

Antes



Después

**COMUNIDAD NACIONAL
DE CONOCIMIENTO EN:**

Salud Psicosocial

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

SALUD PSICOSOCIAL

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

EXPERTO LÍDER

De la comunidad psicosocial

Dayana C. Lago F.
dayanaclagof@gmail.com
Contacto: +57 313 853 1000





EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



CREACIÓN DE LA POLITICA DE GESTIÓN PSICOSOCIAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

OBJETIVO GENERAL

Reconocer los elementos principales que debe contener la política de gestión psicosocial y prevención del acoso laboral, para generar lineamientos institucionales efectivos.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Definir el propósito y características de la política dentro de la organización.



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Describir los pasos del proceso que permite la construcción de la política.



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Elementos claves de la estructura que debe contener la política para una gestión psicosocial efectiva.

QUÉ ES UNA POLÍTICA EMPRESARIAL?

Documento que contiene los principios, directrices, formas de pensar y de actuar que son aceptadas y cumplidas por todos los integrantes de dicha empresa.

Son explícitas.

Están escritas y al alcance de cualquier colaborador de la organización.



PROPÓSITO SUPERIOR

Forjar un entorno homogéneo, al incidir en las formas de comportamiento presentes en el ámbito organizacional.

Impacta la cultura, los procesos y procedimientos, las dinámicas y las interacciones que resultan en los productos y/o servicios que se ofrecen.

Aporta el estilo y la imagen de la empresa. Fomenta la organización.



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES

- Objetivas y justas.
- Coherente con si misma y con las demás políticas.
- Conocida por todos.
- Con propósito.
- Uso de lenguaje claro y preciso
- En mejora continua



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

PASO A PASO

Paso 1: Definir la necesidad y el objeto de la política.

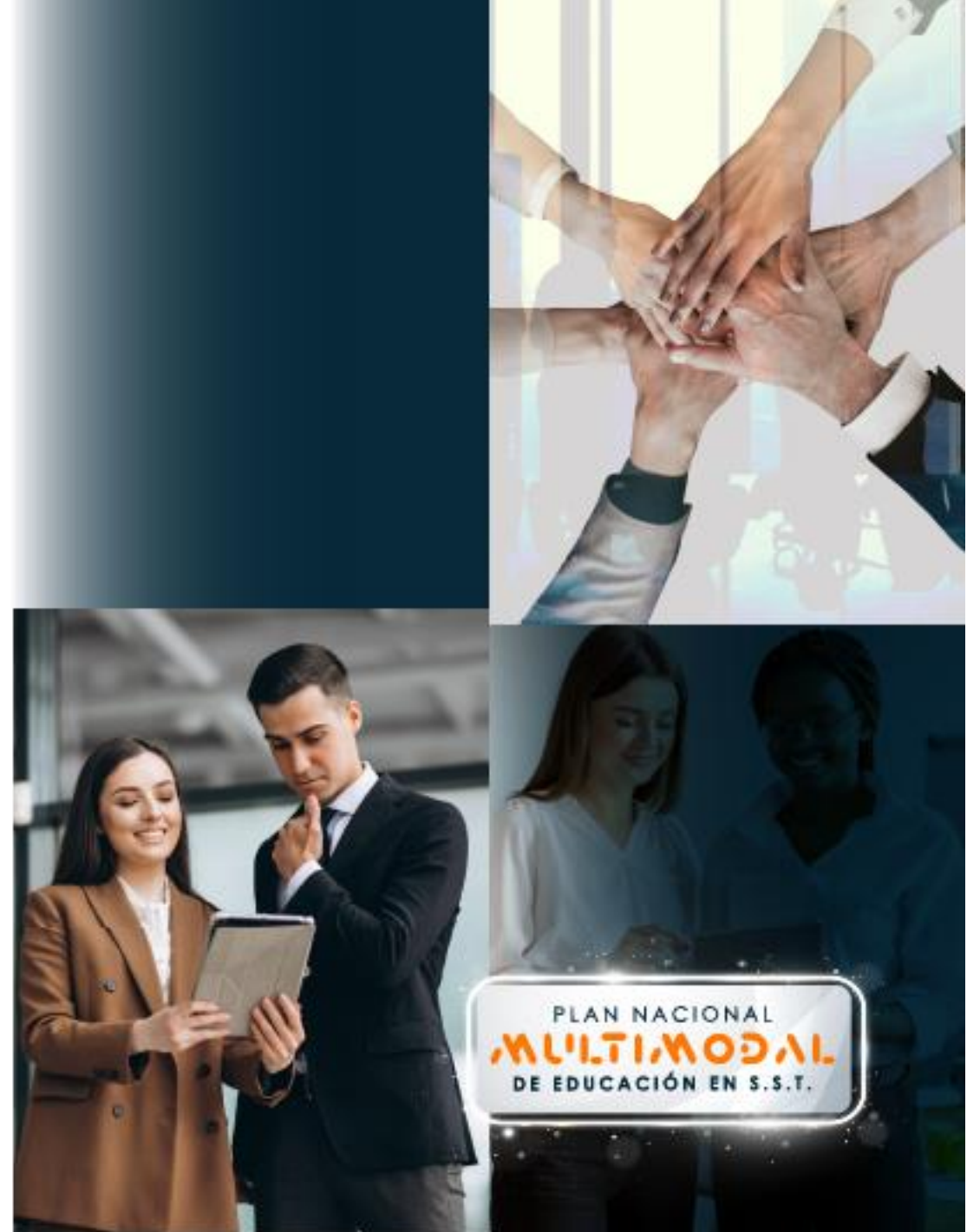
Paso 2: MESA DE EXPERTOS: definir medidas correctivas y preventivas susceptibles de ser incluidas en una política.

Paso 3: Redactar, aprobar, firmar políticas.

Paso 4: Difundir y socializar. Ejercicios de comprensión y de claridad de la política con todos los empleados. Ubicarla en lugares visibles de fácil acceso.

Paso 5: Mantener la aplicación, el cumplimiento y la vigencia de las políticas.

Paso 6: Revisar y actualizar al menos una vez al año, o en caso de ser necesario debido a cambios en la normatividad o en el contexto de la empresa.



TIPOS DE POLITICA SEGUN LA MATERIA QUE ATIENDEN:

Políticas de producción Condiciones en la producción de bienes y servicios.

Políticas de Mercado operaciones de marketing, comercio y distribución.

Políticas de calidad: Cumplimiento de los estándares de calidad.

Políticas laborales Condiciones laborales de los empleados.



POLITICA DE ACOSO LABORAL

MARCO LEGAL

El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Ley 1010 de 2006.



POLITICA DE ACOSO LABORAL

MARCO LEGAL

“la formulación de una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral”.

Resolución 2646 de 2008,



OBJETIVO

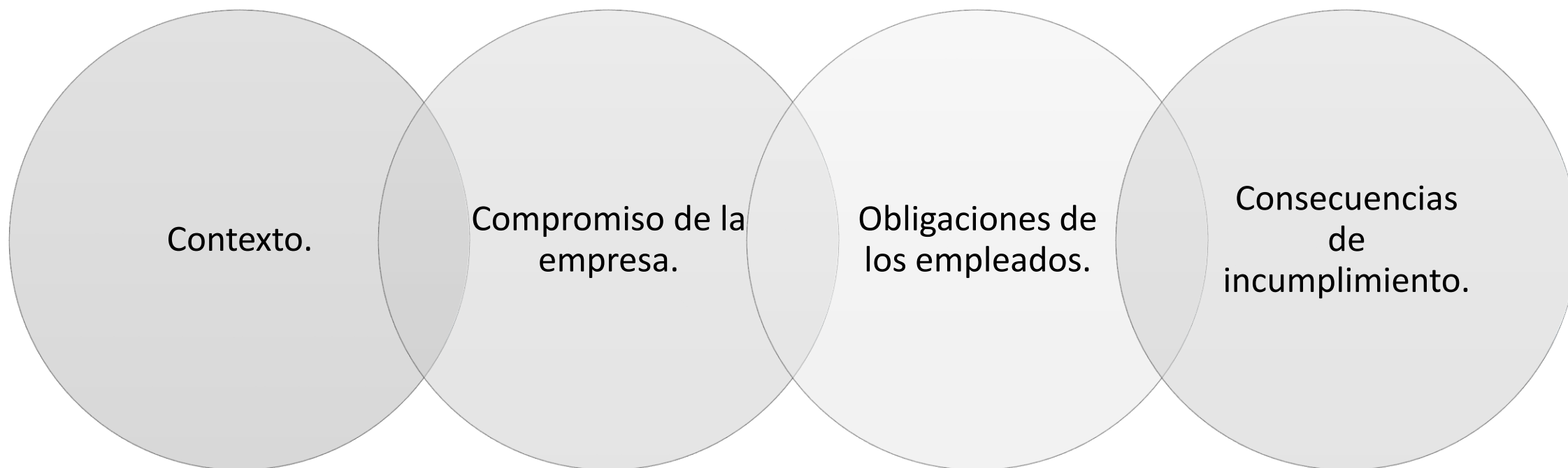
Establecer pautas básicas de conducta que promuevan un ambiente de condiciones saludables para trabajar.

ALCANCE MINIMO REQUERIDO: Prevencion del acoso, incluyendo todas las modalidades de acoso y toda la población de la organizacion.

SUGERENCIA: Ampliar el alcance a la prevencion del estres laboral, para fortalecer el compromiso de la alta direccion con las condiciones psicosociales.



ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN PSICOSOCIAL Y ACOSO LABORAL



EJEMPLO

POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS Y DEL ACOSO LABORAL

XXXXXX SAS en busca de un entorno psicosocial saludable para sus colaboradores, por lo que declara su compromiso con la prevención del estrés laboral, dentro de lo cual resalta como inaceptable cualquier conducta de acoso laboral que se pueda presentar. Se busca promover un entorno de sana convivencia, con adecuadas condiciones psicosociales de trabajo, contando con la participación de los trabajadores desde su responsabilidad. La empresa luchará contra el estrés y el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se respete la integridad física y ~~psico~~-emocional de todos sus empleados en el ejercicio de su labor.

Todos los empleados tienen derecho de trabajar en un entorno equilibrado, con factores psicosociales saludables, libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Por su parte la empresa se compromete a

- Realizar el diagnostico psicosocial de acuerdo a los tiempos requeridos en la normatividad.
- Monitorear las condiciones de salud mental de la población trabajadora.
- Realizar capacitaciones que habiliten comportamientos protectores frene al estrés laboral.
- Evaluar las condiciones de riesgo psicosocial, presentes en el puesto de trabajo de los colaboradores.
- Conformar y gestionar el comité de convivencia laboral, conforme a lo estipulado por la ley.
- Brindar capacitaciones en temas de acoso laboral.
- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la gestión psicosocial y al acoso laboral y la sana convivencia. .
- Implementación de programas de motivación y participación que promuevan el clima laboral positivo.

Los colaboradores deberán:

- Asistir y participar activamente en las capacitaciones y demás actividades citadas en relación con la prevención del estrés laboral y el acoso laboral.
- Promover un entorno de sana convivencia a través de la sana resolución de conflictos.
- Notificar o denunciar conductas sospechosas de acoso laboral que evidencie.

Los lideres de equipo deberán:

- Promover condiciones psicosociales favorables dentro del equipo de trabajo.
- Cumplir con los lineamientos institucionales de desconexión laboral.
- Promover el uso de los horarios flexibles estipulados en el manual DDD22233.
- Permitir la participación de sus colaboradores, en las actividades que acogen el marco de esta política.

Cualquier empleado, en incumplimiento, que se evidencia cometiendo un comportamiento de hostigamiento u otra conducta que pueda alterar la salud psicosocial de la organización, será sujeto a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Esta ~~política~~ política ~~entrara en vigencia~~ entra en vigencia a partir del día ____ de ____ del 2022.

LUIS PEEREZ
GERENTE GENERAL



El éxito de la política recae en la definición clara de un propósito y objetivo.
Una política debe ser útil, aplicable y beneficiosa a la organización.



EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co