

7.- METODOLOGIA

7.1.- Ámbito de aplicación

A Personal administrativo y operativo de exploración y producción del activo de la RMSO, ubicado en la Terminal marítima de Dos Bocas, Tabasco.

Los trabajadores que participaron en estas actividades, tienen una situación laboral sindicalizada y de confianza, en diversos niveles tanto de base como transitorios con una media poblacional de 343 en el activo ABKATUN-ALFA aproximadamente.

7.2.- Instrumentos de medición

a.- Cuestionario diagnostico formación de equipos de trabajo.

Detecta el grado de preparación que la empresa requiere en la formación de equipos de trabajo a través de una escala de poca, alguna o alta evidencia, en la formación de equipos de trabajo.

b.- Test de colores.

Mide áreas de personalidad y adaptación al medio, en aspectos relacionados con la productividad, empuje, sociabilidad, creatividad, paciencia, vigor, participación.

c.- Test de clima laboral (Moss).

Evalúa el ambiente laboral de la empresa, en tres dimensiones, entre las que se encuentran las relaciones, en donde se evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados favoreciendo el apoyo de unos a otros. Se han clasificado de la siguiente manera:

- Implicación
- Cohesión
- Apoyo

En la dimensión de autorrealización u orientación hacia los objetivos, se evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral, clasificándose en:

- Autonomía
- Organización
- Presión

Finalmente se evalúa la dimensión de estabilidad/cambio, evaluando el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y como se les explican las normas y planes de trabajo. Y a su vez el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados, la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y al grado en el que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable, clasificándolas como:

- Claridad
- Control
- Innovación
- Comodidad.

d.- Escala de reajuste social de estrés.

Mide el nivel de estrés en el que se encuentra cada individuo, los clasifica según el grado, en 4 niveles de estrés, sin problemas significativos, crisis leve, crisis moderada, crisis intensa, los cuales se relacionan con probabilidades de contraer enfermedades psicosomáticas.

7.3.- Procedimientos:

a.- Primeras técnicas para la aplicación de pruebas de valoración psicométrica.

- Objetivo: Sensibilizar al personal, acerca de la necesidad de la evaluación psicológica para diagnosticar la salud mental en áreas de fortaleza y oportunidad de mejora, para el desarrollo de una cultura de seguridad.
- Procedimiento: Se realizaron reuniones con el personal en el ámbito grupal e individual, para darles a conocer los propósitos del proyecto en el área de salud mental y la naturaleza de la evaluación basada en la participación activa del personal, con el fin de obtener datos fidedignos que sirvan de base para implementar mejoras en el desempeño de una labor productiva dentro de los lineamientos de seguridad.

b.- Formación de equipos de trabajo seguro.

- Objetivo: Formar e integrar equipos de trabajo para la realización de las actividades correspondientes y mejora de relaciones interpersonales.
- Procedimiento: Mediante la participación activa de los integrantes de los equipos, se procedió a nombrar al equipo de trabajo, al mismo tiempo que se escogió un lema y una porra que distinguieran sus características grupales como área de trabajo.

c.- Aplicación de test psicométricos:

- Objetivo: Aplicar a la población del activo ABKATUN-ALFA el cuestionario diagnóstico formación de equipos de trabajo, test de colores, test de clima organizacional (Moss) y escala de reajuste social-estrés.

- Procedimiento: Concertación de citas con los encargados de áreas para la aplicación colectiva de los test de valoración psicométrica antes mencionados en cada equipo de trabajo, exceptuando el test de colores cuyas características requirieron de aplicación individual.

d.- Registro por equipos de trabajo del personal evaluado.

- Objetivo: Llevar un control de la población evaluada, para medir los avances poblacionales y efectivizar el manejo estadístico por equipos de trabajo.
- Procedimiento: Elaboración de listas de asistencia y base de datos en general, para capturar información referente al avance de la aplicación de las cuatro pruebas psicométricas, por número de integrantes de los equipos previamente formados.

e.- Tabulación y decodificación de los test para análisis.

- Objetivo: Obtener resultados individuales para integrar la valoración por equipos de trabajo y finalmente del complejo (Alfa).
- Procedimiento: Captura y calificación individual de las pruebas contestadas, integración de datos por equipos y en general. Análisis de resultados, elaboración de gráficas por equipo y por complejo (Alfa).

f.- Elaboración diagnóstica de las pruebas por equipos de trabajo y activo.

- Objetivo: Conocer el estado situacional de cada área de trabajo, de acuerdo a las evaluaciones psicométricas aplicadas en relación con los aspectos laborales abordados y con los resultados individuales del personal.
- Procedimiento: Sobre la base de los lineamientos asentados según las características particulares de cada test, se procedió a la comparación de los datos encontrados con los estándares deseables para determinar las áreas de fortaleza y oportunidad de mejora, por equipo (Alfa).

g.- Retroalimentación grupal.

- Objetivo: Proporcionar información de los resultados de la evaluación psicométrica aplicada al personal del activo, así como presentar el programa de trabajo del proyecto de esta fase.
- Procedimiento: Planeación. Entrevista con el jefe de área para establecer una programación de horario, día y áreas de trabajo para la retroalimentación.
- Promoción.- Invitación grupal a los trabajadores del activo, de acuerdo al programa establecido. Realización de la retroalimentación.

h.- Consejerías individualizadas.

- **Objetivo:** Atender las demandas de los trabajadores con la finalidad de brindar atención personalizada y con ello promover la autogestión en materia de salud mental o de trabajo en equipo, abiertas durante todo el proyecto a solicitud previa del trabajador.
- **Procedimiento:** Basándose en la sensibilización previa en las áreas manejadas, surge en el trabajador la necesidad de mejorar su condición emocional actual, solicitando el apoyo del área de salud mental.

7.4.- Indicadores:

- **Participación grupal en las sesiones.**
Se refiere a las intervenciones que tienen los trabajadores dentro de las actividades que se realizan. (Comentarios, sugerencias, aportaciones...etc)
- **Asistencia.**
El numero total de trabajadores que se presentan en cada actividad que se realiza.
- **Cumplimiento de metas y tareas.**
Se refiere al cumplimiento con las actividades o ejercicios establecidos dentro de las técnicas grupales con los equipos de trabajo y que son de utilidad para el fortalecimiento del mismo.
- **Participación individual.**
Se refiere a la solicitud voluntaria del personal del activo para las consejerías psicológicas personalizadas.
- **Registros de observación conductual de equipos de trabajo.**
Es el registro que se lleva para cada equipo de trabajo y que sirve para observar y dar seguimiento a la dinámica de los mismos.
- **Encuestas dentro de los equipos de trabajo.**
Son los cuestionarios que evalúan el avance del equipo para verificar, si se han cumplido con las expectativas del mismo y/o se han originado cambios al diagnostico obtenido.
- **Clima laboral.**
Cuestiona las medidas de las relaciones laborales en 10 aspectos: Implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control y comodidad.
- **Estrés.**
Se hace un inventario de los niveles del estrés en los trabajadores.
- **Resultados de los test aplicados.**
- **Técnicas de apertura aplicadas.**