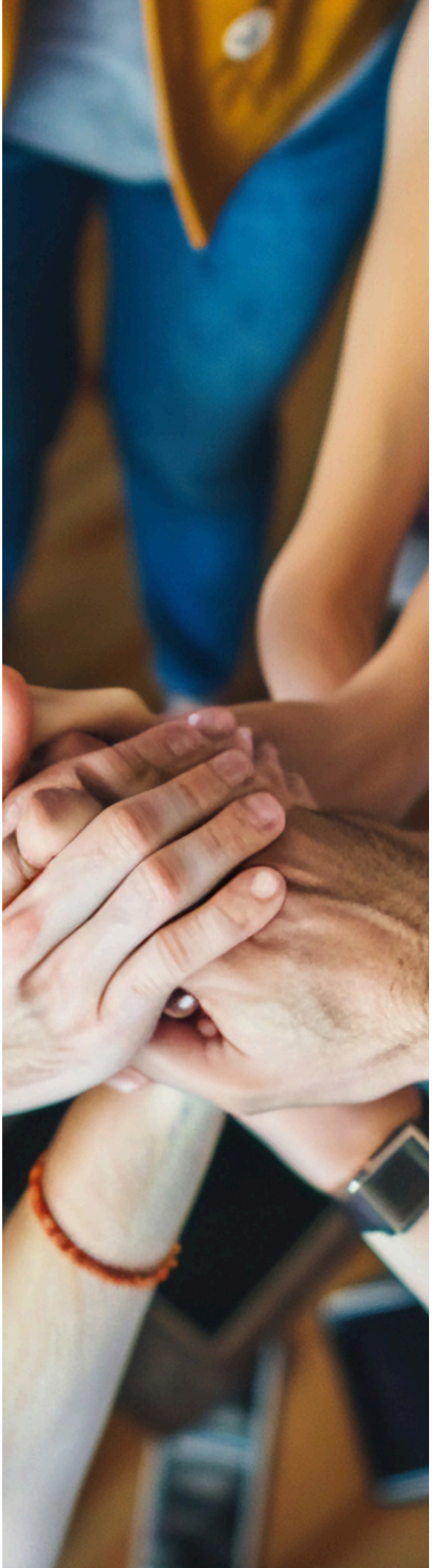
Power Capacita
El conocimiento es poder

Factores Protectores y Bienestar en el trabajo





Introducción

El bienestar laboral no se construye solo corrigiendo lo que está mal—también se potencia cultivando lo que ya está funcionando. Cuando una organización identifica factores protectores fuertes en su clima laboral, posee una ventaja estratégica: cuenta con recursos humanos, relacionales y culturales que sostienen la salud psicológica, previenen riesgos y favorecen el desempeño.

Este ebook ofrece herramientas simples, basadas en psicología organizacional, neurociencia, psicología positiva y gestión del talento, para convertir esos factores protectores en hábitos cotidianos, decisiones de liderazgo y prácticas de equipo.



¿Qué son los factores protectores laborales?

Son condiciones del entorno de trabajo que:

- **disminuyen la probabilidad de estrés, desgaste o conflictos**
- **fortalecen la salud mental, la motivación y el compromiso**
- **generan resiliencia individual y colectiva**
- **mejoran el clima, la productividad y la experiencia laboral**



¿Por qué potenciar lo que ya funciona?

- Porque el cerebro aprende mejor desde la seguridad
- Porque lo positivo sostenido reduce riesgos psicosociales
- Porque aumenta la energía emocional del equipo
- Porque genera orgullo institucional
- Porque mejora la atención al usuario/cliente
- Porque disminuye rotación, licencias y conflictos



Psicología Positiva Organizacional

Las organizaciones no solo deben resolver problemas, sino también cultivar fortalezas:
Gratitud
Optimismo realista
Resiliencia
Relaciones positivas
Propósito compartido



Modelo PERMA (Martin Seligman)

Cinco pilares del bienestar laboral:

Positive Emotions → buen trato, humor, apoyo

Engagement → tareas significativas

Relationships → vínculos de confianza

Meaning → sentido del trabajo

Accomplishment → logros reconocidos

Teoría de la Autodeterminación

Las personas se sienten bien cuando experimentan:

autonomía

competencia

conexión social



RELACIONES LABORALES NUTRITIVAS

QUÉ LAS HACE PROTECTORAS

- Favorecen la contención emocional
- Reducen el estrés percibido
- Aumentan creatividad, pertenencia y cooperación

✓ TÉCNICA PRÁCTICA (5 MINUTOS)

“CHEQUEO RELÁMPAGO”

ANTES DE INICIAR JORNADA O REUNIÓN:

¿CÓMO LLEGAS HOY?

¿QUÉ NECESITAS DEL EQUIPO?

¿QUÉ PUEDES OFRECER?

BENEFICIO: HUMANIZA, REGULA EXPECTATIVAS, PREVIENE ROCES.



COMUNICACIÓN QUE CUIDA

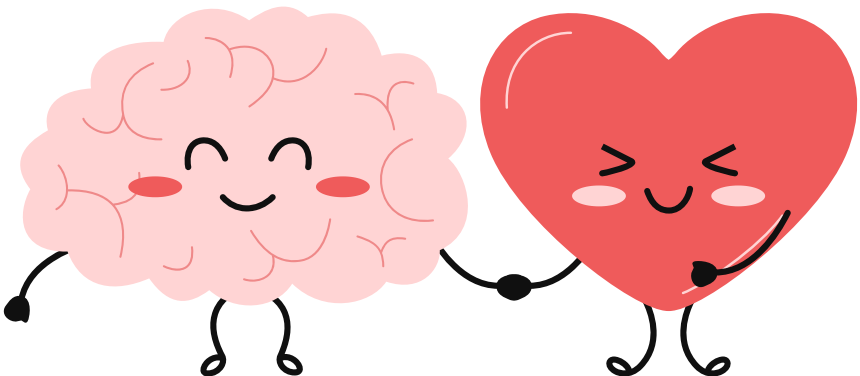
No se trata solo de informar—sino de conectar.

3 REGLAS PROTECTORAS

- Hablar claro
- Hablar a tiempo
- Hablar con respeto

EJERCICIO APLICADO

- “1 frase que mejora mi día laboral”
- Cada persona elige una:
- “Gracias por tu aporte”
- “¿Cómo puedo ayudarte?”
- “Hagámoslo juntos”
- “Cuéntame qué necesitas”
- Repetir diariamente genera cultura.

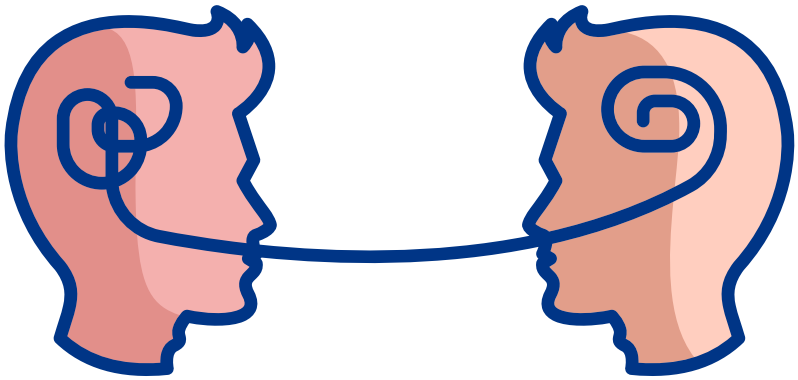


RECONOCIMIENTO SIGNIFICATIVO

El 80% de las personas dice que trabajaría con más compromiso si recibiera reconocimiento simple y honesto.

Actividad rápida

- Al cierre del día o reunión:
- “Nombrar lo que sí funcionó”
- Cada integrante menciona:
- 1 aporte propio
- 1 aporte de otro/a
- Cambia la narrativa del cansancio a logro.



PROPÓSITO Y SENTIDO DEL TRABAJO

Las personas no se queman por trabajar mucho, sino por trabajar sin sentido.

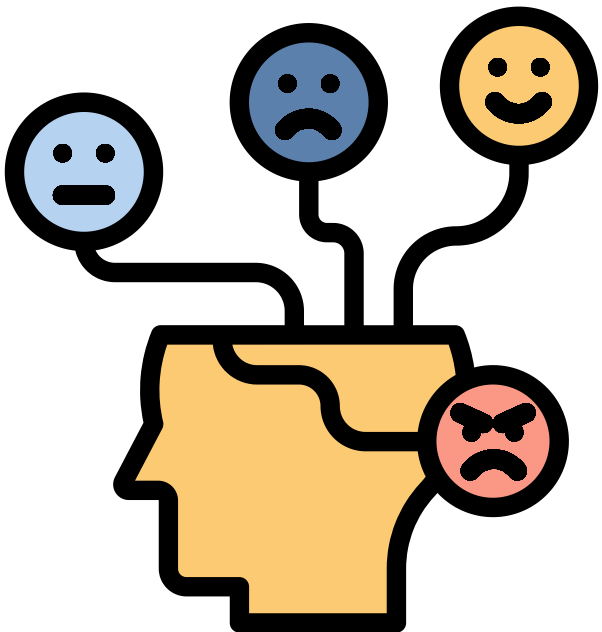
Pregunta para el equipo
“¿A quién ayudamos cuando hacemos bien nuestro trabajo?”
Genera orgullo y recordatorio motivacional.



AUTOCUIDADO LABORAL REALISTA

Pequeñas acciones sostenidas → alto impacto.
Técnicas breves aplicables durante la jornada

- Pausa consciente de 1 minuto
- Respiración 4-2-6 antes de responder correos difíciles
- Microestiramientos cada 90 minutos
- Limitar multitarea
- Cerrar el día identificando 3 avances

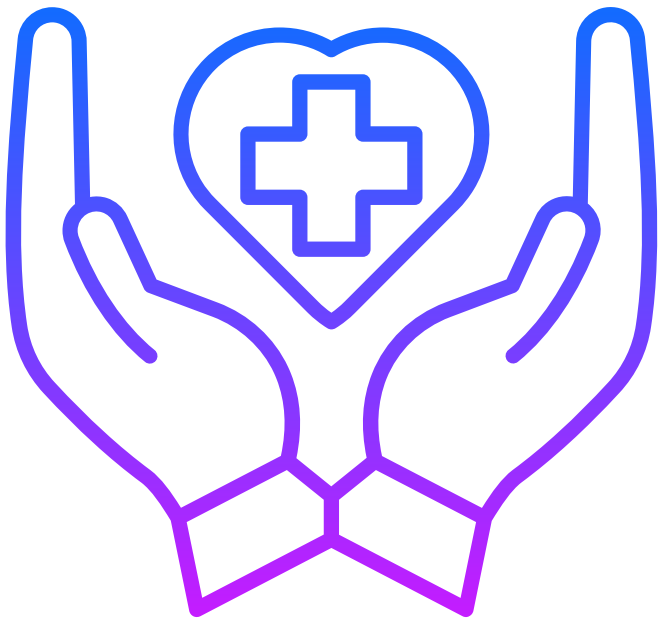


RITUALIZAR LO POSITIVO

LO QUE SE CELEBRA, SE REPITE.

Ideas simples:

- “Viernes del agradecimiento”
- Panel de logros semanales
- Foto del equipo por meta cumplida
- Playlist colaborativa
- Reunión inicial con una buena noticia

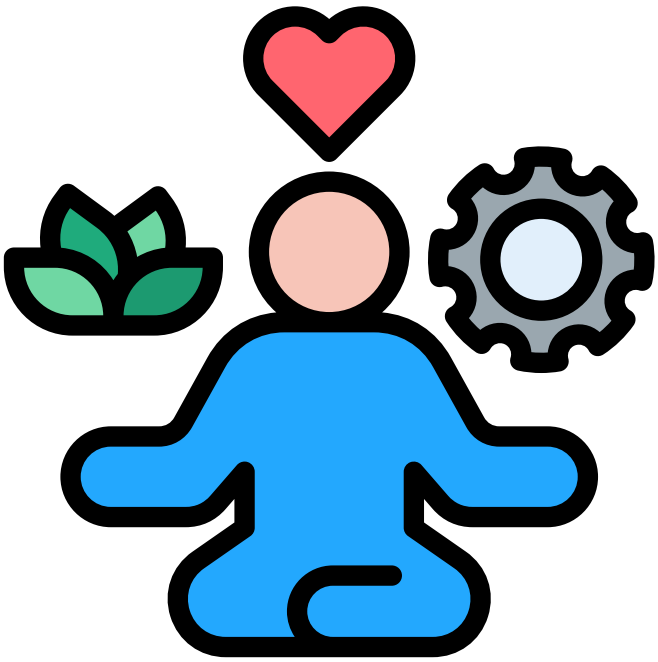


Bienestar Personal y Grupal en la Jornada Laboral

El bienestar no es un resultado, es una práctica cotidiana. Cuando las personas cuentan con herramientas simples para cuidarse y cuidar al equipo, los factores protectores se fortalecen y la organización se vuelve más resiliente, colaborativa y humana.



Microhábitos que sostienen



“Pausa de 60 segundos”

Objetivo: regular emocionalmente y prevenir desgaste.
Cómo hacerlo:
Inhalar por 4 segundos
Pausar 2 segundos
Exhalar por 6 segundos
Repetir 3 veces
Aplicar antes de reuniones, llamadas difíciles o toma de decisiones.
Beneficio: baja cortisol y aumenta claridad mental.



“Lo que sí puedo controlar”

Objetivo: reducir ansiedad laboral.
Paso a paso:
Lista A: cosas que dependen de mí
Lista B: cosas que no dependen de mí
Acción: enfocarse solo en la Lista A por 48 horas
Beneficio: aumenta sensación de autoeficacia.



“Cierre amable del día”

Objetivo: evitar llevar el trabajo a la casa.

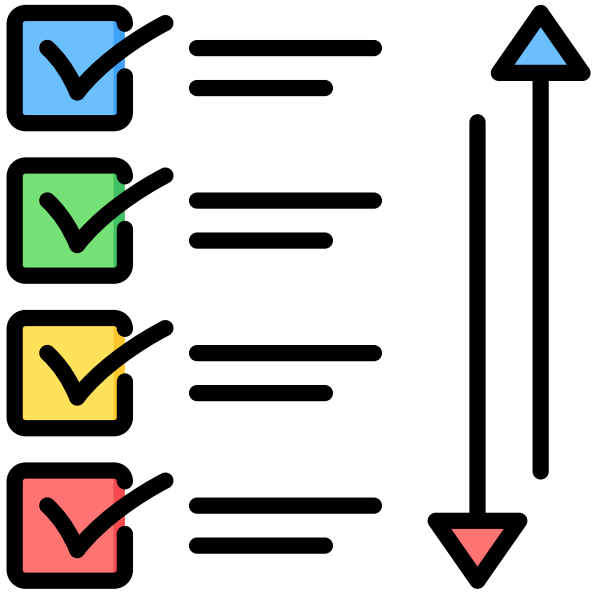
Preguntas:

¿Qué logré hoy?

¿Qué aprendí?

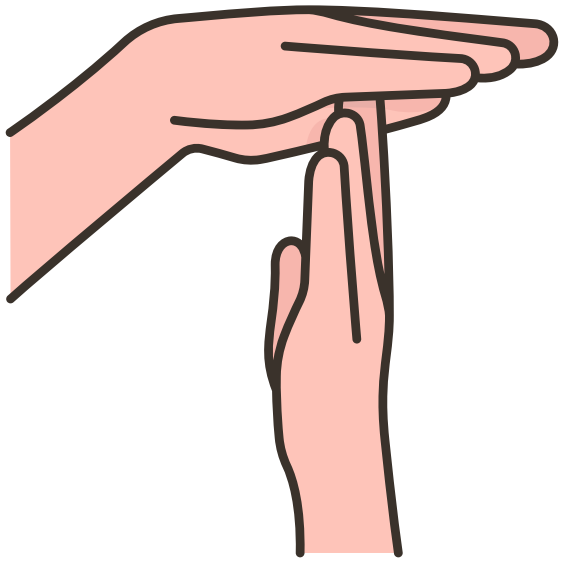
¿Qué agradezco?

Beneficio: protege salud mental y favorece descanso.



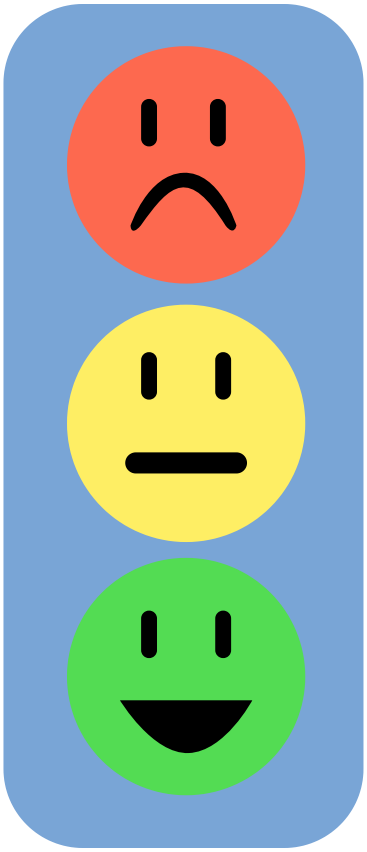
“Descanso activo”

Cada 90 minutos:
Estirar cuello, hombros y espalda
Levantarse y caminar 1 minuto
Beber agua
Respirar profundo
Beneficio: mejora energía, concentración y ánimo.



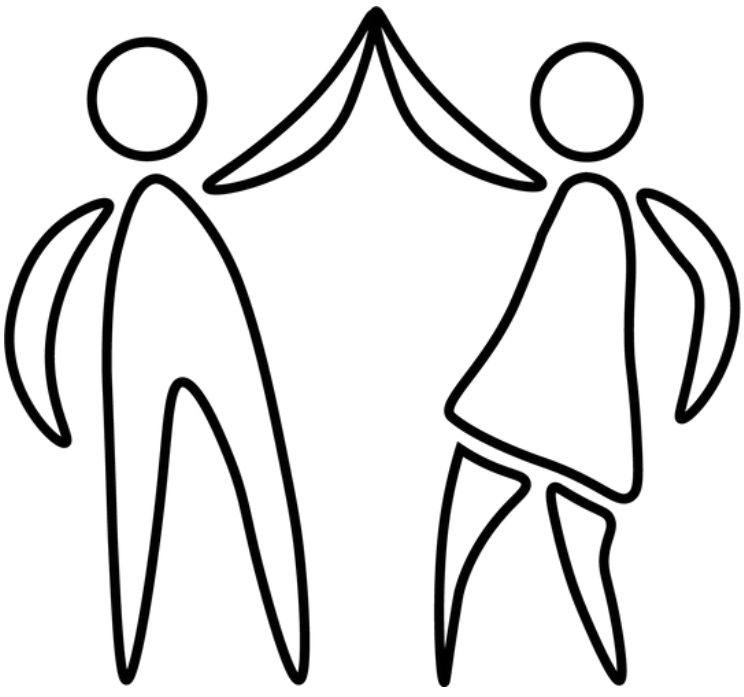
Prácticas que crean comunidad

“Semáforo emocional”
Antes de comenzar el trabajo o reunión:
Verde → estoy bien
Amarillo → estoy estresado/a, necesito paciencia
Rojo → necesito apoyo o silencio
Beneficio: humaniza, regula expectativas y previene conflictos.



“Acuerdos protectores del equipo”

En 10 minutos, definir:
Cómo nos pedimos ayuda
Cómo damos feedback
Cómo gestionamos conflictos
Cómo celebramos logros
Beneficio: convivencia clara, segura y respetuosa.



“Minuto de reconocimiento”

Cierre de reunión:
Cada persona reconoce un aporte observado en otro/a.
Beneficio: refuerza pertenencia, motivación y cohesión.



“Reunión 80/20”

80% soluciones — 20% problemas

Preguntas guía:

¿Qué sí está funcionando?

¿Qué podemos repetir?

¿Qué podemos mejorar juntos?

Beneficio: enfoque apreciativo y movilizador





El bienestar laboral no depende solo de políticas, talleres o beneficios, sino de cómo nos tratamos todos los días. Cuando una organización elige fortalecer sus factores protectores, está eligiendo una cultura más humana, sostenible y colaborativa.