

!Pasión por lo que Hacemos!



ABiNFO



Ideas para compartir

Bienestar

Conoce a tu Familia

Entérate

Sociales

Seguridad y Salud en el trabajo

IDEAS PARA COMPARTIR

NO SOMOS RESPONSABLES DE QUIENES
SOMOS, PERO SÍ DE QUIENES SEREMOS



Hay momentos en la vida en lo que te paras a reflexionar sobre dónde estas y hacia dónde vas. Muchas personas empiezan a compadecerse de si mismos de todas las cosas que no hicieron en el pasado y que les ha llevado a la situación actual. ERROR. No se puede cambiar el pasado, no debemos enfocar nuestro futuro con ejemplos pasados porque sino cometeremos los mismos errores. Tu situación actual es tan mala como quieras verla, si quieres que sea peor, encontrarás la forma fácilmente. Y lo que es más sorprendente, si quieres que sea mejor también encontrarás la forma fácilmente. Aunque lo mismo te requiere algo más de esfuerzo.

El futuro es incierto, así que tampoco hay que fijarse objetivos a largo plazo y obsesionarse con cumplirlos. La vida cambia, nuestras metas también. Es mucho más importante centrarse en el presente y en uno mismo. El cambio empieza en uno mismo: desde el interior y desde el exterior. Si queremos mejora tenemos que cambiar como somos por dentro y para conseguirlo tenemos que ser capaces de vernos desde fuera. La autocrítica es fácil cuando se hace de forma subjetiva valorando nuestros puntos fuertes o débiles, pero muy difícil hacerlo de forma objetiva, y es de esta última forma como realmente encontraremos los pasos que queremos dar.

Gracias a nuestra empatía somos capaces de situarnos ponernos en el lugar de otra persona. Esta es una habilidad que resulta de gran utilidad. Seguro que alguna vez has visto a algún jugador de futbol meter un gol, a alguna cantante famosa en un concierto o a Steve Jobs presentando y te has imaginado en su situación, siendo todo un triunfador en la vida. Seguramente también lo hayas hecho en situaciones más cotidianas, como en tu trabajo o en clase cuando felicitan a un compañero. Pero, ¿alguna vez te has puesto en el lugar de una persona a la que has encontrado un defecto? Todos tenemos virtudes y defectos, también es importante ponerse en lugar de las personas cuando se equivocan. Al igual que cuando nos posicionamos y empatizamos con las virtudes de otro encontrando los puntos de similitud, también podemos encontrar esos puntos de similitud en los defectos. Y sabiendo los puntos que tenemos que mejorar, es todo cuestión de ser introspectivos con nosotros mismos y cambiar nuestra actitud. Se necesitan 21 días para crear un nuevo hábito o cambiar uno ya existente. Así que recuerda, no eres responsable de quien eres hoy, pero si de quién serás en 3 semanas

HIPERACTIVIDAD EN ADULTOS, PREGUNTAS Y RESPUESTAS

BIENESTAR

1. ¿Cuáles son los síntomas que permiten detectar a un adulto hiperactivo?

La hiperactividad suele disminuir con el paso de los años. Sin embargo, aunque el movimiento no se vea, en muchos casos las personas refieren que se sienten inquietos o nerviosos por dentro. Este trastorno se presenta de manera bastante estable hasta la adolescencia pero en algunos casos prácticamente desaparece al llegar a la edad adulta.

Los adultos con déficit de atención se pueden identificar porque:

- Hablan mucho y parecen tener una gran energía.
- Son impacientes.
- Suelen cometer más errores que la media.
- Comienzan los proyectos con mucha energía pero les cuesta terminarlos.
- Cuando están sentados, suelen jugar con algún objeto que tengan en la mano o mueven nerviosamente los pies.
- Se aburren con facilidad, por lo que cambian de una tarea a otra constantemente.
- Son catalogados como olvidadizos y distraídos

2 ¿Hay alguna relación entre la hiperactividad en adultos y los trastornos de ansiedad?

La ansiedad no causa hiperactividad, si bien ambos trastornos pueden coexistir.

Se estima que entre el 20-40% de los niños y adolescentes con TDAH y la mitad de los adultos también sufren un trastorno de ansiedad.



HIPERACITIVIDAD EN ADULTOS, PREGUNTAS Y RESPUESTAS

BIENESTAR

3. ¿Puede eliminarse la hiperactividad o es una condición de por vida?

Si asumimos que el TDAH es un problema con una base neurobiológica en la que existe una alteración que afecta la maduración de algunas zonas cerebrales, podemos comprender que no se "cura", en el sentido literal del término.

Sin embargo, muchas personas logran desarrollar estrategias que les permiten lidiar con los síntomas, de manera que estos no representan una limitación en su vida cotidiana. La buena noticia es que, entre todos los trastornos psicológicos, el TDAH presenta un buen pronóstico. Se estima que solo el 20% de los niños hiperactivos sigue sufriendo síntomas muy intensos en la edad adulta.

4 ¿Cómo puede mejorar la vida de una persona hiperactiva con terapia psicológica?

Cuando se realiza el diagnóstico y se ofrece un tratamiento adecuado, las probabilidades de que estas personas mejoren son muy buenas. En el caso de los niños, se estima que 2/3 de ellos logra llevar una vida normal con la combinación de tratamiento psicoeducativo y farmacológico, aunque este último no es necesario en todos los casos, solo en los más graves. En los adultos la terapia también tiene beneficios, pero qué duda cabe, que si detectamos el problema cuanto antes podremos evitar y prevenir muchos de los problemas futuros en la etapa adulta.

5 ¿ Tienen las personas hiperactivas una mayor tendencia a la apatía o la insatisfacción?

A pesar de que la hiperactividad se relaciona con un exceso de energía, muchas de las personas que sufren TDAH también pueden manifestar dificultades motivacionales causadas por su escaso rendimiento.

Es probable que esa apatía esté generada por el hecho de que la persona con TDAH se aburre fácilmente, por lo que le resulta difícil mantener la motivación intrínseca necesaria para llevar a buen puerto sus proyectos.



CONOCE A TU FAMILIA

STEVEN TINTINAGO



Steven hace parte del equipo de logística e ingreso a la compañía el 14 de Septiembre del 2017, esta estudiando Ingeniería industrial en 1 semestre, vive en el momento con los tíos en el municipio de Yumbo, en sus ratos libres le gusta pasar el tiempo con su familia y su novia, disfruta del cine y cocinar, en ocasiones juego futbol

Como proyectos tiene terminar sus estudios y proyectarse en el exterior con alguna especialización o maestría



Edición 33, Mayo de 2018

ABiN[®] S.A.S

Formación Brigadas de Emergencias



Cumpleaños Doña Adriana



Competencias

En esta edición vamos a exponer otra competencia Especifica, vamos por **EMPODERAMIENTO**

DEFINICION: Es la Capacidad para otorgar poder al equipo de trabajo y compartir tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados con todos los colaboradores, logra la integración del equipo y aprovecha la diversidad de los miembros del equipo para lograr valor agregado, Implica fijar objetivos de desempeño claro y medible y asignar las responsabilidades correspondientes.

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

- ⇒ Proporciona un clima organizacional armónico.
- ⇒ Funciona como un ejemplo para su entorno próximo para su liderazgo y capacidad de desarrollar a otros.
- ⇒ Obtiene el compromiso de y el respaldo de sus superiores para el logro de los desafíos del equipo que integra





RIESGO PISCOSOCIAL

BURNOUT

Es un síndrome de desgaste emocional y cansancio que se da sobretodo en aquellas relaciones laborales en las que existe la interacción del trabajador con terceros (clientes, alumnos, pacientes...)

La persona se siente frustrada, infravalorada y aparecen problemas emocionales, psicológicos y conductuales. Cambia su actitud, tratando a los clientes de forma distanciada y mecánica. Después llega el colapso emocional y cognitivo, con graves consecuencias para la salud.

Medidas preventivas:

- Realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales.
- Promover el trabajo en equipo.
- Dar oportunidad para la formación continua y el desarrollo en el trabajo.
- Adecuado grado de autonomía y control del trabajo, descentralizando la toma de decisiones.
- Realizar una orientación profesional cuando se produzca la incorporación al trabajo.
- Diversificar las tareas e implementar rotación en las mismas. Poner en práctica programas de formación continua y reciclaje.

MOBBING (ACOSO MORAL)

Se produce cuando una persona o grupo de personas ejercen violencia de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona, en el lugar de trabajo produciendo a las victimas un daño psicológico o físico. A menudo conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de la vida laboral.

Origen

Mala organización del trabajo, la no existencia de protocolos de comunicación y la mala gestión de conflictos (negación o implicación activa por parte de la empresa).

Comienza con algún problema de organización o problema interpersonal. Tras esto, una de las partes adopta el comportamiento hostigador, normalmente la que está por encima en la escala jerárquica, y de ataque a la dignidad de la victima. Este comportamiento se prolonga por actitudes de negación del trabajador, los testigos e incluso de la dirección.

Tras esto pueden producirse medidas desde la empresa para la resolución del conflicto, a veces resolución positiva a través del cambio de puesto, fomento del diálogo, etc. Pero demasiadas veces la solución consiste en desembarazarse del supuesto origen del conflicto a través de una mayor culpabilización de la persona afectada, llegando incluso a la baja voluntaria o despido.

Medidas Preventivas:

- Planificación y diseño de las relaciones sociales en la empresa.
- Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas.
- Atender a las deficiencias del diseño del trabajo (proporcionar un trabajo con bajo nivel de estrés, alta capacidad de decisión, suficiente autonomía temporal...) y a los modos de comunicación entre diferentes jerarquías.

SST



Seguimos recordando elementos importantes par nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, aquí nuestra matriz de responsabilidades.

 ABASTECIMIENTOS INDUSTRIALES MATRIZ DE RESPONSABILIDADES		Fecha: 19-10-17 Version: 1 Pagina 1 de 1							
		GERENCIAL	COMERCIAL (VENTAS)	COMERCIAL (COMPRAS)	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	LOGISTICA (DESPACHOS)	LOGISTICA (ALMACEN)	RECURSOS HUMANOS	MEJORA CONTINUA
No.	REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001:2015								
4	Contexto de la Organización								
4,1	Comprensión de la Organización	R	I	I	I	I	I	I	R
4,2	Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	R	I	I	I	I	I	I	R
4,3	Determinación del alcance del sistema de gestión de la calidad	R	I	I	I	I	I	I	R
4,4	Sistema de gestión de la calidad y sus procesos	R	I	I	I	I	I	I	R
5	Liderazgo								
5,1	Liderazgo y compromiso	R	I	I	I	I	I	I	R
5,2	Política	R	I	I	I	I	I	I	R
5,3	Roles y responsabilidades	R	I	I	I	I	I	I	R
6	Planificación								
6,1	Acciones para abordar riesgos y oportunidad	R	I	I	I	I	I	I	R
6,2	Objetivos de calidad y Planificación para lograrlos	R	I	I	I	I	I	I	R
6,3	Planificación de los cambios	R	I	I	I	I	I	I	R
7	Apoyo								
7,1	Recursos	R	I	I	I	I	I	R	I
7,2	Competencia	R	I	I	I	I	I	R	I
7,3	Toma de Conciencia	R	I	I	I	I	I	R	I
7,4	Comunicación	R	I	I	I	I	I	R	I
7,5	Información Documentada	R	I	I	I	I	I	R	R
8	Operación								
8,1	Planificación y control operacional	R	R	R	I	R	R	I	I
8,2	Requisitos para los productos y servicios	R	R	R	I	I	I	I	I
8,3	Diseño y desarrollo	APLICABILIDAD							
8,4	Control de los procesos, productos y servicios suministrado externamente	R	R	R	R	R	R	I	I
8,5	Producción y provisión del servicio	R	R	R	R	R	R	I	I
8,6	Liberación de los productos y servicios	R	R	R	R	R	R	I	I
8,7	Control de las salidas no conformes	R	I	I	I	I	I	I	R
9	Evaluación del desempeño								
9,1	Seguimiento, medición, análisis y evaluación	R	I	I	I	I	I	I	R
9,2	Auditoría Interna	R	I	I	I	I	I	I	R
9,3	Revisión por la Dirección	R	I	I	I	I	I	I	R
10	Mejora								
10,1	Generalidades	R	R	R	R	R	R	R	R
10,2	No conformidades y Acción Correctiva	R	R	R	R	R	R	R	R
10,3	Mejora Continua	R	R	R	R	R	R	R	R

R Responsabilidad Directa
I Responsabilidad Compartida

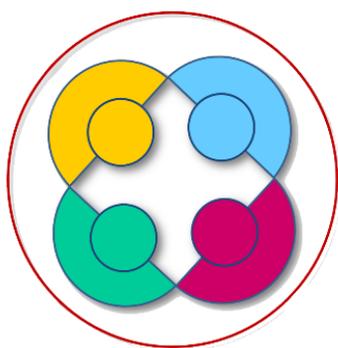


CUMPLES

Nombre	Cargo	Día
MACCA SANCHEZ MARCO ANTONIO	Asesor Comercial	2
PEREZ PEÑA ADRIANA	Directora de Recursos Humanos	3
RAMIREZ TAMAYO GUILLERMO DE JESUS	Asesor Comercial	5
MEJIA PAYAN ERIK IVAN	Asesor Comercial	22

¡FELIZ CUMPLEAÑOS!

**EL ÉXITO NO SE LOGRA
POR CUÁNTO SABES
SINO POR CUÁNTO APLICAS**



Recursos Humanos

Abastecimientos Industriales S.A.S