

# Bienestar del trabajador: 5 pasos fáciles

## Paso 4: Acción



### Consejos

- Esfuérzate por lograr la participación de todos los niveles de la organización.
- Comunícate claramente teniendo al trabajador en mente.
- Celebra los pequeños éxitos.
- Asegúrate de ofrecer oportunidades para que los trabajadores formen parte de la implementación del plan.
- Crea una herramienta de seguimiento para que puedas mantener un registro de los elementos de acción, fechas de vencimiento, líderes, personas asignadas a tareas y estado.

Ahora es el momento que has estado esperando: hacer las cosas que planificaste en los pasos anteriores. Antes de comenzar, revisa tu plan, comunícate con las personas involucradas y piensa en los recursos que necesitarás para actuar. Considera posibles barreras o desafíos que aún no se hayan abordado. ¿Cómo resolverás esos problemas?

### Comienza pequeño

Pequeños pasos que conducen a victorias tempranas pueden generar interés y aumentar la participación en tu enfoque. Comienza con acciones que sean fáciles de completar, como entrenar a los trabajadores en la postura corporal adecuada mientras trabajas en rediseñar su espacio de trabajo. ¿Qué otros pequeños pasos podrían lograrse en los primeros días de tu implementación? A medida que acumulas victorias tempranas, las acciones y soluciones más desafiantes a largo plazo se vuelven más alcanzables. Asegúrate de que los pequeños pasos contribuyan a la imagen general de lo que estás tratando de lograr.

### Enfoque en política y práctica

En el paso tres, mencionamos un enfoque en capas que se centra en política y práctica. Pensar en áreas donde la cultura de tu lugar de trabajo pueda necesitar atención puede ayudarte a enfocarte en acciones de un nivel más alto y más efectivas. ¿Hay aspectos que descubriste al evaluar tu disposición para el cambio que necesitan ser abordados? Tal vez tus políticas de trabajo y vida necesiten actualizarse o necesiten ser comunicadas. Actualizar políticas y dejar claro que los líderes en todos los niveles deben practicar comportamientos más solidarios, puede llevar a un cambio cultural.

### Haz un seguimiento

Realiza un seguimiento de lo que estás haciendo. El éxito es más probable cuando sabes cómo estás progresando y puedes compartir el progreso. ¿Estás alcanzando hitos? Celebra cada meta y reconoce a las personas que ayudaron. El seguimiento te ayuda a saber qué dificultades han surgido (por ejemplo, un equipo se retrasa debido a problemas en la cadena de suministro) y puede ayudarte a adaptarte rápidamente cuando los planes necesiten ajustarse. El seguimiento también aumenta la visibilidad de tus acciones: los trabajadores y líderes pueden ver el trabajo importante que se está realizando y es posible que estén más dispuestos a apoyar tus esfuerzos y participar en lo que estás haciendo.

Piensa en hacer un seguimiento tanto del progreso de la implementación como de los resultados esperados. Seguir la finalización de pasos y metas te permite saber si estás en camino de completar tu plan. Recuerda lo que estabas tratando de lograr: ¿reducir la rotación de personal? ¿Menos lesiones? ¿Menos estrés? Ten en cuenta todos los tipos de éxitos para que puedas contar toda la historia.

### Sigue comunicándote

Comunica, comunica, comunica. Una comunicación clara fomentará la confianza. Comienza explicando el por qué, el qué y el cómo de tu plan. Piensa en la mejor manera de mantener informadas a las personas sobre lo que estás haciendo. ¿Con qué frecuencia deben comunicarse las actualizaciones? ¿Cómo comunicarás los pequeños éxitos, las dificultades y la finalización? ¿Será una comunicación activa, como contactar directamente a los trabajadores? ¿O una comunicación pasiva, donde las personas

## Notas

puedan visitar una página web o un artículo en línea y obtener una actualización del estado? Tal vez sea una combinación. ¿Cómo recibirás comentarios? Escuchar a los trabajadores afectados por tus acciones es clave.

### Ofrecer oportunidades

Proporcionar oportunidades para que los trabajadores participen en la implementación es esencial para este enfoque. Tal vez se trate de buscar ideas sobre qué cambios de políticas serían significativos para ellos o pedir su ayuda para seleccionar nuevo equipo. La mayoría de los trabajadores tendrán un papel en la implementación de las partes del plan que se relacionen con su trabajo y condiciones laborales.

Esto también implica capacitar a los trabajadores sobre los cambios que pueden afectar la forma en que trabajan. Fomentar la participación e involucrar activamente a los trabajadores en todas las etapas de la implementación aumenta la probabilidad de éxito y la medida en que tu plan reflejará las necesidades y la cultura única de tu organización.

### Recursos

- Comprender la cultura de seguridad ([saif.com/S1036](http://saif.com/S1036))
- Enlaces sobre la salud: Mentoría de *TWH* para pequeñas empresas (servicio de costo) ([bit.ly/3VSmltX](http://bit.ly/3VSmltX))

---

¿Cuáles son los objetivos más pequeños que deseas lograr primero?

---

---

---

---

¿Cómo celebrarás la finalización de los objetivos más pequeños y el cumplimiento de las metas?

---

---

---

---

¿Qué vas a rastrear? ¿Cómo lo documentarás? ¿Incluye medidas tanto de implementación como de resultados?

---

---

---

---

¿Cómo fomentarás la participación? ¿En qué acciones pueden participar los trabajadores? ¿Cómo obtendrás sus comentarios?

---

---

---

---

---

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.