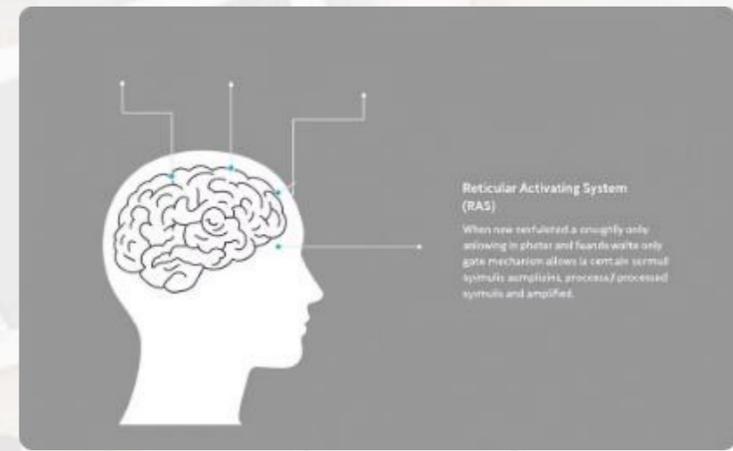
La plasticidad de los ganglios basales juega un papel crucial en la recuperación de lesiones cerebrales que afectan el sistema motor. Tras una lesión, como un accidente cerebrovascular, estas estructuras muestran una notable capacidad para reorganizarse y compensar las funciones perdidas.

Este proceso de adaptación implica la formación de nuevas conexiones neuronales, la potenciación de vías existentes y, en algunos casos, la reasignación de funciones a áreas cerebrales adyacentes. La terapia de rehabilitación aprovecha esta plasticidad, estimulando repetidamente los circuitos motores para promover la recuperación funcional.

El Sistema Reticular Activador: Guardián de la Conciencia



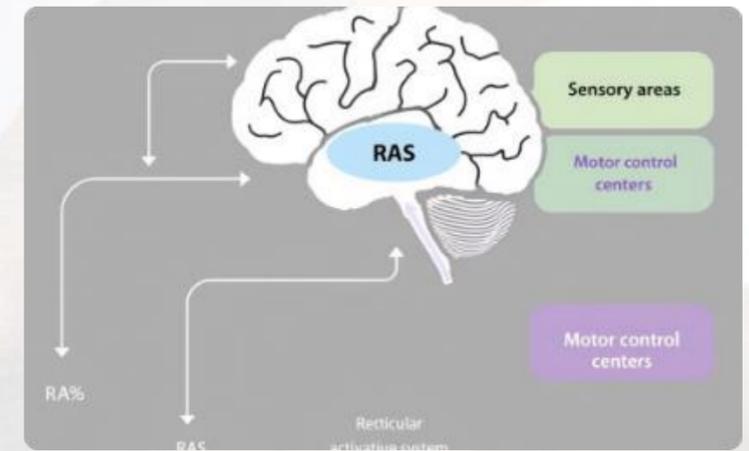
Regulación del Sueño-Vigilia
 El SRA controla los ciclos de sueño y vigilia, permitiendo la transición entre estados de conciencia.



Filtrado de Información
 Actúa como un guardián, seleccionando qué estímulos sensoriales merecen atención consciente.



Modulación de la Excitación
 Ajusta el nivel general de activación cerebral en respuesta a las demandas del entorno.



Integración Sensorial-Motora
 Facilita la coordinación entre la información sensorial entrante y las respuestas motoras apropiadas.

El Sistema Reticular Activador (SRA) es una red neuronal compleja que se extiende desde el tronco cerebral hasta el tálamo y la corteza cerebral. Esta estructura es fundamental para regular los estados de alerta, conciencia y atención, actuando como un "filtro" que determina qué información sensorial llega a la conciencia.

El SRA juega un papel crucial en nuestra capacidad de adaptación al entorno, modulando el nivel de activación cerebral en respuesta a estímulos internos y externos. Su funcionamiento eficiente nos permite mantener un estado de alerta óptimo, fundamental para la supervivencia y el desempeño cognitivo.

Adaptación del Sistema Reticular Activador al Estrés



El SRA en Acción

El Sistema Reticular Activador (SRA) juega un papel fundamental en nuestra respuesta y adaptación al estrés.



SRA en Estrés Agudo

En situaciones de estrés agudo, el SRA aumenta rápidamente la activación cerebral, preparando al organismo para la respuesta de "lucha o huida".



Adaptación a Corto Plazo

Se ajustan los niveles de neurotransmisores y la sensibilidad de los receptores para mantener la alerta sin agotar los recursos.



Adaptación a Largo Plazo

Se producen cambios estructurales y funcionales en el SRA para optimizar la respuesta al estrés crónico.

El Núcleo Accumbens: Centro de Recompensa y Motivación

El núcleo accumbens, una estructura situada en el prosencéfalo basal, es una pieza clave en el sistema de recompensa del cerebro. Este núcleo desempeña un papel crucial en la motivación, el placer, la recompensa y el refuerzo del aprendizaje. Su funcionamiento está estrechamente ligado a la liberación de dopamina, un neurotransmisor asociado con la sensación de placer y satisfacción.

La capacidad del núcleo accumbens para adaptarse a diferentes estímulos y experiencias es fundamental para nuestra habilidad de aprender de las recompensas y modificar nuestro comportamiento en consecuencia. Esta adaptabilidad nos permite desarrollar preferencias, formar hábitos y tomar decisiones basadas en la anticipación de recompensas futuras.



Procesamiento de Recompensas

Evalúa el valor de los estímulos y experiencias, contribuyendo a la sensación de placer.



Motivación

Impulsa comportamientos dirigidos a objetivos mediante la anticipación de recompensas.



Aprendizaje Asociativo

Facilita la formación de asociaciones entre acciones y sus consecuencias placenteras.



Modulación Emocional

Influye en estados emocionales y respuestas afectivas a estímulos ambientales.

Plasticidad del Núcleo Accumbens en el Aprendizaje



Activación del Núcleo Accumbens

El núcleo accumbens recibe información sobre un nuevo estímulo potencialmente gratificante, activando sus neuronas.



Liberación de Dopamina y Fortalecimiento Sináptico

Si el estímulo resulta placentero, se produce una liberación de dopamina en el núcleo accumbens, lo que fortalece las conexiones sinápticas asociadas con la experiencia gratificante.



Consolidación del Aprendizaje

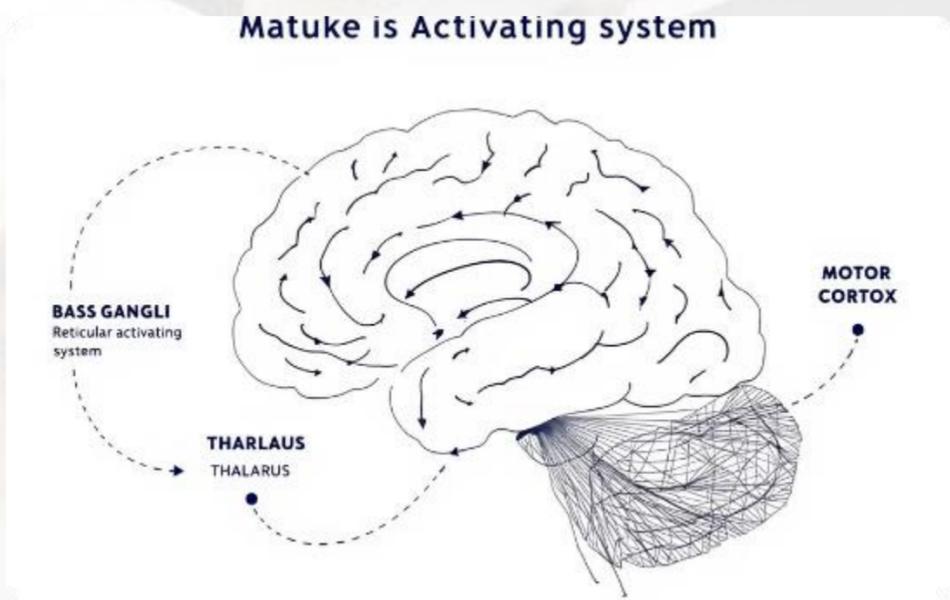
Esta plasticidad sináptica, conocida como potenciación a largo plazo, consolida las asociaciones entre el estímulo y la recompensa, aumentando la probabilidad de repetir el comportamiento en el futuro.



BBVA
Aprendemos
juntos 2030



Interacción entre los Ganglios Basales y el Sistema Reticular Activador



Conexiones entre los Ganglios Basales y el SRA

La interacción entre los ganglios basales y el Sistema Reticular Activador (SRA) es crucial para la regulación del movimiento voluntario y el estado de alerta.



Planificación Motora

Los ganglios basales, a través de sus conexiones con el tálamo y la corteza motora, modulan la actividad del SRA.



Señalización al SRA

Esta modulación ayuda a ajustar el nivel de alerta según las demandas motoras específicas, asegurando que el cerebro esté en un estado óptimo de activación para la ejecución de movimientos precisos y coordinados.

Adaptación Conjunta en el Aprendizaje Motor



Ganglios Basales

Refinan las secuencias motoras, eliminando movimientos innecesarios y optimizando la ejecución. Con la práctica, las secuencias se vuelven más fluidas y automatizadas.



Sistema Reticular Activador

Ajusta dinámicamente el nivel de alerta y atención necesarios para el aprendizaje motor. Inicialmente, mantiene un alto nivel de activación, que se modula a medida que la habilidad se automatiza.



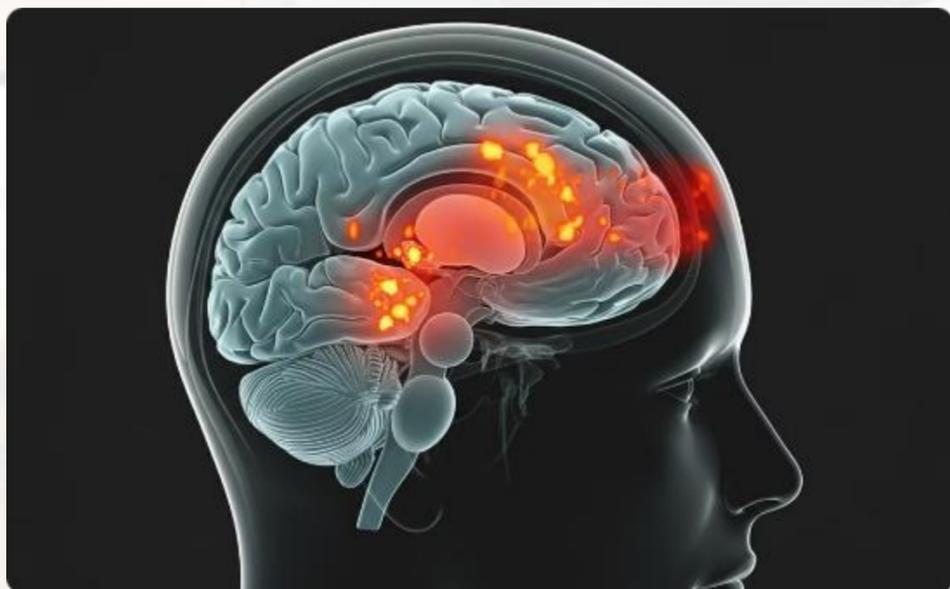
Núcleo Accumbens

Proporciona la motivación para continuar la práctica mediante la liberación de dopamina en respuesta a mejoras en el rendimiento. Esta recompensa refuerza el comportamiento y facilita la consolidación del aprendizaje.

El aprendizaje motor implica una adaptación coordinada entre los ganglios basales, el Sistema Reticular Activador (SRA) y el núcleo accumbens. Este proceso sinérgico permite la adquisición y perfeccionamiento de habilidades motoras complejas, integrando aspectos de control motor, atención y motivación.

Durante el aprendizaje de una nueva habilidad motora, los ganglios basales optimizan las secuencias de movimiento, el SRA mantiene un nivel de alerta apropiado, y el núcleo accumbens proporciona la motivación necesaria a través de la anticipación de recompensas. Esta interacción tripartita se adapta continuamente, mejorando la eficiencia y precisión del movimiento con la práctica.

Plasticidad Neuronal en la Adaptación al Estrés Crónico



Respuesta al Estrés

La adaptación al estrés crónico implica cambios plásticos significativos en múltiples estructuras cerebrales, incluyendo los ganglios basales, el Sistema Reticular Activador (SRA) y el núcleo accumbens.



Plasticidad Neuronal

Esta plasticidad neuronal representa un intento del cerebro por mantener la homeostasis frente a las demandas continuas del estrés.



Salud Mental y Bienestar

A continuación, exploraremos cómo estas áreas cerebrales se adaptan al estrés crónico, sus consecuencias para la salud mental y el bienestar.

Plasticidad Neuronal en la Adaptación al Estrés Crónico



Ganglios Basales

Pueden experimentar cambios en la densidad de espinas dendríticas y en la eficacia sináptica, afectando el control motor y los hábitos.



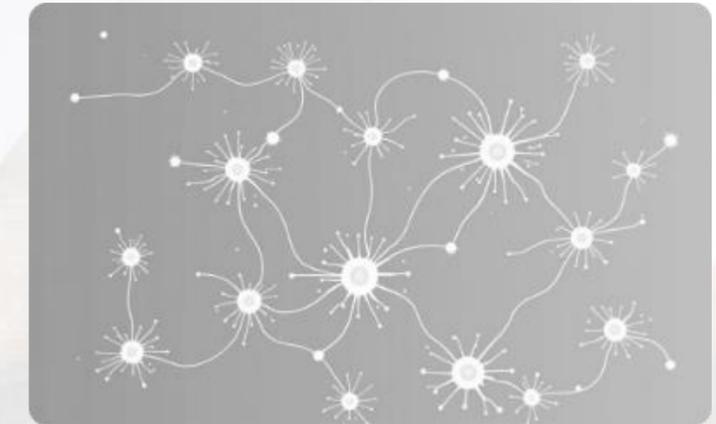
Sistema Reticular Activador

Modifica sus patrones de activación y la sensibilidad de sus receptores, alterando los ciclos de sueño-vigilia y la respuesta al estrés.



Núcleo Accumbens

Puede mostrar cambios en la densidad de receptores de dopamina y en la liberación de neurotransmisores, afectando la percepción de recompensas.



Interconexiones

Las vías de comunicación entre estas estructuras también se modifican, alterando la coordinación de respuestas al estrés.

Neuroplasticidad en la Recuperación de Adicciones



Fase Aguda de Abstinencia

El núcleo accumbens muestra una reducción en la sensibilidad a la dopamina, lo que puede resultar en anhedonia.



Fase de Estabilización

Comienza la normalización de los receptores de dopamina y se inicia la remodelación sináptica en el núcleo accumbens.



Fase de Recuperación Temprana

Los ganglios basales comienzan a modificar los circuitos asociados con hábitos adictivos, mientras el SRA ajusta los patrones de sueño-vigilia.

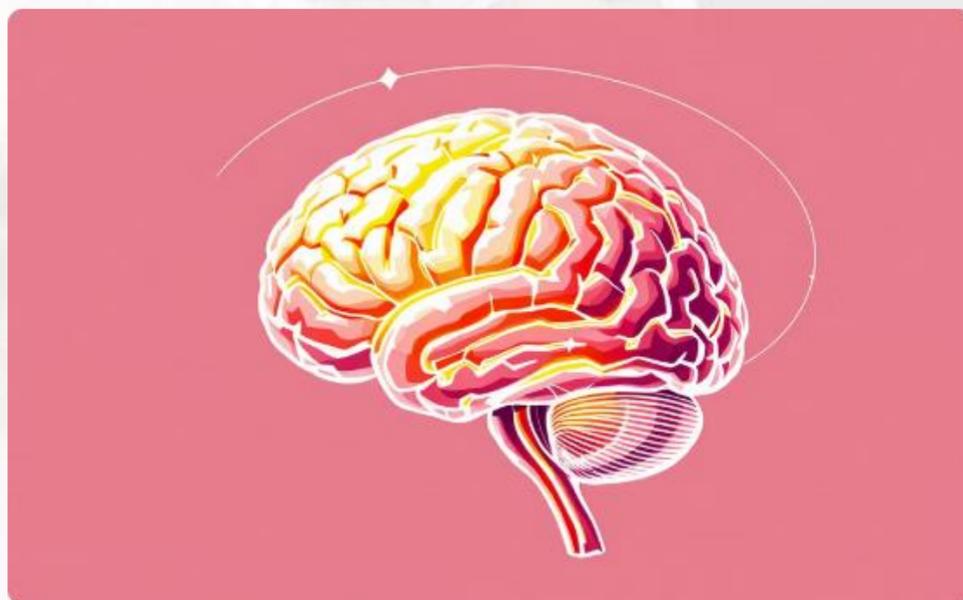


Fase de Recuperación Avanzada

Se consolidan los cambios plásticos, mejorando la respuesta a recompensas naturales y el control sobre los impulsos.

Adaptación del Sistema Nervioso al Ejercicio Físico

El ejercicio físico regular induce adaptaciones significativas en el sistema nervioso, involucrando los ganglios basales, el Sistema Reticular Activador (SRA) y el núcleo accumbens. Estas adaptaciones mejoran no solo la capacidad motora, sino también la cognición, el estado de ánimo y la resistencia al estrés.



Ganglios Basales

Incremento en la eficiencia de los circuitos motores, mejorando la coordinación y el control del movimiento. Aumento en la densidad de conexiones neuronales relacionadas con habilidades motoras específicas.



Sistema Reticular Activador

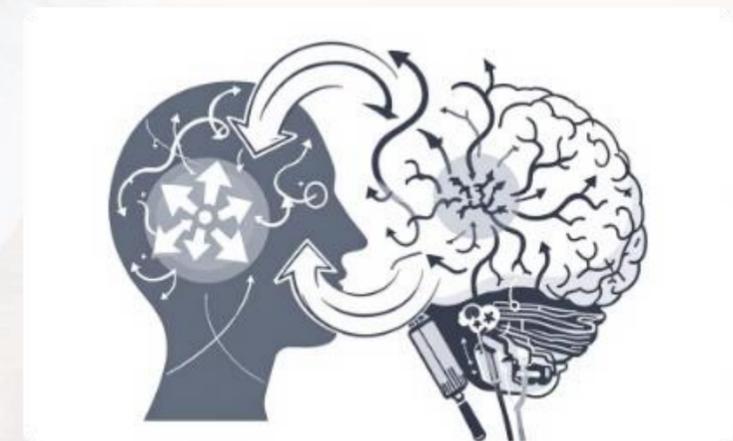
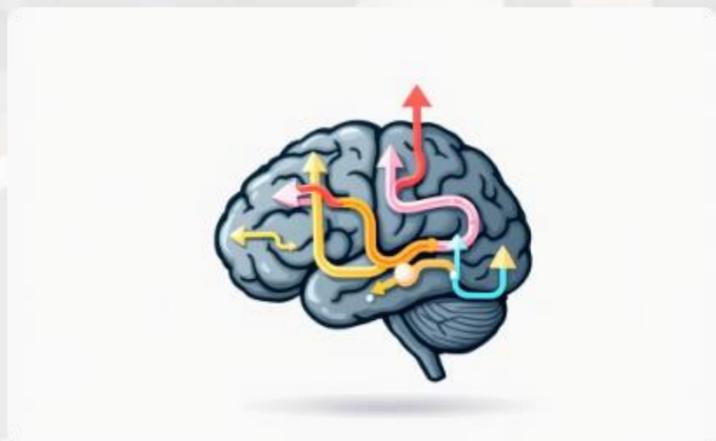
Optimización de los ciclos de sueño-vigilia, con mejor calidad de sueño y mayor alerta durante el día. Mayor capacidad para mantener la atención sostenida durante actividades físicas y cognitivas.



Núcleo Accumbens

Aumento en la sensibilidad a la dopamina liberada durante el ejercicio, reforzando la motivación para mantener la actividad física. Mejora en la respuesta a recompensas naturales, contribuyendo a un estado de ánimo más positivo.

Neuroadaptación en el Aprendizaje



Exposición Inicial

El SRA aumenta la alerta y atención hacia los nuevos sonidos y patrones lingüísticos.

Procesamiento y Práctica

Los ganglios basales comienzan a formar nuevos circuitos para procesar las reglas gramaticales y la producción del habla.

Refuerzo y Motivación

El núcleo accumbens libera dopamina en respuesta al éxito en la comunicación, reforzando el aprendizaje.

Automatización

Con la práctica continua, los ganglios basales optimizan los circuitos lingüísticos, haciendo el uso del nuevo idioma más fluido y automático.

El aprendizaje de un nuevo idioma desencadena una serie de adaptaciones neuronales que involucran múltiples áreas cerebrales, incluyendo los ganglios basales, el Sistema Reticular Activador (SRA) y el núcleo accumbens. Este proceso de neuroadaptación no solo mejora las habilidades lingüísticas, sino que también puede tener efectos positivos en la cognición general y la plasticidad cerebral.

Los ganglios basales juegan un papel crucial en la adquisición de nuevas reglas gramaticales y en la automatización del uso del lenguaje. El SRA se adapta para mantener la atención sostenida necesaria durante el aprendizaje, mientras que el núcleo accumbens proporciona la motivación y la sensación de recompensa asociadas con el progreso en el aprendizaje del idioma.

El núcleo accumbens: centro de recompensa y motivación



Dopamina y Motivación

El núcleo accumbens se activa por la dopamina, un neurotransmisor asociado con la sensación de placer y recompensa. Este sistema de recompensa juega un papel fundamental en la regulación de la ansiedad, ya que las experiencias gratificantes pueden ayudar a aliviar la tensión y el malestar.



Comportamientos Deseados

La activación del núcleo accumbens impulsa la búsqueda de experiencias y comportamientos gratificantes, como la comida, el sexo o las drogas. Sin embargo, en personas con ansiedad, este sistema puede verse alterado, lo que puede llevar a comportamientos compulsivos o adictivos como una forma de buscar alivio temporal de la ansiedad.



Motivación y Metas

Este núcleo desempeña un papel clave en la motivación para lograr objetivos, tanto a corto como a largo plazo. En casos de ansiedad, esta motivación puede verse afectada, lo que puede dificultar la concentración, la toma de decisiones y la realización de tareas cotidianas.

Conexión amígdala-hipocampo: memoria del miedo



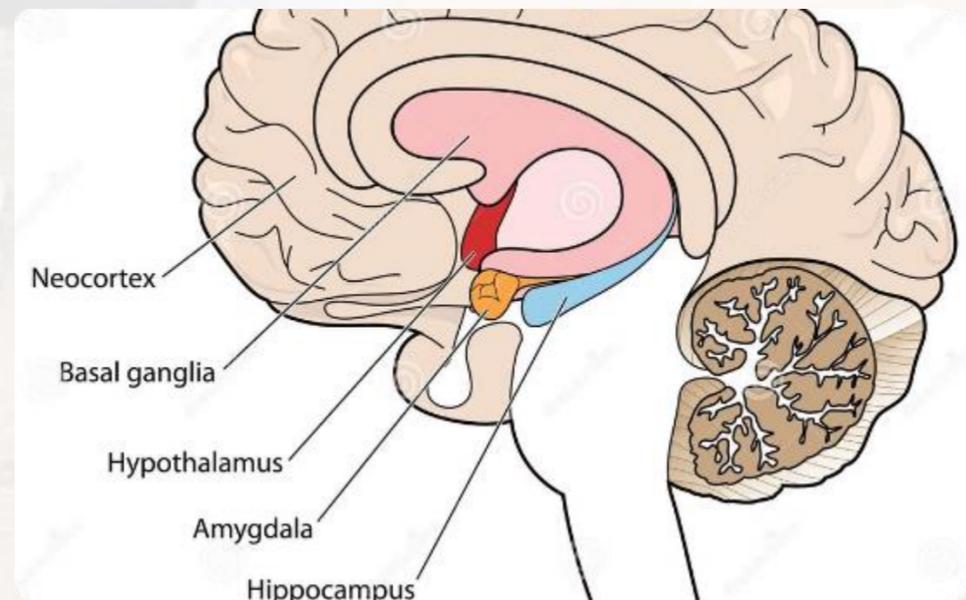
Activación de la amígdala

La amígdala se activa ante estímulos que percibe como amenazas, como un sonido fuerte, una imagen amenazante, o un recuerdo traumático. Esto desencadena una respuesta de miedo.



Hipocampo

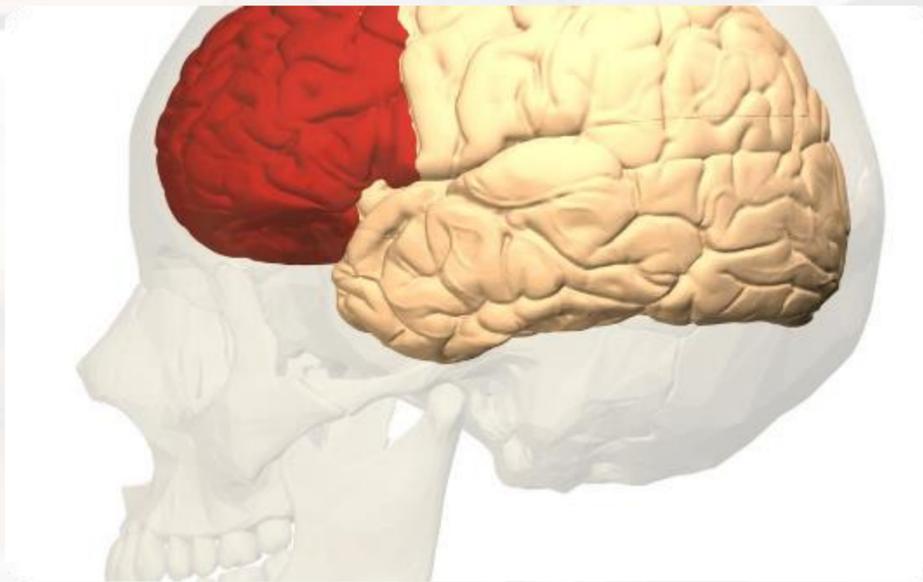
La amígdala envía señales al hipocampo, que se encarga de formar y almacenar memorias. Esta conexión permite al cerebro asociar los estímulos amenazantes con la respuesta de miedo.



Asociación de memoria y miedo

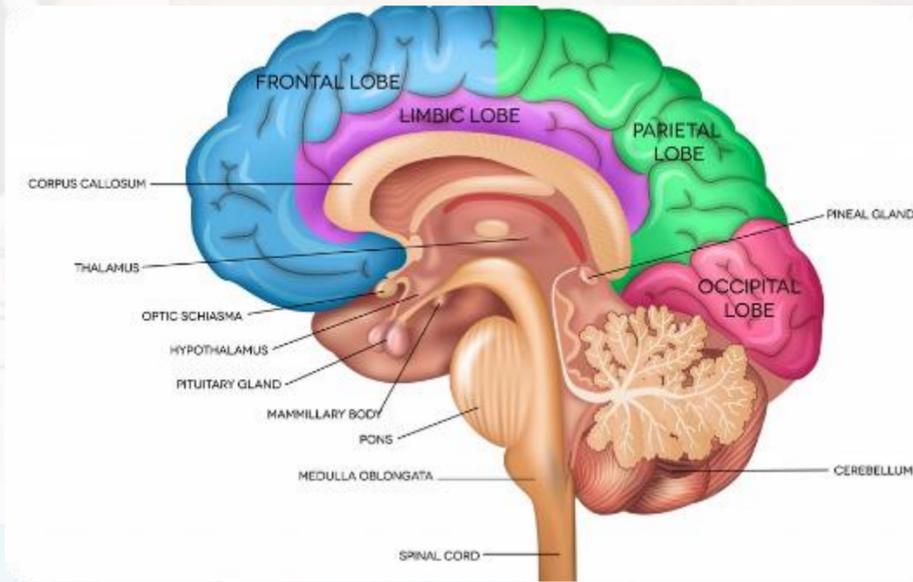
El hipocampo crea una asociación entre el estímulo y la respuesta de miedo, creando una memoria del miedo. Por ejemplo, si una persona experimenta un ataque de pánico mientras está en un ascensor, es probable que desarrolle miedo a los ascensores debido a la memoria del miedo creada por la amígdala e hipocampo.

Interacción de las estructuras del cerebro trino



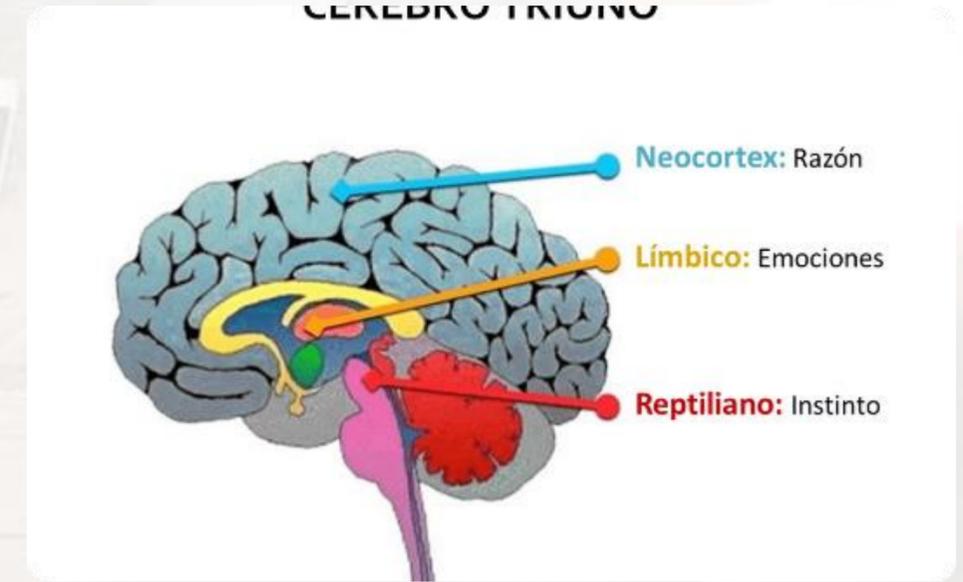
Corteza prefrontal

Planificación y control de impulsos



Sistema límbico

Emociones y memoria



Cerebro reptil

Instintos básicos

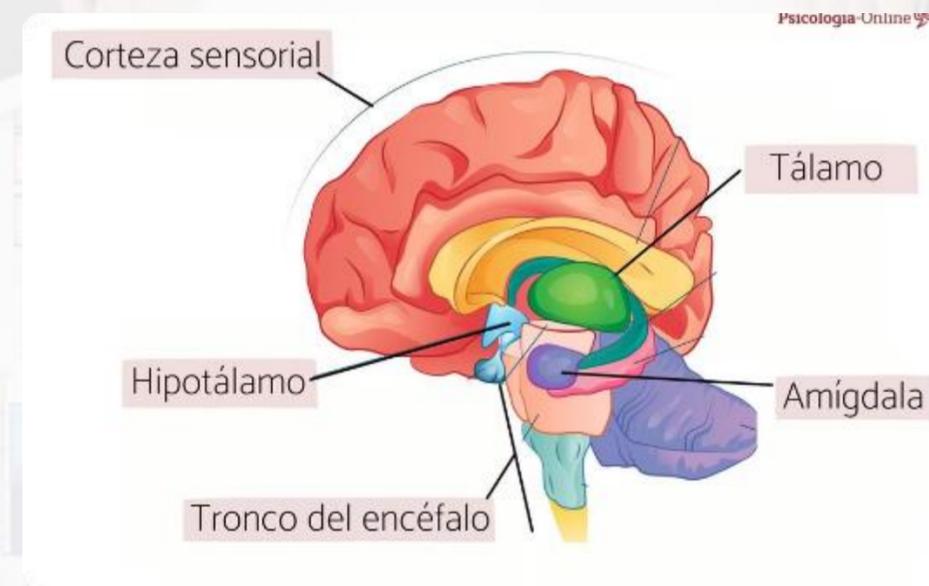
Las tres estructuras del cerebro trino trabajan juntas para integrar nuestras experiencias. La corteza prefrontal controla la respuesta emocional, la amígdala regula la intensidad del miedo y el hipocampo almacena los recuerdos asociados a esa respuesta.

Regulación recíproca entre corteza y estructuras límbicas



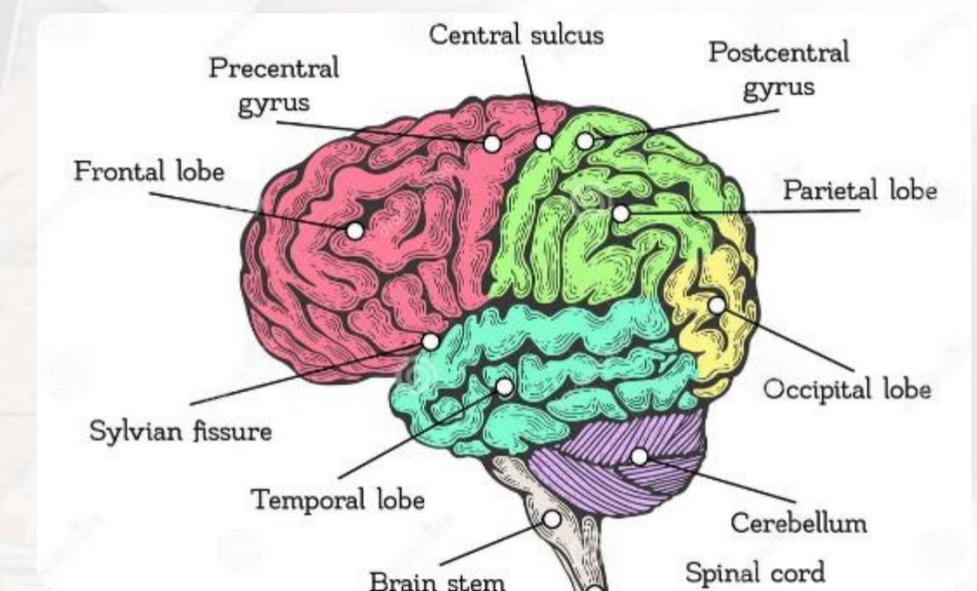
Control Ejecutivo

La corteza prefrontal juega un papel crucial en la regulación de las emociones, la atención y los procesos cognitivos.



Integración Sensorial

Las estructuras límbicas, incluyendo la amígdala e hipocampo, procesan la información emocional, la memoria y las respuestas instintivas.

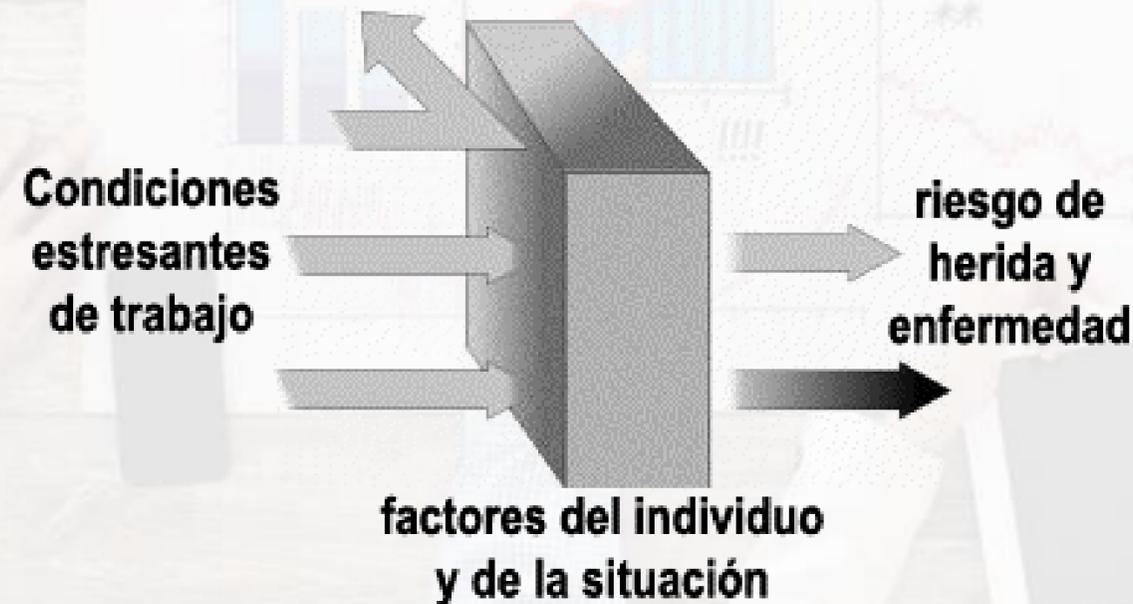


Equilibrio Emocional

La comunicación bidireccional entre la corteza y las estructuras límbicas es fundamental para mantener un manejo emocional saludable.

Antecedentes Internacionales que dieron inicio a la relación diestres y accidentalidad...

- En **1960**, un tribunal en Michigan confirmó una demanda de indemnización para un trabajador de la cadena de montaje automotor que tenía dificultad mantenerse al nivel de las presiones de la cadena de producción por parte del Líder del área, para evitar rezagarse, él trató de trabajar en varios montajes en el mismo tiempo y a menudo confundió las partes; él fue sometido a las críticas repetidas y sufrió una crisis psicológica con un posterior ACV.



Impacto del teletrabajo en la salud mental



Impacto del teletrabajo en la salud mental

Estrés y Ansiedad

El teletrabajo puede generar estrés por la presión de cumplir con los objetivos, la falta de límites claros y la dificultad para desconectar del trabajo.



Aislamiento y Soledad

La falta de interacción social en el entorno laboral puede provocar sentimientos de aislamiento y soledad, afectando la salud mental del trabajador.



Problemas de Sueño

Las horas de trabajo flexibles y la falta de separación entre el trabajo y la vida personal pueden afectar los patrones de sueño, lo que impacta negativamente en la salud mental.

Aislamiento y soledad



Reducción de la interacción social

El teletrabajo puede generar una disminución en las interacciones sociales diarias, lo que puede llevar a sentimientos de aislamiento y soledad. La falta de contacto físico con colegas y compañeros puede afectar el bienestar emocional.



Dificultad para conectar

Las comunicaciones virtuales, aunque útiles, no siempre pueden replicar la experiencia de la interacción humana. La falta de contacto visual, expresiones faciales y lenguaje corporal puede dificultar la conexión y la comprensión entre colegas.



Cultivar la paz interior

Dedica tiempo a la meditación, el yoga o actividades relajantes como caminar en la naturaleza, escuchar música o leer para gestionar el estrés y promover la calma mental. Esto te ayudará a combatir los efectos negativos del teletrabajo, como la ansiedad y la dificultad para desconectar.



Establecer límites saludables

Define horarios de trabajo claros y respeta tu tiempo libre para evitar el agotamiento y fomentar un equilibrio entre trabajo y vida personal. Establece un espacio físico dedicado al trabajo y otro para el descanso, y evita revisar correos electrónicos o atender llamadas fuera de horario laboral.



Conectar con otros

Fomenta la interacción social virtual o presencial con colegas, amigos o familiares para combatir el aislamiento y la soledad. Programa videollamadas regulares con tu equipo de trabajo, participa en eventos online o grupos de interés, y busca oportunidades para conectar con personas fuera del ámbito laboral.

Crear rutinas saludables



Horario regular

Establece horarios fijos para levantarse, trabajar y dormir. Esto ayudará a regular tu ritmo circadiano y mejorar la calidad del sueño.



Pausas regulares

Levántate de tu escritorio cada hora para estirarte, caminar o realizar alguna actividad breve. Esto ayudará a prevenir el sedentarismo y la fatiga.



Comida saludable

Planifica tus comidas y asegúrate de consumir alimentos nutritivos y equilibrados. Evita comer en exceso o en horarios irregulares.

Establecer límites de trabajo



Horario definido

Un horario de trabajo claro ayuda a crear límites entre el trabajo y la vida personal.



Espacio dedicado

Un espacio físico específico para trabajar, fuera de la casa, ayuda a separar el trabajo de la vida personal.



Tiempo de desconexión

Tomarse descansos durante la jornada laboral y desconectar por completo al finalizar la jornada ayuda a evitar el agotamiento.



Comunicación clara

Comunicar los límites de trabajo a los compañeros y superiores para que respeten el tiempo fuera del horario laboral.

Fomentar la interacción social virtual y presencialmente



Actividades sociales online

Grupos de interés, juegos virtuales, chats

- Es crucial mantener una conexión social saludable durante el teletrabajo.
- La falta de interacción social puede generar sentimientos de aislamiento y soledad.
- A pesar de la distancia física, las opciones para conectar con otras personas son numerosas.



Reuniones presenciales informales

Conversaciones fuera del ámbito laboral



Contacto personal regular

Llamadas telefónicas o videollamadas

Practicar ejercicio y actividades relajantes



Ejercicio físico

Reduce el estrés, mejora el sueño y aumenta la energía.

El teletrabajo puede llevar a estilos de vida sedentarios. Es fundamental incorporar actividad física regular en la rutina. Caminar, correr o practicar algún deporte ayuda a combatir el estrés y mejora la salud física y mental.



Yoga, meditación

Calma la mente, disminuye la ansiedad y mejora el estado de ánimo.



Tiempo en la naturaleza

Disminuye el cortisol y fomenta la relajación y el bienestar.

Cuidar la ergonomía del espacio de trabajo



Silla ergonómica

Una silla que brinde soporte lumbar, ajuste de altura y reposabrazos es esencial para prevenir dolores de espalda y cuello.



Altura de la mesa

Ajustar la altura de la mesa para que los codos queden a la altura de la mesa y las muñecas rectas al escribir.



Iluminación adecuada

Evitar el brillo directo en la pantalla y la iluminación tenue, optando por luz natural o lámparas que no provoquen fatiga visual.

Técnicas de gestión del estrés



Meditación y mindfulness

La meditación y el mindfulness ayudan a enfocar la atención en el presente, reduciendo la ansiedad y promoviendo la relajación.



Respiración profunda

La respiración profunda ayuda a calmar el cuerpo y la mente, reduciendo la frecuencia cardíaca y la presión arterial.



Técnicas de relajación

Existen diversas técnicas de relajación como el yoga, el tai chi o la visualización que ayudan a calmar el cuerpo y la mente.



Ejercicio físico

El ejercicio físico libera endorfinas que mejoran el estado de ánimo y reducen el estrés.

Importancia del apoyo de la empresa



Políticas centradas en el bienestar

Las empresas deben implementar políticas que fomenten la salud mental y el bienestar de los teletrabajadores.



Capacitación y recursos para empleados

Ofrecer programas de capacitación sobre gestión del estrés, técnicas de relajación y recursos para promover la salud mental.



Reconocer problemas de salud mental

Crear un ambiente donde los empleados se sientan cómodos hablando de sus problemas de salud mental y buscando ayuda.



Fomentar cultura de apertura y empatía

Promover una cultura de apertura y empatía, donde la salud mental sea un tema prioritario y se trate con sensibilidad.

Políticas de teletrabajo centradas en el bienestar



Horarios flexibles

Permitir que los empleados ajusten su jornada laboral a sus necesidades, mejorando su equilibrio trabajo-vida personal.



Tiempo libre

Promover descansos regulares y días libres para prevenir el agotamiento y fomentar la productividad.



Apoyo psicológico

Ofrecer acceso a servicios de atención psicológica y programas de bienestar para abordar problemas de salud mental.



Ergonomía

Proporcionar recursos y orientación para crear un espacio de trabajo ergonómico que prevenga problemas físicos.

Capacitación y recursos para empleados



Técnicas de gestión del estrés

Talleres y recursos online pueden ayudar a los empleados a desarrollar habilidades para manejar el estrés y la ansiedad.



Ergonomía y salud física

Capacitación sobre ergonomía del espacio de trabajo, consejos para la postura correcta y rutinas de ejercicio.



Comunicación efectiva

Estrategias para la comunicación virtual efectiva, trabajo en equipo remoto y herramientas de colaboración.



Equilibrio trabajo-vida

Consejos para establecer límites, gestionar el tiempo y fomentar actividades fuera del trabajo.

Reconocer y abordar problemas de salud mental



Identificar Señales

Es fundamental que las empresas puedan identificar signos tempranos de problemas de salud mental en sus empleados.



Atención Profesional

Ofrecer acceso a profesionales de salud mental puede ser crucial para el bienestar de los empleados.



Crear un Ambiente Seguro

Fomentar una cultura de apertura y apoyo permite que los empleados se sientan cómodos hablando de sus problemas.

Fomentar una cultura de apertura y empatía



Comunicación abierta

Crea un espacio donde los empleados se sientan cómodos hablando sobre sus desafíos y buscando apoyo.



Escucha activa

Mostrar empatía significa comprender las dificultades de los empleados y ofrecerles apoyo y recursos necesarios.



Reconocimiento y apoyo

Celebrar los éxitos de los empleados y brindar apoyo en momentos de dificultad crea un ambiente de confianza y seguridad.

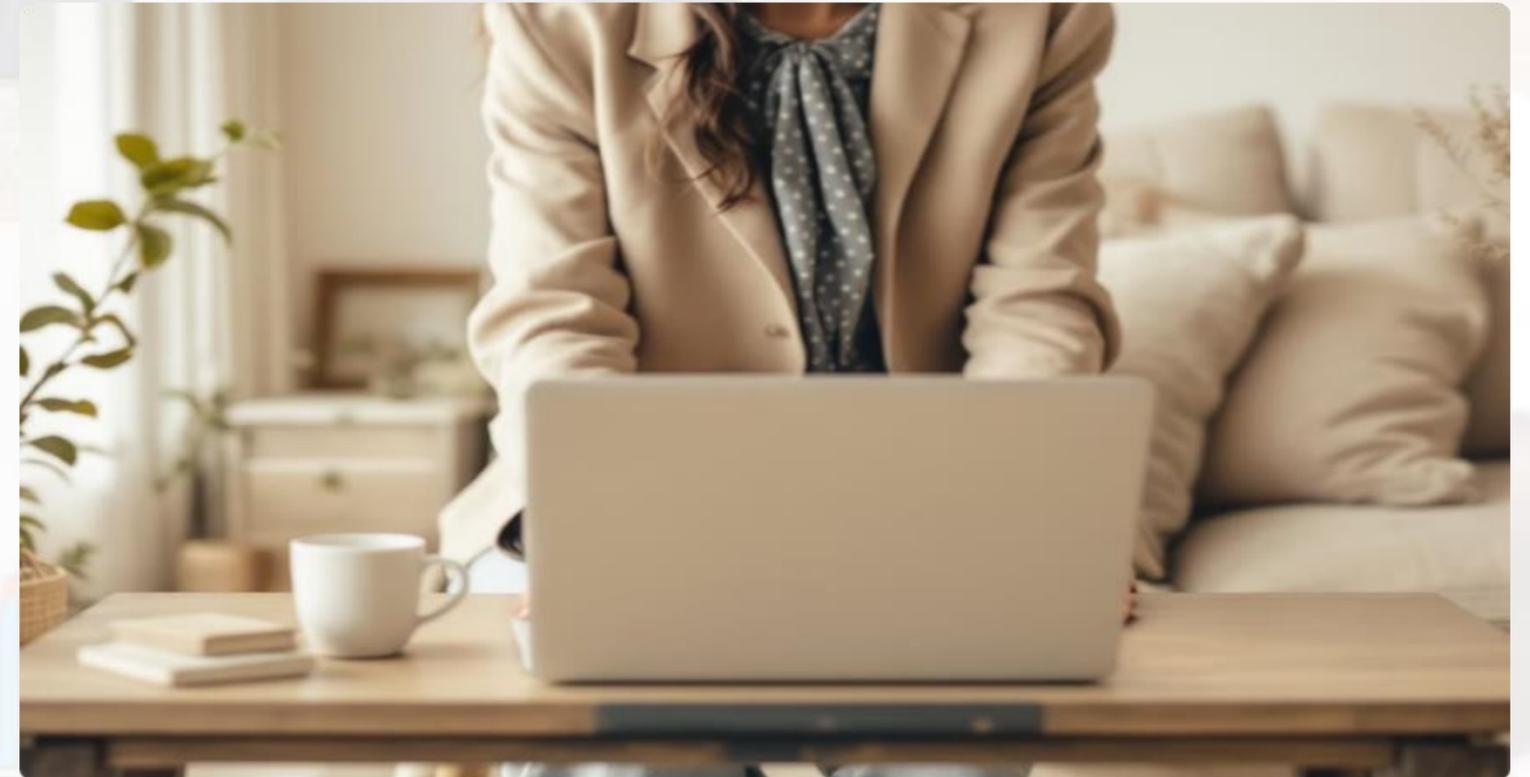
Importancia del autocuidado



Priorizar el bienestar

El autocuidado es esencial para mantener la salud mental. Dedique tiempo a actividades que le gusten y le permitan relajarse.

1. Dormir lo suficiente
2. Llevar una dieta saludable
3. Realizar ejercicio físico regular
4. Practicar técnicas de relajación



Evitar el agotamiento

El teletrabajo puede generar estrés y agotamiento. Es importante establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal.

1. Desconectar del trabajo después de la jornada laboral
2. Tomar descansos regulares o hacer al menos dos pausas durante el día

Aprovechar las oportunidades del teletrabajo



Flexibilidad Horaria

El teletrabajo permite ajustar el horario laboral a las necesidades personales, como el cuidado de los hijos, la realización de actividades personales o simplemente la posibilidad de disfrutar de más tiempo libre. Esto contribuye a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción laboral.



Reducción de Costes

Trabajar desde casa puede generar ahorros significativos en diferentes áreas. Se reduce el gasto en transporte, ya que se elimina el tiempo y el dinero invertido en desplazamientos. Además, se pueden ahorrar gastos en vestuario, al no tener que vestirse de manera formal para ir a la oficina. Finalmente, el teletrabajo también permite reducir los gastos en comidas fuera del hogar, al poder preparar las comidas en casa o simplemente comer de forma más económica.



Mayor Autonomía

El teletrabajo brinda mayor independencia y control sobre el tiempo y la forma de trabajo. Los empleados tienen la posibilidad de gestionar su jornada laboral de manera más flexible, incluyendo descansos cuando los necesiten o trabajando en horarios más adaptados a su ritmo personal. Esta autonomía contribuye a una mayor satisfacción laboral y puede aumentar la productividad al permitir que los empleados trabajen en un entorno más favorable a su concentración.



Acceso a Nuevas Oportunidades

El teletrabajo ha abierto un abanico de oportunidades para acceder a empleos en diferentes ubicaciones geográficas. Los empleados ya no están limitados a buscar trabajo en su ciudad o región, lo que les permite explorar nuevas opciones profesionales en otras partes del mundo. Esta posibilidad puede ser especialmente atractiva para personas que buscan un cambio de aires o que desean trabajar para empresas internacionales.

Mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal



Planificación

Dedicar tiempo a actividades no laborales, hobbies y relaciones personales. Por ejemplo, programar una tarde para salir con amigos o practicar un deporte favorito. Planificar una cena familiar o un viaje con la pareja.



Relajación

Tomar descansos regulares durante el día para estirarse, salir a caminar o simplemente despejar la mente. Practicar técnicas de relajación como la meditación o el yoga para controlar el estrés y la ansiedad.



Límites

Establecer horarios de trabajo específicos y desconexión clara al finalizar la jornada. Dejar el trabajo en la oficina virtual y dedicarse a actividades personales después de la hora de salida.

Cultivar la resiliencia y la adaptabilidad



Mentalidad flexible

Ser adaptable a los cambios que conlleva el teletrabajo, como la gestión de las interrupciones, la flexibilidad horaria y la gestión de la tecnología, te ayudará a mantener un equilibrio entre el trabajo y tu vida personal.



Mantener la motivación

Mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ser un desafío en el teletrabajo. Encuentra formas de conectar con tus pasiones e intereses fuera del trabajo para evitar el agotamiento y la desmotivación.



Redes de apoyo

Crear una red de apoyo con colegas, amigos o familiares puede ayudarte a lidiar con los desafíos del teletrabajo, especialmente los sentimientos de aislamiento o soledad.



Cuidar la salud mental

Priorizar el autocuidado y desarrollar hábitos saludables como una dieta equilibrada, ejercicio físico regular, gestión del estrés y una rutina de sueño adecuada es esencial para mantener un bienestar mental a largo plazo.

Recomendaciones finales



Crear entornos de trabajo positivos

El teletrabajo trae consigo desafíos para la salud mental, pero con estrategias adecuadas, podemos crear entornos de trabajo positivos.



Fomentar la cultura de bienestar

Fomentar la cultura de bienestar, el autocuidado y el apoyo de la empresa son cruciales para el éxito a largo plazo.

Taller No 1 Aplicando

- ❑ ¿Para que te sirvió recordar el funcionamiento del cerebro y la ansiedad para tu empresa?
- ❑ ¿Qué estrategias podemos utilizar para manejar el estrés en el teletrabajo
- ❑ ¿Cómo se pueden aplicar estos conocimientos en las empresas que lideran en SST?





Modelo GROW

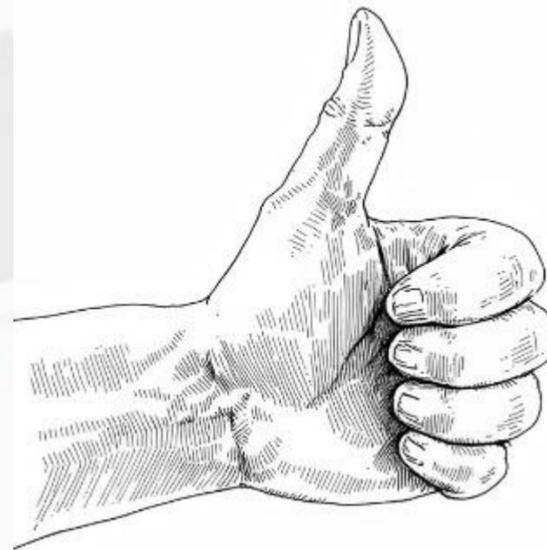
Después de conocer
nuestro Cerebro ¿Como
usarlo en teletrabajo o
Trabajo remoto?

Modelo GROW



Determinación

Identificar las acciones concretas que el vendedor debe implementar para superar los obstáculos y alcanzar sus objetivos de ventas.



Sugerencias

Ofrecer sugerencias al vendedor para que explore diferentes estrategias de venta y gestión del tiempo, sin imponerle ninguna decisión.



Expresión Libre

Permitir que el vendedor exprese libremente sus sentimientos y perspectivas sobre su situación actual en ventas. Esto ayuda a comprender su motivación y las barreras emocionales que enfrenta.

El modelo GROW es una herramienta de coaching que se utiliza para ayudar a las personas a alcanzar sus objetivos. GROW significa: Goal (Objetivo), Reality (Realidad), Options (Opciones) y Will (Voluntad). En la etapa de Reality, se busca entender la situación actual del vendedor, sus resultados, obstáculos y patrones. Esta etapa es crucial para identificar áreas de mejora y desarrollar soluciones específicas.

El Modelo GROW



Crecimiento Personal y Profesional

El Modelo GROW es una herramienta poderosa para impulsar el crecimiento personal y profesional. Puede ayudar a los individuos a identificar sus objetivos, analizar su situación actual, explorar opciones y crear planes de acción para alcanzar sus metas.



Preguntas Abiertas y Escucha Activa

El Modelo GROW fomenta la autorreflexión mediante preguntas abiertas y escucha activa para facilitar el análisis de situaciones. Estas preguntas ayudan al individuo a explorar sus pensamientos, sentimientos y creencias, lo que les permite comprender mejor sus desafíos y oportunidades.



Planificación Estratégica

El Modelo GROW ayuda a establecer objetivos claros y desarrollar planes de acción eficaces. Los individuos pueden usar el modelo para priorizar sus objetivos, identificar los recursos necesarios y establecer un cronograma para lograr sus metas.

Significado de GROW



G - Goals

Definir objetivos claros y alcanzables para los teletrabajadores. Por ejemplo, aumentar las ventas en un 10% en el próximo trimestre.



R - Reality

Analizar la situación actual de las ventas, incluyendo el rendimiento actual, los obstáculos que se enfrentan y las oportunidades que se presentan.



O - Options

Identificar posibles opciones para alcanzar los objetivos, incluyendo nuevas estrategias de ventas, estrategias de marketing, capacitación en ventas o formación de equipos.



W - Will

Definir un plan de acción concreto y desarrollar el compromiso del teletrabajador para implementarlo y alcanzar los objetivos.

Origen del Modelo GROW



1980

John Whitmore, un reconocido coach británico, comenzó a desarrollar el modelo GROW mientras trabajaba en el desarrollo de habilidades de liderazgo. Su enfoque inicial se basaba en la idea de que la auto-conciencia y la comprensión de las propias necesidades eran cruciales para el éxito.



1986

Whitmore colaboró con Graham Alexander, un colega y también experto en coaching, para refinar y formalizar el modelo GROW. Durante este proceso, el modelo se centró en el proceso de coaching basado en objetivos, incorporando las etapas de establecer objetivos, analizar la realidad actual, explorar opciones y establecer un plan de acción.



1992

Whitmore publicó su libro "Coaching for Performance", en el que presentó formalmente el modelo GROW. Este libro, considerado un clásico en la literatura de coaching, utiliza ejemplos de coaching en el ámbito empresarial para mostrar la efectividad del modelo GROW para alcanzar objetivos.



1990s

A partir de la publicación del libro de Whitmore, el modelo GROW comenzó a ganar popularidad y se implementó en una amplia gama de sectores. Desde el coaching deportivo hasta la formación empresarial, el modelo GROW se ha convertido en una herramienta fundamental para el desarrollo personal y profesional, gracias a su enfoque práctico y su capacidad para ayudar a las personas a alcanzar sus objetivos.

Propósito del Modelo GROW



Vinculación

El modelo GROW conecta problemas y obstáculos que los teletrabajadores enfrentan con sus metas establecidas, creando un marco de acción para superar las dificultades.



Alineación

Asegura que las acciones del teletrabajador se alineen con los objetivos de la empresa, evitando esfuerzos que no contribuyen al éxito del negocio.



Facilitación

El coach actúa como un facilitador del proceso, guiando al teletrabajador hacia sus propias soluciones sin dar consejos específicos.

Beneficios del Modelo GROW



Entrenamiento de Mentores

El modelo GROW no solo enseña a los teletrabajadores a transmitir información, sino que los transforma en mentores que guían a los clientes hacia sus propios objetivos, como en el caso de Betty, quien aprendió a guiar a sus clientes a través de un proceso estructurado para lograr sus objetivos de ventas.



Agilización de Decisiones

El modelo GROW permite a los teletrabajadores dirigir las conversaciones de manera que los clientes puedan tomar decisiones de compra más rápidamente, tal como se ilustra en el caso de Betty, quien pudo ayudar a su cliente a identificar sus necesidades y tomar una decisión de compra informada.



Mejora en Toma de Decisiones

Al guiar a los teletrabajadores a través de un proceso estructurado de análisis y planificación, el modelo GROW fortalece sus habilidades para tomar decisiones estratégicas, lo que se traduce en una mayor efectividad en el área comercial. Por ejemplo, Betty, gracias al modelo GROW, pudo tomar decisiones informadas sobre sus estrategias de venta y lograr un mayor éxito en sus resultados.

Beneficios del Modelo GROW



Estructura Clara

El modelo GROW proporciona un marco claro y estructurado para las sesiones de coaching. Esta estructura facilita que los coaches guíen a los teletrabajadores a través de un proceso lógico de reflexión y acción, asegurando que se aborden todos los aspectos cruciales del desarrollo profesional.



Flexibilidad

El modelo GROW es flexible y adaptable a diferentes situaciones y estilos de aprendizaje. Puede utilizarse para abordar una amplia gama de objetivos, desde el desarrollo de habilidades de ventas hasta la mejora de la gestión del tiempo y la reducción del estrés. Esta flexibilidad permite que el coaching se adapte a las necesidades individuales de cada teletrabajador.



Empoderamiento

El modelo GROW fomenta la autonomía y la toma de decisiones en los teletrabajadores. Al permitir que los teletrabajadores participen activamente en la definición de sus objetivos, el análisis de sus realidades, la exploración de opciones y la creación de planes de acción, el modelo les empodera para que se conviertan en dueños de su propio desarrollo profesional. Esta autonomía impulsa la motivación y el compromiso del teletrabajador con sus objetivos.

Etapa 1: Establecimiento de Objetivo (Goals)



Análisis

El coach y el tele trabajador deben analizar la situación actual del tele trabajador y determinar con precisión qué aspecto de su comportamiento necesita cambiar para lograr sus objetivos de ventas. Por ejemplo, si el tele trabajador tiene dificultades para cerrar tratos, el análisis podría centrarse en identificar los patrones o hábitos que obstaculizan su capacidad de persuadir a los clientes.



Estructuración

El coach y el tele trabajador deben convertir el cambio deseado en una meta específica y alcanzable. Es crucial que el tele trabajador comprenda claramente qué necesita lograr y cómo medir su progreso hacia esa meta. Por ejemplo, si la meta es aumentar las ventas en un 20%, el coach y el tele trabajador deben definir qué acciones específicas el tele trabajador necesita tomar para alcanzar ese objetivo, así como establecer indicadores medibles para evaluar su progreso.

Preguntas para establecer objetivos



Felicidad

¿Qué te hace sentir más satisfecho con tu trabajo a distancia? Por ejemplo, ¿te motiva la flexibilidad de horario, la posibilidad de trabajar en un ambiente más tranquilo o la oportunidad de controlar tu propio ritmo de trabajo?



Prioridades

¿Cuáles son tus objetivos profesionales y personales más importantes que deseas alcanzar a través del teletrabajo? Considera objetivos como aumentar tus ingresos, aprender nuevas habilidades, mejorar tu equilibrio entre el trabajo y la vida personal o simplemente lograr una mayor sensación de control sobre tu trabajo.



Problemas

¿Qué desafíos o obstáculos enfrentas en tu trabajo remoto que deseas superar? Los obstáculos pueden ser dificultades para mantener la concentración, falta de interacción social, gestión del tiempo, problemas de comunicación o dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal.



Finalidad

¿Qué es lo que realmente quieres lograr con tu trabajo a distancia? ¿Te interesa alcanzar un mayor nivel de autonomía, mejorar tu calidad de vida, aumentar tu productividad o simplemente disfrutar de una mayor flexibilidad en tu trabajo?

Etapa 2: Análisis de la Realidad Actual (Reality)



Expresión Libre

Permitir que el teletrabajador exprese libremente sus sentimientos.



Análisis de Resultados

Analizar los resultados de ventas del vendedor, incluyendo indicadores como el número de tratos cerrados, el valor promedio de las ventas y la tasa de conversiones.



Identificación de Obstáculos

Identificar los obstáculos que impiden al vendedor alcanzar sus objetivos de ventas, como falta de habilidades de comunicación, estrategias de venta inadecuadas o gestión del tiempo ineficiente.



Análisis de Patrones

Identificar los patrones o hábitos que contribuyen o impiden el éxito del vendedor, como su capacidad para construir relaciones con clientes, manejar objeciones o realizar un seguimiento eficaz.

Análisis de la Realidad Actual (Reality)



Situación Actual

Describe la situación actual en la que te encuentras con respecto a tus objetivos de venta. ¿Qué está sucediendo en este momento que te impide alcanzar tu meta?



Efectos

¿Cuáles son las consecuencias de la situación actual? ¿Qué impacto tiene en tu desempeño y en tu confianza? ¿Cómo afecta a tu motivación y a tu actitud?



Emociones

¿Cómo te sientes con respecto a esta situación? ¿Qué emociones experimentas? ¿Cómo te está afectando emocionalmente tu progreso hacia tu meta?



Obstáculos

¿Cuáles son los principales obstáculos que te impiden alcanzar tus objetivos de venta? ¿Qué factores externos o internos te están dificultando el camino hacia el éxito? ¿Son problemas con el producto, con la competencia, con la gestión del tiempo o con tus propias habilidades?

Más preguntas para analizar la realidad



¿Qué estrategias has utilizado hasta ahora para el teletrabajo?

Acciones Previas



¿Cómo te sientes con tu progreso actual hacia tus objetivos de teletrabajo?

Percepción



¿Qué te han dicho tus compañeros o jefes sobre tu desempeño en el teletrabajo?

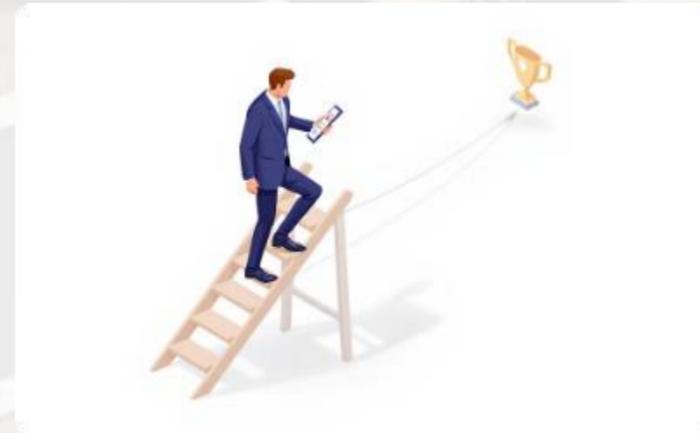
Retroalimentación

Preguntas para Explorar Opciones (Parte 1)



Alternativas

¿Qué otras estrategias de trabajo podrían ser efectivas para el teletrabajador? ¿Existen tácticas o técnicas específicas que podrían implementarse para generar nuevas oportunidades de trabajo? ¿Qué canales de comunicación o plataformas digitales podrían utilizarse para llegar a un público más amplio?



Primer Paso

¿Cuál sería el primer paso concreto que el teletrabajador puede tomar para implementar una nueva estrategia de trabajo o mejorar su enfoque actual? ¿Cómo puede iniciar el proceso de cambio y comenzar a probar nuevas ideas?



Recursos

¿Qué recursos tiene disponibles el teletrabajador para ejecutar su plan de trabajo? ¿Cuenta con el apoyo de su equipo, herramientas de trabajo, acceso a la información relevante o capacitación adicional?



Restricciones

¿Cuáles son las principales restricciones que enfrenta el teletrabajador en su proceso de trabajo? ¿Se enfrenta a limitaciones de presupuesto, tiempo, alcance geográfico, competencia o recursos internos? ¿Cómo se podrían superar estos obstáculos?

Preguntas para Explorar Opciones (Parte 2)



Pros y Contras

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de cada estrategia o técnica de trabajo que se está considerando? ¿Cómo podrían afectar a la satisfacción del cliente, al alcance de la meta y a la rentabilidad del teleoperador?



Acciones Necesarias

¿Qué pasos concretos necesita dar el teleoperador para implementar cada opción? ¿Cuáles son los recursos o herramientas que se requieren? ¿Qué cambios en su rutina o en sus estrategias de comunicación son necesarios?



Obstáculos

¿Qué obstáculos específicos podrían surgir al implementar cada opción? ¿Cómo se pueden anticipar y mitigar estos obstáculos? ¿Se necesitan recursos adicionales, apoyo del equipo o una nueva formación?



Experiencias Pasadas

¿Qué estrategias o técnicas de trabajo han funcionado bien en el pasado? ¿Qué resultados se obtuvieron con ellas? ¿Qué lecciones se pueden aprender de las experiencias previas?

Etapa 4: Instauración del Plan de Acción (Will)



Establecimiento

El coach debe ayudar al teletrabajador a determinar los pasos concretos para alcanzar el objetivo establecido. Esto implica definir una secuencia de acciones, establecer plazos y asignar recursos necesarios para la ejecución del plan.



Herramientas

El coach debe proporcionar las herramientas que permitan al teletrabajador crear un plan de acción realista y alcanzable. Estas herramientas pueden incluir plantillas de planificación, métodos de seguimiento de progreso, recursos de capacitación y ejemplos de estrategias exitosas.



Compromiso

El coach debe trabajar con el teletrabajador para asegurar su compromiso con el plan de acción. Esto implica identificar posibles obstáculos, desarrollar estrategias para superar las dificultades y establecer mecanismos de accountability para garantizar que el teletrabajador se mantenga motivado y disciplinado durante todo el proceso.

Etapa 4: Instauración de Plan de Acción (Will)



Acciones Inmediatas

¿Qué pasos concretos tomarás para implementar las estrategias de venta elegidas?
¿Cuándo empezarás a realizar estas acciones?



Obstáculos Potenciales

¿Qué podría impedir que el vendedor alcance su objetivo de ventas? ¿Cuáles son los posibles obstáculos relacionados con la competencia, la disponibilidad de recursos, la resistencia de los clientes o la falta de tiempo?



Estrategias

¿Cómo abordarás los obstáculos que podrían surgir?
¿Qué estrategias alternativas tienes en mente para superar las dificultades y mantener el progreso hacia el objetivo?



Dedicación

¿Cuánto tiempo dedicarás diariamente a las estrategias de venta? ¿Cómo asegurarás una dedicación consistente para lograr los resultados deseados?

Más Preguntas para el Plan de Acción



Disponibilidad

¿Cuánto tiempo puedes dedicar diariamente a implementar las estrategias de venta que has elegido? ¿Puedes dedicar un tiempo específico para realizar las acciones?



Motivación

¿Qué mecanismos te ayudan a mantenerte motivado? ¿Qué puedes hacer para asegurar que te mantienes enfocado y comprometido con tu objetivo a lo largo del proceso?

Seguimiento del Progreso



Revisión del Progreso

Es importante programar una revisión periódica del progreso del teletrabajador. Definir una fecha específica para esta revisión permitirá evaluar el avance hacia la meta.



Responsabilidad del Teletrabajador

Durante la revisión, se debe evaluar el nivel de responsabilidad del teletrabajador en la implementación del plan de acción. Observar si ha cumplido con las tareas y acciones programadas.



Ajustes al Plan

Analizar el progreso y determinar si es necesario realizar ajustes al plan de acción. Si el teletrabajador no está avanzando a la velocidad deseada, identificar las áreas que requieren un cambio de enfoque para alcanzar la meta.

Ejemplo: Modelo GROW para Teletrabajadores



Objetivo

El objetivo es que los teletrabajadores alcancen un alto nivel de productividad y eficiencia mientras trabajan de forma remota, asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de las metas comerciales.



Realidad

Actualmente, los teletrabajadores enfrentan desafíos como la falta de interacción social en la oficina, la gestión del tiempo y la distracción en el hogar. Sin embargo, muchos también disfrutan de la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar.



Opciones

Para mejorar la productividad, los teletrabajadores pueden implementar estrategias como la organización del espacio de trabajo, la gestión del tiempo, la comunicación efectiva con el equipo y el establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal.



Voluntad

Es fundamental que los teletrabajadores estén motivados y comprometidos con el trabajo remoto, con un enfoque en la eficiencia y la calidad. El apoyo de la empresa y la creación de un entorno de trabajo positivo son esenciales para fomentar la voluntad de los empleados.

Plan para Transición a Teletrabajo



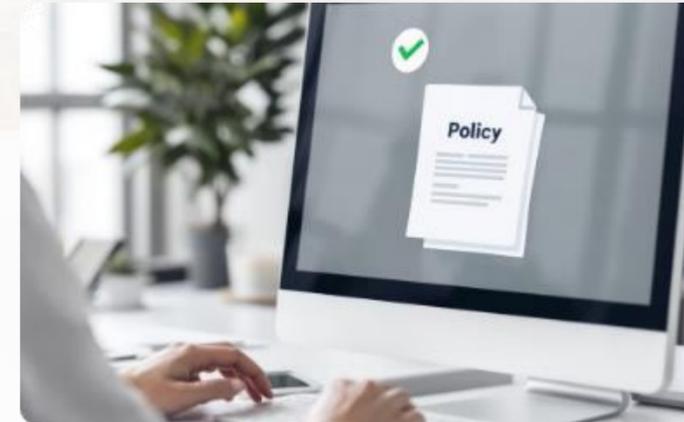
Necesidades de Equipo y Herramientas

Identificar las necesidades de equipo y herramientas para el trabajo remoto, como computadoras portátiles, software de videoconferencia, y acceso a la red segura.



Capacitación y Mejores Prácticas

Capacitar a los teletrabajadores en el uso de las herramientas y las mejores prácticas para la colaboración remota.



Políticas Claras para el Trabajo Remoto

Establecer políticas claras para el trabajo remoto, incluyendo horarios de trabajo, comunicación, y seguridad de la información.



Objetivos y Métricas de Rendimiento

Establecer objetivos y métricas de rendimiento para el trabajo remoto, asegurándose de que se alineen con las metas generales de la empresa.

Plan de Acción para Betty



Asignación de Prueba

Betty dirigirá un proyecto pequeño para gestionar un equipo de tele-trabajadores. Su tarea será implementar estrategias de marketing digital, proporcionando una oportunidad para demostrar sus habilidades de liderazgo y ejecución.



Evaluación

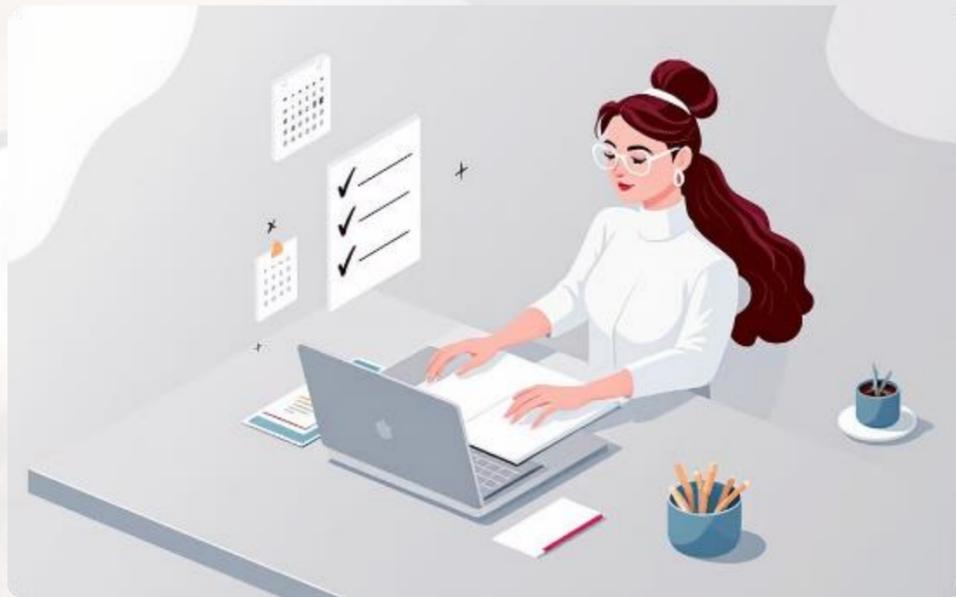
Se evaluará el rendimiento de Betty en el proyecto, observando su capacidad para motivar al equipo, establecer metas, asignar responsabilidades y realizar un seguimiento del progreso. También se analizará el impacto de sus estrategias de marketing digital en los resultados de ventas.



Escalamiento

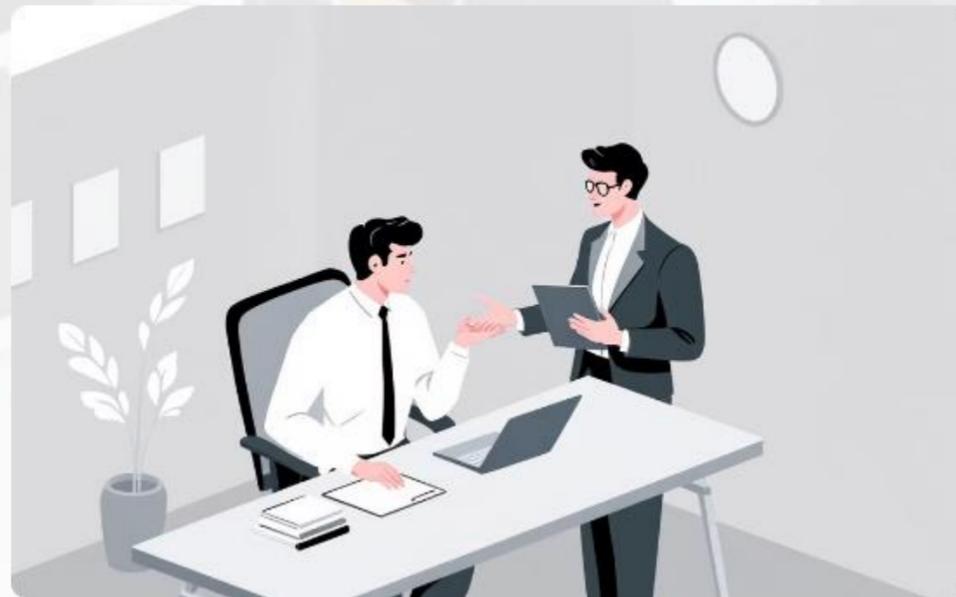
Si Betty logra el éxito en el proyecto de prueba, se le asignarán proyectos más complejos y de mayor envergadura en el equipo de tele-trabajadores. Esto podría incluir la gestión de un equipo más grande, la implementación de estrategias de ventas más amplias, o la participación en decisiones estratégicas de marketing.

Revisión y Ajuste del Plan



Evaluación Periódica

Se establece un periodo de tiempo específico (por ejemplo, semanal o quincenal) para realizar una revisión del progreso de Betty. Esta evaluación permitirá identificar cualquier desviación del plan y determinar si es necesario realizar ajustes.



Flexibilidad

Si Betty no logra alcanzar el 100% de su meta de liderazgo en el tiempo previsto, el plan puede ajustarse para permitir una mayor flexibilidad. Esto podría incluir la extensión del proyecto de prueba, la inclusión de nuevas opciones de aprendizaje o la redefinición de las expectativas iniciales.



Oportunidades

La revisión periódica del plan ofrece la oportunidad de reevaluar los alcances y las opciones de desarrollo de Betty. Si surge una nueva oportunidad para adquirir experiencia de liderazgo, se puede incorporar al plan. También se puede considerar la posibilidad de ajustar el proyecto de prueba para incorporar nuevas estrategias de marketing o nuevas áreas de responsabilidad.

Beneficios del Modelo GROW para Teletrabajadores



Claridad

El modelo GROW ayuda a los teletrabajadores a establecer metas claras y alcanzables, lo que les proporciona una dirección específica para su desarrollo profesional. Por ejemplo, un teletrabajador puede utilizar el modelo GROW para definir objetivos concretos como aumentar su cartera de clientes en un 20% o mejorar su tasa de cierre de ventas en un 15%.



Autoconciencia

El modelo GROW fomenta la reflexión sobre las fortalezas, debilidades y oportunidades del teletrabajador, permitiéndole identificar áreas de mejora y desarrollar una estrategia personalizada para su crecimiento. Un teletrabajador puede utilizar el modelo GROW para analizar sus habilidades de comunicación, su capacidad para manejar objeciones y su conocimiento del producto.



Proactividad

El modelo GROW estimula la búsqueda activa de soluciones y acciones concretas, empoderando a los teletrabajadores para que tomen la iniciativa en su desarrollo y crecimiento profesional. Por ejemplo, un teletrabajador puede utilizar el modelo GROW para identificar estrategias de marketing innovadoras, desarrollar nuevas técnicas de ventas o buscar oportunidades de capacitación en áreas específicas.



Desarrollo Personal

El modelo GROW promueve el crecimiento profesional y personal continuo, permitiendo a los teletrabajadores desarrollar nuevas habilidades, aumentar su confianza y mejorar su desempeño en el campo de las ventas. Al utilizar el modelo GROW, un teletrabajador puede mejorar sus habilidades de negociación, su capacidad para establecer relaciones sólidas con los clientes y su capacidad para manejar el estrés. sino que también le permite crecer como individuo y construir una vida más plena.

Aplicación del Modelo GROW en Equipos



Cohesión

El modelo GROW puede utilizarse para fortalecer la cohesión del equipo al fomentar la comunicación abierta y el entendimiento mutuo entre los miembros. Los coaches pueden utilizar el modelo GROW para ayudar a los equipos a identificar áreas de conflicto, establecer objetivos comunes y desarrollar estrategias para trabajar juntos de manera más efectiva.



Resolución de Problemas

El modelo GROW puede ser una herramienta poderosa para resolver problemas grupales. Los equipos pueden utilizar el modelo GROW para identificar los desafíos que enfrentan, analizar las causas de los problemas, explorar soluciones posibles y desarrollar un plan de acción para resolverlos de manera efectiva.



Alineación

El modelo GROW puede ayudar a alinear los objetivos individuales de los miembros del equipo con los objetivos generales del equipo. Los coaches pueden utilizar el modelo GROW para guiar a los equipos en la definición de metas compartidas, la asignación de responsabilidades y la creación de un plan de acción para alcanzar los objetivos del equipo de manera efectiva.

Limitaciones del Modelo GROW



Experiencia Requerida

El coach debe tener experiencia en coaching de ventas para guiar efectivamente el proceso GROW y ayudar al teletrabajador a obtener resultados tangibles.



Tiempo

El modelo GROW puede requerir varias sesiones para obtener resultados significativos, especialmente si el teletrabajador está abordando desafíos complejos o necesita tiempo para procesar la información y desarrollar nuevas estrategias.



Compromiso

El teletrabajador necesita estar comprometido con el proceso GROW para obtener resultados positivos. Esto implica dedicar tiempo a las sesiones, ser abierto a retroalimentación y poner en práctica las acciones definidas.



Contexto

El modelo GROW puede no ser adecuado para todas las situaciones o culturas organizacionales. Algunas empresas tienen estructuras jerárquicas o culturas que no promueven la reflexión o la autonomía del teletrabajador, lo que puede dificultar la aplicación efectiva del modelo GROW.

Integración con Otras Técnicas de Coaching



PNL

La PNL puede enriquecer el modelo GROW al ayudar al teletrabajador a identificar y modificar patrones de pensamiento y comportamiento que obstaculizan su desempeño. Por ejemplo, las técnicas de PNL pueden ayudar al teletrabajador a desarrollar una mentalidad positiva, mejorar la comunicación efectiva y fortalecer la confianza en sí mismo.



Coaching Sistémico

El Coaching Sistémico complementa el GROW al considerar al teletrabajador dentro de un contexto más amplio, incluyendo su entorno laboral, sus relaciones interpersonales y su sistema de creencias. Esta perspectiva ayuda al coach a comprender mejor las influencias que afectan el comportamiento del teletrabajador y a desarrollar estrategias más efectivas para alcanzar sus objetivos.



Mindfulness

La incorporación de prácticas de Mindfulness en las sesiones GROW ayuda al teletrabajador a aumentar su conciencia de sus pensamientos, emociones y sensaciones durante el proceso de coaching. La atención plena permite al teletrabajador a ser más presente, a gestionar sus emociones de manera más efectiva y a tomar decisiones más conscientes y estratégicas.

Conclusión: El Poder del Modelo GROW



Efectividad

El modelo GROW proporciona un marco estructurado para que los teletrabajadores establezcan objetivos claros, identifiquen obstáculos y desarrollen estrategias para superar los desafíos. Al enfocarse en resultados específicos y medibles, el modelo ayuda a los teletrabajadores a alcanzar metas de manera efectiva.



Versatilidad

El GROW es un modelo adaptable que puede ser utilizado en una amplia gama de situaciones, desde la gestión del tiempo y la organización del trabajo, hasta el desarrollo de habilidades de comunicación y la mejora de las relaciones con los clientes. Su flexibilidad permite que los teletrabajadores lo apliquen a diversas necesidades y desafíos.



Resultados

El modelo GROW no solo impulsa el éxito en ventas al fomentar la reflexión, la planificación estratégica y la toma de acción, sino que también fortalece las relaciones con los clientes al promover la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de problemas. Al abordar las necesidades y preocupaciones de los clientes de manera proactiva, los teletrabajadores pueden construir relaciones sólidas y duraderas.



Gracias a todos

Bibliografía

1. Polo, M.G. (2021). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores*. Universidad Andina Simón Bolívar. [PDF disponible en el repositorio de la universidad] [1](#)
2. RIDE (2021). *Impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios por el COVID-19*. Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 14(28).
[\[https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781\]](https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781) 2
3. Kolb, B., & Whishaw, I.Q. (2009). *Fundamentals of Human Neuropsychology* (6th ed.). New York: Worth Publishers.
4. Eduforics (n.d.). *El mito de los tres cerebros en uno*. Observatorio de la escuela en Iberoamérica.
5. MacLean, P.D. (1960). *The Triune Brain in Evolution: Role in Paleocerebral Functions*. New York: Plenum Press
6. Doidge, N. (2007). *The Brain That Changes Itself: Stories of Personal Triumph from the Frontiers of Brain Science*. New York: Viking Penguin.
7. Alonso, F., & Cifre, E. (2002). Consecuencias psicosociales del teletrabajo: un análisis desde la perspectiva del estrés laboral. En *Psicología del trabajo* (pp. 151-170). Madrid: Editorial Psicolibros.
8. Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
9. Siegel, D.J. (2010). *The Mindful Therapist: A Clinician's Guide to Mindsight and Neural Integration*. New York: W.W. Norton & Company.



Bibliografía

- 10, Whitmore, John (1988). Coaching for Performance. Nicholas Brealey Publishing.
- 11, Alexander, Graham y Whitmore, John (2004). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas. Editorial no especificada en la fuente.
- 12 Hogbin, Julie (2022). The Practical How to GROW Guide - 1 simple model with multiple uses. Editorial no especificada en la fuente.
- 13, Bandler, Richard y Grinder, John (1975). The Structure of Magic I: A Book About Language and Therapy. Science and Behavior Books.
- 14, Bandler, Richard y Grinder, John (1976). The Structure of Magic II: A Book About Communication and Change. Science and Behavior Books.
- 15, Dilts, Robert (1990). Changing Belief Systems with NLP. Meta Publications.
- 16, O'Connor, Joseph y Seager, John (2004). Introducing NLP: Psychological Skills for Understanding and Influencing People. Thorsons.
- 17, Pucelik, Frank (1990). NLP: The New Technology of Achievement. HarperCollins.





¿Preguntas?

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular