

MANUAL INFORMATIVO



Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo.

(Organización Mundial de la Salud, 2010).





LA FINALIDAD DE NUESTROS SERVICIOS ES...

**CREEMOS EN LA
CAPACIDAD DE LOS
EQUIPOS DE
TRABAJO PARA
TRANSFORMAR SU
REALIDAD.**

Ayudamos a las oficinas a promover la mejora continua de su ambiente laboral mediante el involucramiento y la participación activa del personal. Ponemos a disposición de la población judicial, los siguientes programas y servicios:

- Campañas de sensibilización y educación
- Procesos grupales para el desarrollo de equipos de trabajo efectivos
- Proyectos de prevención en Circuitos Judiciales para la promoción de ambientes psicosociales saludables
- Programa de preparación para el cambio
- Programa de prevención y atención del estrés laboral
- Protocolo de apoyo y mediación en conflictos
- Protocolo de atención y mejora de los ambientes laborales
- Programa de desarrollo de habilidades directivas
- Protocolo “ambientes de trabajo libres de violencia”
- Atención grupal post crisis

METODOLOGÍA



- Inicialmente buscamos comprender la situación a través de actividades diversas de diagnóstico, que por su carácter activo y participativo, contribuyen a que las personas participantes se “apropien” de los problemas y de las posibles soluciones.
- Concebimos a cada equipo de trabajo como un todo indivisible con una historia, con interrelaciones, creencias y percepciones acerca de la realidad.
- Consideramos que cuando se toma parte en una decisión colectiva la responsabilidad es de todos, no solo de quien aporta ideas o propone alternativas, sino de quienes participan hablando o avalando con su sola presencia la decisión que se tomó.
- Apoyamos el encuentro de soluciones que impacten el desempeño y las relaciones de las personas a través de técnicas diversas que estimulan el pensamiento para la resolución de situaciones simuladas y reales; con base en la visión sistémica, el aprendizaje activo, la comunicación asertiva, la corresponsabilidad y el compromiso con la mejora continua.
- Empleamos innovadoras herramientas de aprendizaje en un ambiente lúdico, creando situaciones y experiencias que hacen aflorar emociones, actitudes y comportamientos que se reflejan en el entorno laboral real de los participantes.
- Nuestro enfoque prioriza en lo que es aplicable en el día a día, en herramientas y conceptos concretos, claros y sencillos que puedan ser transformados en resultados visibles a corto, mediano o largo plazo.
- Dado que tenemos diversos campos de acción, la metodología se ajusta a la necesidad o requerimiento de cada solicitante o usuario (a).

CONDICIONES PARA HACER USO DE NUESTROS SERVICIOS



Para hacer uso de los servicios de Ambiente Laboral, la oficina o Despacho interesado debe considerar las condiciones que se exponen a continuación:

Condiciones previas

- Entrevista inicial con la persona solicitante para valorar motivo de la solicitud, sus expectativas y la pertinencia del servicio.
- En caso de que la persona solicitante no sea la jefatura, es indispensable que Ambiente Laboral se comunique y coordine con esta figura posteriormente.
- La oficina o Despacho deberá contar con el tiempo requerido para realizar las sesiones grupales necesarias, las cuales serán previamente comunicadas. Para ello, la persona encargada de la oficina deberá realizar las coordinaciones necesarias para que el personal participe (permisos, sustituciones y reorganización de funciones en caso necesario).



Condiciones durante el proceso de atención

- Puntualidad y asistencia según el calendario y horario acordado.
- La cancelación de las actividades programadas se comunicará con al menos tres días de antelación, requiriéndose su pronta reprogramación.
- Ambiente Laboral suspenderá el servicio cuando se cancelen dos sesiones consecutivamente sin la reprogramación pronta las mismas. Asimismo, cuando se evidencie desinterés o bajo compromiso de las personas participantes.
- Todas las personas participantes deberán hacer un manejo ético y confidencial de la información derivada del proceso.
- La jefatura debe divulgar la información que ambiente laboral proporcione al grupo.
- Las instalaciones en donde se desarrollen las actividades deben ser privadas y permitir la movilidad del grupo. En algunos casos se utilizarán instalaciones externas al Poder Judicial.
- La participación en las actividades se dará siempre en un marco de libertad, respeto y escucha.
- En caso de que las personas asistentes estén interesadas, podrán organizarse internamente para compartir un refrigerio.

Condiciones de las personas participantes

- Participación activa, es decir protagonismo de todos los actores que influyen en la dinámica grupal (jefaturas, jueces y personal técnico).
- Un alto grado de compromiso ya que un cambio significativo en el grupo es responsabilidad de cada uno de los actores.
- Autogestión, lo que implica corresponsabilidad en la mejora continua al asumir compromisos individuales y grupales.
- Visualización del grupo como un sistema en donde los comportamientos, las actitudes y las acciones de cada persona afectan en forma positiva o negativa el ambiente laboral.
- Apertura para la revisión personal y disposición a un cambio de actitud en beneficio propio y consecuentemente en beneficio del grupo.

Las personas participantes son clave en el logro de un ambiente laboral saludable; está en sus manos revisar la dinámica grupal a partir de su propio universo de acción. Para ello deben preguntarse: ¿Qué no va a cambiar? ¿Qué puede cambiar pero no está en nuestras manos? ¿Qué puede cambiar que sí está en nuestras manos? Con base en esta última premisa se proponen y realizan acciones tendientes a la mejora continua.





NUESTRO EQUIPO PROFESIONAL

El equipo está conformado por profesionales en psicología y trabajo social, quienes fungen como asesores especializados en procesos grupales y desarrollo humano. Durante el proceso de atención, los profesionales de ambiente laboral se constituyen en socios estratégicos para la mejora continua del ambiente psicosocial de la oficina participante.

SITUACIONES Y SOLICITUDES QUE NO SON DE NUESTRA COMPETENCIA

- Conflictos que están siendo dirimidos en la Inspección Judicial
- Existencia o sospechas de conductas de acoso sexual
- Situaciones relacionadas con faltas disciplinarias
- Necesidades individuales de servidores (alcoholismo, problemáticas familiares o personales, entre otras)
- Temas de salud ocupacional
- Solicitudes de readecuación laboral
- Necesidades de capacitación
- Informes y peritazgos para ser empleados, como pruebas para mejor resolver
- Reubicaciones
- Inadecuada distribución del trabajo
- Problemas médico-psiquiátricos de la población judicial



Si está interesado en solicitar nuestros servicios, puede solicitar el formulario creado para tal efecto a ambiente-laboral@Poder-Judicial.go.cr

Una vez recibida la solicitud, se procede a entrevistar a la persona solicitante con el propósito de ahondar en el motivo de la solicitud y asegurar la pertinencia del servicio.

Las solicitudes serán atendidas por un equipo de profesionales, en el mismo orden en que ingresan. El tiempo de respuesta estará determinado por el número de oficinas en proceso de atención y aquellas que estén esperando ser atendidas.

El personal de Ambiente Laboral se pondrá en contacto con la jefatura respectiva para coordinar la atención; procurando agilidad y prontitud en el servicio.

Subproceso de Ambiente Laboral
Departamento de Gestión Humana
Poder Judicial

T. 2295 – 3357

ambiente-laboral@poder-judicial.go.cr

