saif
Work. Life. Oregon.

Bienestar del trabajador: 5 pasos fáciles

Paso 3: Diseño

Consejos

- Evalúa tu preparación. Realiza la encuesta de cinco minutos (bit.ly/4jQPRBZ) y encuentra áreas de fortaleza y tal vez algunas cosas en las que trabajar antes de diseñar tus acciones;
- Incluye varias capas diferentes de acción para la organización y los individuos;
- Consulta la Jerarquía de Controles *TWH* para orientación (ver página 2);
- Comunica el por qué, el qué y el cómo. Asegúrate de que todos comprendan por qué se está implementando este nuevo proceso, qué incluye y cómo les beneficiará participar en él.

Ahora es el momento de diseñar el plan. ¿Qué vas a hacer, cómo lo vas a hacer y cómo se verá el éxito?

Define tu objetivo

¿Qué te gustaría que realmente sucediera? ¿Qué identificaste como tu objetivo de mejora? Basado en tu objetivo, desarrolla un plan con el equipo para trabajar y lograr ese objetivo. ¿Es el objetivo reducir lesiones por esfuerzo? ¿Mejorar el ánimo entre los trabajadores en el turno nocturno? ¿Reducir la fatiga dentro de tu fuerza laboral durante la temporada de producción de alta demanda? Asegúrate de que tu objetivo sea específico.

Camino hacia el éxito

Cualquier camino hacia el éxito tiene un camino claro y hitos a lo largo del camino para indicarte que te estás acercando a tu destino. ¿Qué hitos (u objetivos) funcionarían para tu camino hacia el éxito? Asegúrate de considerar hitos que ayuden a marcar pequeños éxitos y muestren que te estás moviendo en la dirección correcta. Recuerda incluir cierta flexibilidad para que puedas ajustar tu plan en caso de desafíos inesperados. Por ejemplo, alcanzas tu primer hito (por ejemplo, una encuesta de preguntas enviada a todos los trabajadores), pero no cumples con tu segundo hito de obtener una tasa de respuesta del 70%. Incluye en tu plan qué podrías hacer. Traza tu camino y crea hitos que te ayuden a medir cuándo te estás acercando y cuándo alcanzas tu objetivo.

Por dónde empezar

Diseña tu plan de manera que el primer paso apunte hacia tu objetivo y todos los demás pasos te hagan avanzar. Si el primer paso es establecer una línea base para medir el éxito, ¿cómo lo harás? Si tu primer paso es actuar sobre una prioridad identificada en una encuesta a los trabajadores para reducir las lesiones de espalda, comprar un equipo, trasladar equipo o rediseñar un espacio de trabajo podrían ser tu primer paso. Recuerda usar un enfoque en capas: las acciones a nivel organizacional serán más efectivas que aquellas que solo apuntan a los individuos. Por ejemplo, rediseñar un área de producción para que sea más ergonómica es más efectivo que solo capacitar a los trabajadores en la posición corporal adecuada. Hacer ambas cosas sería aún más efectivo. Sea lo que sea, escríbelo y traza tus próximos pasos y hitos para hacer que suceda.

Enfoque en políticas y practica

Enfocarse en políticas y prácticas tiene impactos más amplios. ¿Hay cosas que descubriste al evaluar tu preparación que necesitan ser abordadas? Tal vez las políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal necesiten ser actualizadas y comunicadas. Actualizar las políticas y esperar que los líderes en todos los niveles comiencen a practicar comportamientos más solidarios es esencial para crear un cambio cultural.

¡Sigan así!

Considera cómo mantendrás el impulso una vez que las cosas comiencen a avanzar. ¿Tendrás una revisión después de cierto hito o período de tiempo? ¿Hay cosas que puedas planificar ahora que fomentarán un esfuerzo continuo? Comunica los logros a medida que avanzas, para que los trabajadores sepan que las cosas van en la dirección correcta. Un mensaje de liderazgo es una excelente manera de mantener a todos comprometidos y avanzando en el camino correcto. Diseña tu proceso de manera que motive a tu fuerza laboral durante todo el proceso.

Recursos

- Evalúa tu preparación (bit.ly/3GIDA1I)
- Jerarquía de controles - Aplicación de *TWH* (bit.ly/3S8DWUm)

Notas

¿Cuál es tu objetivo?

Enumera tus acciones y metas.

Enumera quién es responsable de cada acción/meta y sus fechas de finalización.

Materiales desarrollados en colaboración con la Escuela de Salud Pública de Harvard T.H. Chan y se basan en las directrices para implementar un enfoque integrado.

Total Worker Health® es una marca registrada del Departamento de Salud y Servicios Humanos (*HHS*) de los Estados Unidos. La participación de SAIF no implica respaldo por parte del *HHS*, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades o el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.