

0.0

Comentarios (0)

Maria Eugenia Londoño

Medellín, Colombia

Conferencista | Capacitador | Docente | Moderador | Panelista

País de residencia: Colombia

Nacionalidad: Colombia

Idiomas: Español

Áreas de conocimiento

Factores de Riesgo psicosocial, Desempeño laboral, Gestión del desempeño laboral, Estrés laboral, Acoso laboral, Gestión factores psicosociales, Clima Organizacional, Liderazgo, Felicidad en el trabajo, Conciliación trabajo-familia.

Descripción del perfil

Estoy convencida que trabajar por la calidad de vida de las personas aporta de forma significativa a la productividad de las organizaciones y el desarrollo del país. Por ello mi vida profesional se ha concentrado en liderar proyectos de diagnóstico, e intervención en temas como Clima, Satisfacción, Compromiso, Cultura, Liderazgo, Felicidad y Factores Psicosociales. El sello de mi trabajo es la calidad, la dedicación a la tarea, alta orientación al logro y capacidad de análisis. Me adapto fácilmente a los equipos y roles que asumo en el trabajo. Tengo una amplia experiencia como oradora en mis temas de experticia en eventos nacionales e internacionales.

Conferencias, Cursos o Talleres

Hablemos sobre acoso laboral

De 1 Hora a 2 Horas

En esta conferencia definiremos el acoso laboral y los comportamientos que se relacionan con el. También cuales son las condiciones organizacionales y personales que favorecen su aparición. Por ultimo cuales son las acciones que se deberían realizar en las organizaciones para evitar su aparición y manejar los casos que se puedan presentar.

Como integrar la gestión humana y el control de los factores de riesgo psicosocial

De 1 Hora a 2 Horas

Una de las mejores formas de gestionar los Riesgos Psicosociales consiste en la potenciación de las Prácticas de Gestión Humana existentes, pues en lugar de generar trabajo extra lo hacen más efectivo y eficiente. En esta conferencia se muestra la conexión e impacto entre ambos temas, favoreciendo la productividad de las áreas de gestión humana.

Factores de Riesgo Psicosocial ¿Cómo integrar su gestión con los procesos de gestión humana?

Flexible

En Colombia se ha identificado una alta prevalencia de factores de riesgo psicosocial. Esto implica que las organizaciones deban realizar gestión de los mismos. Al mismo tiempo, las organizaciones tienen numerosos procesos relacionados con la gestión de personas, en los que ejecutan acciones orientadas a incorporar talento, mantenerlo y desarrollarlo. Esto con el fin de garantizar la productividad de la organización y la calidad de vida laboral. El diagnóstico de riesgo psicosocial brinda información muy importante sobre el efecto que están teniendo estas prácticas. Por lo anterior, este taller busca brindar bases para que las organizaciones integren la gestión de los factores de riesgo psicosocial con los demás procesos de gestión humana. De este modo lograrán mayor eficiencia en el uso de sus recursos y mayor impacto.

Gestión del desempeño: responsabilidad de todos

Flexible

La gestión del desempeño es una herramienta muy potente para favorecer la productividad organizacional y el desarrollo de las personas. Esta gestión debe ir más allá de su evaluación. Este espacio propone que los esfuerzos se centren en la generación de espacios de retroalimentación oportuna entre todos los miembros de la organización, sin importar su nivel. Una dinámica así, tiene gran potencial de mejora del desempeño aun en ausencia de un sistema de gestión formal.

El rol del líder

Flexible

En este espacio se reflexiona sobre el papel que tiene el líder en los equipos y las competencias clave para cumplirlo de forma existosa.

Conciliación vida laboral-vida extralaboral

Flexible

En este espacio se reflexiona sobre las condiciones organizacionales y personales que favorecen una exitosa conciliación.

Experiencias

Consultora Independiente

Independiente

2020 - Actual

Líder de proyectos

Cincel SAS

2008 - 2020

Docente de Cátedra

Universidad San Buenaventura Medellín y Bogotá

2019 - 2020

Estudios

Master en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos

Universidad Jaume I

2015

Especialista en Salud Ocupacional

Universidad de Antioquia

2012

Especialista en Psicología Organizacional

Universidad de Antioquia

2008

Psicóloga

Universidad de Manizales

2001

Libros

Clima organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa lationamericana

En este libro encontrarás dos capítulos de mi autoría.

Artículos

Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura

La literatura ha documentado ampliamente la potencialidad de daño que los factores de riesgo psicosocial laborales tienen en la vida de los trabajadores. No obstante, falta claridad en las formas de intervención y el impacto de éstas. Objetivo: Caracterizar las intervenciones de prevención primaria realizadas y publicadas sobre factores de riesgo psicosocial (FRPS) intralaboral. Metodología: Este proyecto tuvo un enfoque cuantitativo tipo revisión sistemática. Se incluyeron las publicaciones de prevención primaria, incluidas en las bases de datos EBSCO, PsycNET y SciELO, en inglés, español o portugués, entre enero de 2002 y diciembre de 2011, y que documentaran los resultados obtenidos mediante la intervención. Para la clasificación de las investigaciones publicadas, seleccionadas y analizadas se utilizó una lista de chequeo y se registró en una matriz diseñada para tal fin. En las diferentes publicaciones examinadas se identificó el enfoque de las intervenciones, la población objeto y los efectos informados por cada una. Resultados: A pesar de que 2925 artículos coincidieron inicialmente con los términos de búsqueda, luego de aplicar los filtros y revisión a partir de los criterios, únicamente ocho cumplieron las reglas de inclusión. Conclusiones: En el periodo investigado existen pocas intervenciones de FRPS intralaborales de prevención primaria. La mayoría de los artículos correlacionan las características del trabajo o los individuos con las consecuencias de los FRPS y las intervenciones se dan más a nivel secundario y sobre las

condiciones de los trabajadores. Los artículos seleccionados presentan intervenciones a nivel primario en las que se ve limitada su efectividad por las dificultades para mantener los cambios propuestos en el tiempo.

http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/186

Evaluación de un Método de Intervención del Clima Organizacional (CO) en una Empresa de Servicios Públicos Colombiana

En esta investigación se presentan los efectos de la implementación de una metodología para la gestión del Clima Organizacional (CO) en una organización de servicios públicos colombiana. Se realizó un pretest con 157 personas y, con base en los resultados, se implementaron talleres para los líderes y se construyeron planes de acción con los equipos. Tres meses después se hizo seguimiento y dos años más tarde un postest con 169 colaboradores y se compararon los resultados de cada variable. De acuerdo con la distribución de los datos se utilizaron pruebas no paramétricas para la comparación de las puntuaciones. Adicionalmente se calculó el tamaño del efecto. Se encontraron mejoras estadísticamente significativas y con un efecto grande en todos los atributos a excepción de Retribución. De los anteriores resultados se concluye que se cuenta con una metodología válida

para la intervención del CO.

http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/207

Relaciones entre clima organizacional, acoso psicológico y los comportamientos éticos en el trabajo. Estudio de un caso

La pretensión de este escrito es presentar y analizar algunas correlaciones de interés encontradas entre el Clima Organizacional, los comportamientos éticos y las conductas de acoso psicológico en el trabajo en una empresa de servicios públicos de carácter mixto; considerando que puede ser de interés para futuras investigaciones que se centren en el estudio de las interacciones entre estas realidades psicosociales en el medio organizacional. Para este efecto se aplicaron, por petición de la empresa, tres pruebas de manera simultánea: La encuesta ECO IV de Clima Organizacional, la Escala de Acoso psicológico en el Trabajo y la escala de Verificación de

Comportamientos Éticos. Teniendo en cuenta que la pretensión de este escrito es el estudio de las correlaciones que se presentan entre los tres fenómenos, no se reportan los resultados de los diagnósticos realizados.

Diferencias en apoyo del jefe e imagen gerencial en muestras de Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú y Venezuela

En diversas investigaciones realizadas por el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional — Cincel- se ha logrado evidenciar que la Imagen Gerencial y el Apoyo del Jefe tienen una alta capacidad de determinar una porción apreciable de la varianza de la calidad del Clima Organizacional y la percepción que las personas tienen sobre otras realidades del trabajo. También, en las investigaciones realizadas en el medio colombiano se ha encontrado que las percepciones sobre la conducta de los jefes suelen ser menos positivas que las percepciones sobre otros aspectos del CO. Esta investigación pretende comparar los resultados en las puntuaciones de la variable Apoyo del Jefe y la Imagen Gerencial en algunos países de Latinoamérica, con el fin de identificar las similitudes y diferencias en cada uno de estos, y analizar si la influencia que la conducta de los jefes tiene en la calidad del CO es un hecho propio de Colombia o si, por el contrario se repite en otros países. Para el efecto se realizaron análisis de frecuencias, ANOVA y análisis de regresión para explorar las relaciones cuantitativas entre las variables incluidas en este estudio, concluyendo que existen diferencias significativas entre los países, donde Colombia, Ecuador y Venezuela superaron significativamente a Costa Rica, Panamá y Perú en lo referido a la Imagen Gerencial y el Apoyo del Jefe. Sin embargo, a pesar de estas diferencias se encontró que se replican varias tendencias encontradas en el medio colombiano, entre las cuales están: una percepción menos positiva de las conductas de estímulo respecto a los demás componentes de Apoyo del Jefe, a saber apoyo y participación, una tendencia a percibir menos favorablemente la conducta de los jefes que otras realidades del trabajo y, por Ultimo, una capacidad de la Imagen Gerencial para determinar un alto porcentaje de la varianza del CO.

http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/79

Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales

Este escrito contiene una revisión crítica de literatura relacionada con los factores psicosociales en el trabajo. Luego de una discusión sobre el alcance y las limitaciones de diversas concepciones del riesgo y de su contenido psicosocial se propone una distinción entre factor psicosocial, riesgo psicosocial y protector psicosocial, términos que ayudan a hacer claridad entre diversas definiciones y enfoques. A continuación se desarrolla un modelo integrador que propone la existencia de condiciones contextuales del trabajo con carácter psicosocial. La existencia de diversas condiciones de la persona también de carácter psicosocial. Un tercer componente del modelo es un conjunto de variables psicosociales que surgen de las interacciones entre el contexto laboral y las condiciones internas de las personas. Este tercer componente también es de naturaleza psicosocial. Como efecto de todas las condiciones psicosociales referidas surge un nuevo conjunto de realidades que son los efectos, positivos o negativos, de todas estas variables sobre la persona, la organización y la vida extra-laboral de los individuos. Se proponen criterios que permiten desarrollar instrumentos para diagnóstico de todas las variables psicosociales analizadas y para su intervención.

http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106

Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que miden percepciones en el trabajo como factores psicosociales

En el escrito se presentan los detalles del proceso de validación psicométrica de dos instrumentos diseñados para medir los fenómenos que surgen de la interacción de las personas con las realidades organizacionales y que pueden constituir factores psicosociales de riesgo o protectores, a saber la Escala de Percepciones del Trabajo y la Escala de Clima de Seguridad en el Trabajo. A pesar de mostrar una tendencia positiva, los ítems en general mostraron una capacidad de discriminación adecuada. En el análisis factorial se confirmaron algunos de los supuestos planteados en el marco conceptual pero también aparecieron categorías analíticas diferentes que no habían sido contempladas inicialmente. Las correlaciones ítems- test mostraron una clara relación entre el contenido de los ítems y las variables planteadas y las confiabilidades evidenciaron una consistencia satisfactoria en ambas pruebas. En general se observa un comportamiento adecuado en los dos instrumentos que se espera mejorar con algunos ajustes propuestos, lo cual facilitará la medida objetiva de estos fenómenos psicosociales en las organizaciones.

http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/109

Caracterización de los rasgos de cultura que favorecen la cultura de la innovación en las organizaciones

Si bien existen definiciones sobre cultura organizacional y, por otro lado, de la innovación, es clave tratar de entender su conexión como un asunto clave del enfoque de la presente investigación la cual pretende realizar una caracterización de los rasgos de cultura que favorecen la cultura de la innovación. Para su elaboración se llevó a cabo un rastreo documental en bases de datos de artículos y libros relacionados con la cultura de la innovación, en los que resultó de interés identificar las opiniones de los autores de los asuntos que promueven la innovación en las organizaciones. Se revisaron fueron 97 textos con fechas de publicación entre los años 1968 y 2016. Como resultado, se agruparon los rasgos de cultura de la innovación en dieciocho categorías, se utilizó el recuento de los años en que los autores mencionaron los rasgos de cultura que promueven una cultura de la innovación y dichos rasgos se llevaron a un análisis de coocurrencia de palabras y descriptores para identificar la relación directa entre ellas y, por ende, los rasgos de mayor importancia que promueven la cultura de la innovación.

http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/199

EXPERTOS EN PSICOLOGÍA LABORAL ANALIZAN LAS CLAVES SOBRE EL FUTURO DE LAS ORGANIZACIONES TRAS EL IMPACTO DEL COVID-19

Colombia acogió el pasado 22 de abril el evento Salud mental de los trabajadores en tiempos de crisis, cuyo objetivo fue dar a conocer las recomendaciones de la ciencia, a través de la participación de un grupo de expertos en psicología organizacional y del Trabajo de diferentes países. La iniciativa abordó los procesos psicológicos que pueden ayudarnos a entender la situación que estamos viviendo de crisis y las acciones para conseguir un mayor bienestar y salud de las personas en el ámbito laboral.

https://rhsaludable.com/expertos-en-psicologia-laboral-analizan-las-claves-sobre-el-futuro-de-las-organizaciones-tras-el-impacto-del-covid-19/

Perfil en Mentes a la Carta

https://www.mentesalacarta.com/conferencistas-capacitadores-coaches/maria-eugenia-londono