Coidar da

**#SaúdeMentalNoTraballo**

na nosa man

COLEXIO OFICIAL DE
PSICOLOXÍA DE GALICIA

# Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

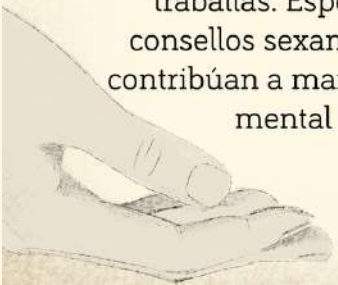
A saúde mental non só é importante para o benestar persoal, senón que tamén é determinante para o éxito empresarial. Investimos moito tempo traballando, polo que é importante crear unha **contorna laboral segura e saudable** que fomente o **benestar** tanto **físico** como **mental**. Con todo, pode resultar difícil dar prioridade á saúde cando estamos ocupados coas tarefas e responsabilidades cotiás.

# Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

Este documento pretende ofrecer **consellos** e **estratexias** útiles para **manter unha boa saúde mental no lugar de traballo**. Para iso, componse de catro partes diferenciadas. A primeira parte está dedicada ao **traballo** e á **persoa** que o desenvolve; a segunda parte, céntrase nos e**quipos de traballo**; a terceira parte está dirixida á **xerencia**; e, por último, a cuarta parte recolle consellos para fornecer a **cultura preventiva** no conxunto da organización.

# Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

Aínda que estas recomendacións son informativas, animámosche a que as utilices como recurso e referencia, e que poñas en práctica aquelas que máis se axusten a realidade da túa contorna profesional. Introducindo **pequenos cambios** na rutina diaria, pódese conseguir un **grande impacto na saúde e benestar ocupacional**, tamén na das persoas coas que traballas. Esperamos que estes consellos sexan de utilidade e que contribúan a manter unha boa saúde mental no traballo.



01

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

É prioritario **humanizar o posto de traballo** facéndoo confortable e atractivo, e eliminar calquera nesgo masculino na súa concepción

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

02

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

**Adaptemos os postos** ás persoas, non as persoas aos postos.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

03

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

A definición do posto de traballo incluirá as **competencias** e o **tempo** de dedicación que se precisa para resolver as tarefas encomendadas.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

04

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

É necesario **establecer** e comunicar de forma transparente e clara **prazos** e **prioridades** asociados ás tarefas e ás funcións descritas para cada posto de traballo.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

05

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

Deben identificarse con claridade os **comportamentos** e **protocolos de actuación** relacionados coa seguridade, así como os **protocolos de información** e **xestión** dos posibles **incidentes**.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

06

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

O **horario laboral** debe axustarse ás nosas competencias e necesidades, tanto en modalidade como en extensión.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

07

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

A **presenza** (física e virtual) limítase ao **horario** laboral establecido e é **descontinua**. Hai períodos alternativos de traballo e descanso.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

08

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

**Traballar e descansar** alternativamente permítenos ver onde estamos, a actividade continua descoloca e marea.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

09

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

Traballar non é só alugar o noso tempo a tanto por hora, é **facer**, **comunicar**, **comprometer**, e tamén **atopar estimulante** a nosa tarefa.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

10

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

Se queremos desenvolvernos profesionalmente no traballo, deberemos achegar **esforzo** persoal.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

11

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

É máis doado **achegar valor** para os nosos clientes (ou para persoas usuarias) cando sentimos que o noso traballo nos permite crecer ou cambiar.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

12

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

É moi produtivo **compartir os éxitos e fracasos** internos e aprender dos éxitos e fracasos externos.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

13

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

**Teletraballar** é estar máis soa ou só que nunca, agradécense en especial as mostras de agarimo e consideración.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

14

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

O **teletraballo** é unha facilidade pero tamén engade unha **dificultade**. A súa correcta execución supón un engadido na competencia laboral.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

15

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

As persoas somos sociables por natureza, o **illamento** aburre e debilita as nosas capacidades.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

O espazo de teletraballo é unha "**oficina remota**" cuxo espazo físico é **privativo** durante o horario laboral.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

17

## SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

A “oficina remota” debe estar illada do resto do espazo privado e ser **confortable**.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

18

# SOBRE O TRABALLO E A PERSOA

Debemos "**fichar**" á entrada e á saída mediante un mecanismo físico -p. ex., iluminación específica, cambio de disposición dalgún mobiliario-, que permita vivir a transición entre ambas as situacións.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

19

## SOBRE O EQUIPO

Apostemos pola **diversidade de pensamento**, porque é garantía de contacto coa realidade.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

20

## SOBRE O EQUIPO

O **conflito** ofrécenos un retrato do noso escenario de traballo, é unha fonte de **coñecemento**.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

21

## SOBRE O EQUIPO

O **conflito** (intra)grupal é natural na evolución dos equipos, serve para a integración do traballo de todas e todos. Só se converte nun problema se non aproveitamos a **oportunidade** que nos ofrece.

22

## SOBRE O EQUIPO

Promover as **relacións sociais** entre os membros da organización é unha medida de **prevención** e solución de conflitos moi efectiva.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

23

## SOBRE O EQUIPO

Comunicarse co equipo supón **compartir información** tanto técnica como de opinión, construíndo unha **rede**.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

24

## SOBRE O EQUIPO

Se non existe comunicación, non somos un equipo senón só un **grupo**.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

25

## SOBRE O EQUIPO

O nivel de **confianza** entre os compoñentes do equipo determina o seu nivel de eficiencia, debemos fomentar a **participación** de todos os seus membros.

26

## SOBRE O EQUIPO

Debe considerarse a expresión das **emocións** como parte da comunicación entre as persoas, promovendo a intelixencia emocional como parte do **desenvolvemento profesional**.

27

## SOBRE O EQUIPO

"O tempo é ouro" tamén cando o dedicamos a coñecer as **emocións** e **preocupacións** das e dos demais membros do equipo.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

28

## SOBRE O EQUIPO

Debemos incluír nas reunións periódicas un tempo para falar da forma en que se **organiza** o **traballo**.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

29

## SOBRE O EQUIPO

Sexamos conscientes: Se me **reúno moito**, traballo pouco.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

30

## SOBRE O EQUIPO

Un equipo sen **obxectivos** claros e definidos é un barco á deriva.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

31

## SOBRE O EQUIPO

As persoas que compoñen un **grupo** traballan en paralelo, as dun **equipo** en rede.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

32

## SOBRE O EQUIPO

Se queremos resultados, **felicitemos** a todas e todos cando executen ben o seu papel, por pequeno que sexa.

Coidamos da **#SaúdeMentalNoTraballo**

33

## SOBRE A XERENCIA

A empresa non ten que ser un lugar divertido, pero si **estimulante**.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

34

## SOBRE A XERENCIA

O traballo non pode facer enfermar a ninguén nin física nin emocionalmente: Hai que valorar os **riscos psicosociais** porque os problemas físicos e mentais sempre van da man.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

35

## SOBRE A XERENCIA

Unha contorna de traballo saudable xera un **compromiso sostible** coa organización.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

36

## SOBRE A XERENCIA

Debemos asegurar para os mandos as habilidades de dirección de equipos de traballo.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

37

## SOBRE A XERENCIA

A falta de **sintonía emocional** coa xerencia desemboca en **desarraigamento** para as empregadas e os empregados e en falta de **obxectividade** para ambas as partes.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

38

## SOBRE A XERENCIA

Moitas veces o **talento** máis difícil de descubrir é o que temos á beira. Ninguén é profeta na súa terra, salvo que aprendamos a escoitar.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

39

## SOBRE A XERENCIA

Tan **diferente** é un enxeñeiro dun operario, como unha persoa traballadora de 25 anos dunha de 55.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

40

## SOBRE A XERENCIA

A **etapa** profesional de cada empregado deberá ser tida en conta na avaliación periódica do **rendemento** e na **planificación preventiva**.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

41

## SOBRE A XERENCIA

Debe favorecerse como parte do traballo das persoas de maior idade a **transmisión** dos coñecementos e da **experiencia** acumulada.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

42

# SOBRE A XERENCIA

A xerencia debe poñer de manifesto a interrelación entre os **obxectivos** e **funcións** de cada membro do equipo e da empresa.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

43

# SOBRE A XERENCIA

A xerencia debe delegar a capacidade de **decisión** ata onde o faga posible a capacidade e disposición do persoal, mantendo sempre a **responsabilidade** no superior xerárquico.

Coidar da **#SaúdeMentalNoTraballo** na nosa man

## 44 SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

As empresas que fan **prevención** só emitindo e recibindo informes autoaliméntanse... É máis saudable poñelas a dieta.

## 45 SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

Debemos establecer **plans de formación** que combinen as necesidades da empresa coas do persoal.

46

# SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

O obxectivo da formación é incentivar a actitude de **aprendizaxe** e a **adaptación** ao cambio.

## 47 SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

A **resistencia ao cambio** forma parte do propio proceso de cambio e non é un obstáculo, senón unha achega.

## 48 SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

Apréndese máis co exemplo doutros que coa formación regrada. O **exemplo** transmite aptitude e actitude simultaneamente.

## 49 SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

Os **procesos de cambio** organizativo deben sempre ir acompañados dunha campaña de **comunicación**, mantendo unha canle aberta entre a dirección e o persoal.

## 50 SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

A dirección da empresa debe facilitar información sobre a súa **situación** e os seus **plans** de acción de maneira habitual, coa periodicidade que aconsellen as circunstancias e a profundidade e extensión adecuada á súa relevancia para o persoal.

## 51 SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

Debe asegurarse a existencia dunha **canle de comunicación** permanente a través de todos os niveis xerárquicos máis alá da relación xerencia-persoal, utilizando os medios máis adecuados para cada realidade (intranet, boletín ou revista periódica, accións periódicas informais etc.).

## 52 SOBRE A CULTURA DA ORGANICIÓN

A xerencia debe recoller o coñecemento sobre “como se fan as cousas” (o seu **capital intelixente**) e engadirlle as razóns polas que se fan así.