

Simposio Nacional de gestión en **Salud Psicosocial**

Empresas saludables, resilientes y modernas

Antes

 POSITIVA EDUCA

Después

Bogotá

3 Creación de la política, narrativa, gestión psicosocial y prevención del acoso laboral y la sana convivencia en el escenario del trabajo.

4 Diversidad, inclusión y equidad, en ambientes de trabajo más humanizados.

5 Estrategias prácticas de prevención de trastornos mentales en el trabajo.

2 Indicadores de gestión en riesgos psicosociales.

1 Vigilancia en factores psicosociales.

Temáticas



EXPERTO LÍDER

James Yonatan Yazo Castro

Ingeniero industrial, Especialista en Salud Ocupacional y en Riesgos Laborales, Especialista en gerencia educativa, Especialista en Pedagogía y estudiante de la Maestría en Tecnologías Digitales Aplicadas a la Educación. Docente universitario en gestión de conocimiento y auditor Líder en Sistemas Integrados de Gestión. Técnico Profesional en Gestión Contable y Financiera y Master Internacional en Taekwondo. Actualmente Líder Nacional de Educación en SST en POSITIVA Compañía de Seguros S.A.



En **TIEMPOS DE**
CAMBIO, quienes están
Abiertos al
APRENDIZAJE se
ADUEÑARÁN DEL FUTURO

ERIC HOFFER

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

| Recursos |

Enseñanza

■ Aprendizaje ■

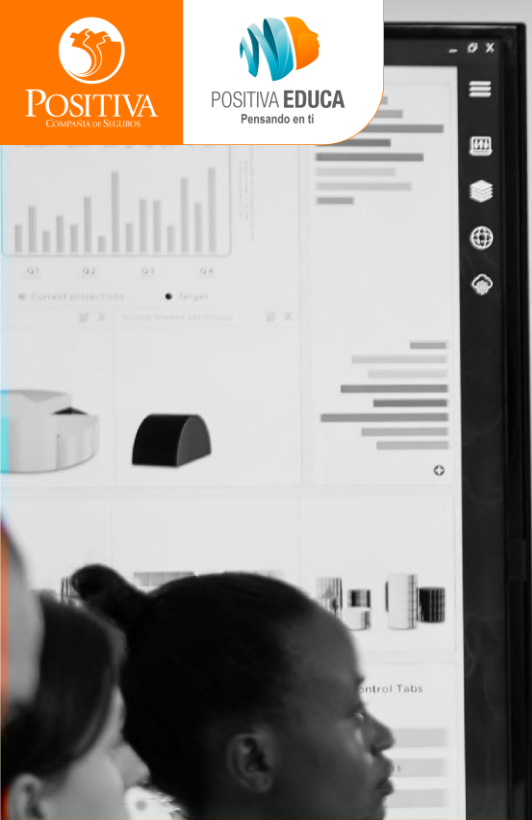
Capacitación

Formación

Entrenamiento

Inducción

Re-Inducción



EDUCACIÓN



Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



**PARA TODOS LOS
PREVENCIONISTAS
QUE DEDICAN SU VIDA
A DARLE PODER A OTROS**



UN FUNDAMENTO DE ORDEN MUNDIAL



Organización
Internacional
del Trabajo

100

1919·2019



APRENDIZAJE
PERMANENTE
PARA TODOS



APOYAR A LAS
PERSONAS A
TRAVÉS DE LAS
TRANSICIONES



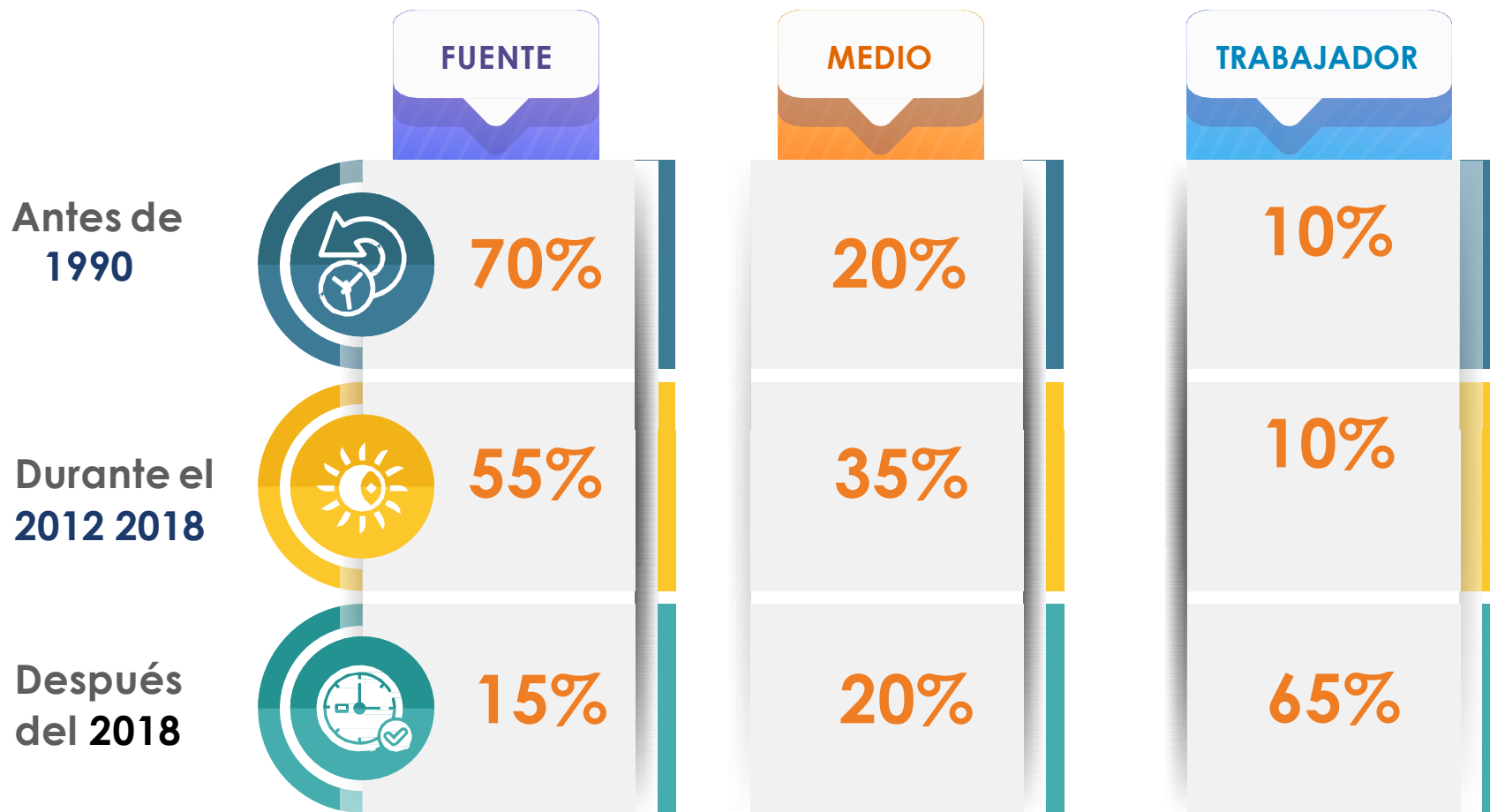
UN MODELO
TRANSFORMADOR
PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO



REFOZAR LA
PROTECCIÓN
SOCIAL

TENDENCIAS

de las Acciones Educativas en S.S.T.



FICHA TÉCNICA: UNIVERSO: Afiliados a Positiva asistentes a las acciones educativas del PNEP.



¿CUÁNTO VALES TÚ COMO PERSONA?

Que nadie llegue jamás a ti sin que al irse
se sienta un poco mejor y más feliz.

Santa Teresa de Calcuta



Antes

2022

Después

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

Conviértete en un **influenciador sano y seguro**,
inspirando al cuidado de la vida.

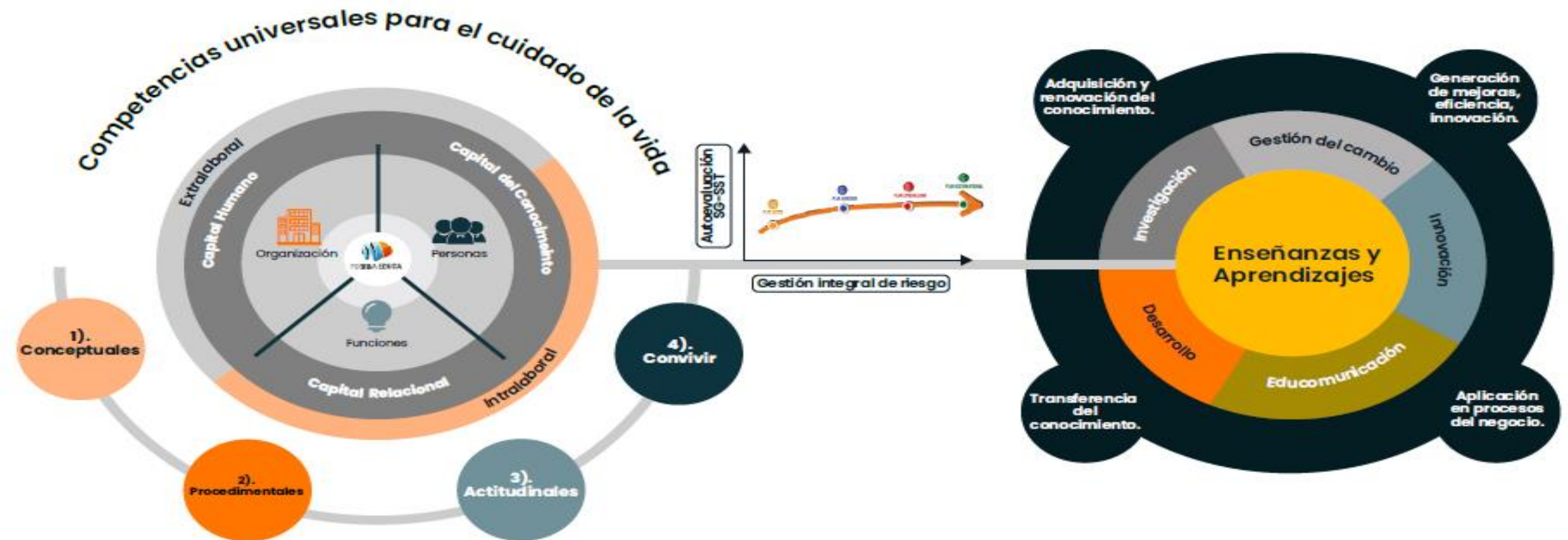


El emprendimiento
es de todos

Mínhacienda

Modelo

Gestión del Conocimiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo



Ref. Modelo creado por Positiva Compañía de Seguros S.A.

Nuestra estrategia

Categoría 1. Comunidades Nacionales de Conocimiento en SST



ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN Y RELACIONAMIENTO APLICADO

VER MÁS



HABILIDADES HUMANAS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

VER MÁS



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR HOTELES Y RESTAURANTES

VER MÁS



ACCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SG-SST-ALISSTA®

VER MÁS



NUTRICIÓN Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE



PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR MINERÍA



NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES



NEUROSEGURIDAD APLICADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

RED NACIONAL DE COMUNIDADES

de enseñanza y aprendizaje en S.S.T.

01

OBJETIVO TÉCNICO

Control de siniestralidad (AT, Y EL)



1. Prevención de peligros en el sector minería.
2. Prevención de peligros en el sector agricultura.
3. Prevención de peligros en el sector construcción.
4. Prevención de peligros en el sector manufactura.
5. Prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes.
6. Prevención de peligros en el sector comercio.
7. Prevención de peligros en el sector educación.
8. Prevención de peligros biológicos.
9. Prevención de peligros físicos.
10. Prevención de riesgos eléctricos.
11. Prevención de peligros en el sector salud.
12. Prevención de peligros químicos.

13. Prevención de riesgos locativos.
14. Gestión de la seguridad vial.
15. Prevención de riesgos mecánicos.
16. Prevención en tareas de alto riesgo.
17. Salud y la seguridad en el trabajo en alturas.
18. Salud psicosocial.
19. Prevención de peligros en la administración pública.
20. Prevención de riesgos públicos.
21. Acciones educativas especiales en S.S.T.
22. Sistemas de vigilancia epidemiológica en S.S.T.
23. Salud músculo esquelética.

02

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Educación continua y estratégica



24. Felicidad y conciencia por la vida.
25. Muévete y contágate de prevención 2022.
26. Acción en la administración de los SG-SST - Alissta *
27. Gestión del conocimiento en familias seguras.
28. Neuroseguridad aplicada en prevención de riesgos laborales.
29. Innovación y liderazgo en seguridad y salud en el trabajo.
30. Entrenamiento en comunicación y relacionamiento aplicado.
31. Diplomado - desarrollo y gestión de la cultura de seguridad.
32. Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo.
33. Proyecto especial empresas Mipymes.

03

OBJETIVO FIDELIZACIÓN

Educación transversal (Básica en S.S.T. - Cumplimiento legal)



34. Normatividad y actualizaciones legales en riesgos laborales.
35. Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
36. Gestión de comités técnicos del SG-SST.
37. Brigadas de emergencia.
38. Gestión del riesgo de emergencias y desastres.
39. Prevención de peligros en el servicio doméstico.
40. Trabajo a distancia sano y seguro, estrategia integral.
41. Nutrición y alimentación saludable.
42. Educación ejecutiva.
43. Educación financiera y finanzas personales.



Haz parte de la

RED NACIONAL DE COMUNIDADES

de enseñanza y aprendizaje en S.S.T.

COMUNIDAD NACIONAL EN:



VER MÁS



Mes de la salud mental – 10 factores claves de éxito en su gestión
Fecha: octubre 1, 2021



El ciclo de la gestión psicosocial, no se detiene: cierre 2021, retos para el 2022
Fecha: diciembre 15, 2021



Positivamente saludable: Programa master
Fecha: diciembre 2, 2021



Manejo de conflictos para la promoción de ambientes de sana convivencia y prevención del acoso laboral
Fecha: noviembre 19, 2021



Mes de la salud mental: Recomendaciones para la alta dirección
Fecha: octubre 28, 2021



Prevención de la ansiedad y manejo de casos diagnosticados
Fecha: octubre 22, 2021



Primeros auxilios psicológicos: ¿Qué hacer? y ¿Qué no hacer?
Fecha: octubre 8, 2021



Mes de la salud mental – Entorno, características y trastornos
Fecha: octubre 4, 2021

+150
N° de Videos

+140
Presentaciones técnicas



DAYANA LAGO
Experta líder



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional

A tablet is held by two hands, displaying a promotional graphic. The graphic has a dark blue background with a world map and abstract light patterns. The text is centered and uses a mix of white and orange colors. At the bottom, there are two logos: 'POSITIVA' and 'POSITIVA EDUCA'.

VITELADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sabías que tenemos
+ de **750** cursos con más de
400 expertos internacionales
para la mejora de tu desempeño.

EDUCACIÓN PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

POSITIVA
Oportunidad en Seguridad

POSITIVA EDUCA
Felicidad y conciencia por la vida

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional

The image shows a smartphone held by two hands, displaying a program titled "PROGRAMA MÁSTER 13 Competencias". The top part of the screen features the text "PROGRAMA MÁSTER" in orange and white, followed by "13 Competencias" in large orange letters. Below the text is a photograph of four diverse people smiling. The bottom part of the screen displays a circular diagram with 13 numbered icons, each representing a competency. The central circle is yellow and contains the text "13 Competencias de desarrollo personal" and "PROGRAMA MÁSTER".

PROGRAMA MÁSTER
13 Competencias

13 Competencias de desarrollo personal
PROGRAMA MÁSTER

- 01 Autoconciencia emocional
- 02 Cuidate
- 03 Gestión del estrés
- 04 Salud mental
- 05 Autorregulación
- 06 Pensamiento positivo
- 07 Come bien
- 08 Trabajo a distancia y familia
- 09 Gestión del cambio
- 10 Muévete
- 11 Gestión del tiempo
- 12 Duerme bien
- 13 Prevención del consumo de sustancias

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



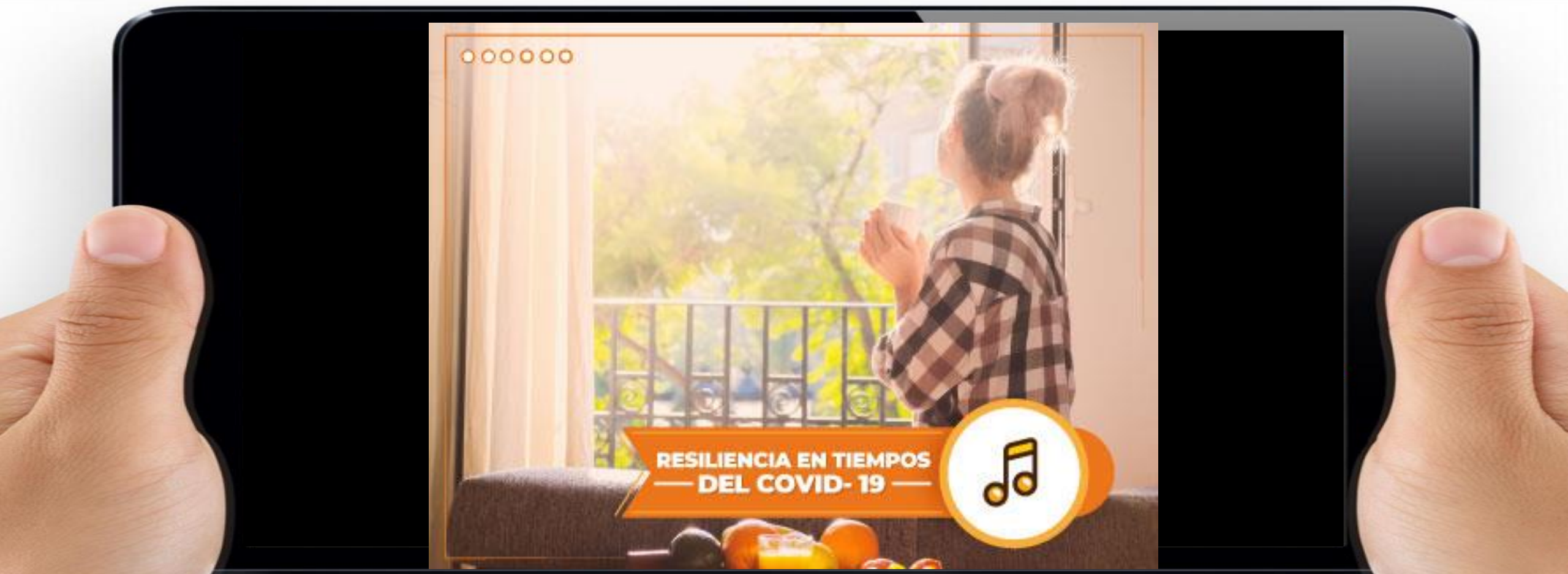
Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



PRIMEROS AUXILIOS
— PSICOLÓGICOS —



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



UBITS

E-LEARNING
Aprendizaje Moderno
en el Lugar de Trabajo

Formato de Recursos

1

Nanobits

Nuestra unidad de conocimiento más pequeña pero no menos sustanciosa. Estos cursos tienen información práctica y puntual. **Duran entre 5 a 7 minutos.**

2

Bits

Nuestro formato más reconocido. Aprende una habilidad clave en muy poco tiempo. tienen una **duración de 30 a 90 minutos.**

3

Programas avanzados

Profundiza una habilidad o conocimiento. Estos cursos están conformados por varios bits por lo que **pueden durar desde 6 hasta 10 horas.**

- **645 recursos educativos**
- **27.622 minutos académicos**
- **460 horas de educación real**

Categorías de Conocimiento



¿Qué categoría de conocimiento te interesaría fortalecer en los colaboradores?



Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Aspectos clave de la gesti3n...



Autoliderazgo en el trabajo ...



Bienestar: salud mental



Cerebro y emociones en n...



Como eliminar los h3bitos t...



C3mo gestionar mi enojo



C3mo hacer frente a la tris...



Como realizar una present...

GUÍA ACADÉMICA

CURSO VIRTUAL TRANSFORMACIÓN

PERSONAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE ENTORNOS Y ESTILOS
DE TRABAJO SALUDABLE



GUÍA ACADÉMICA

CURSO VIRTUAL GESTIÓN

DE LA SALUD MENTAL
EMOCIONAL Y PREVENCIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES.



Nuestra estrategia



Categoría 4. Gamificación en Prevención: POSITIVA JUGANDO, mundo preventivo



Nuestra estrategia

Categoría 5. INSIGNIA DIGITAL



PROYECTO EMPRESAS FELICES

FASE 1
Ciclo educativo –
10 Conferencias



Total de Inscripciones
4.136

Total de Participaciones de Trabajadores
2.976

Acciones Educativas
09

Total de Participaciones de Empresas
2.083



FASE 2
Kit de reconocimiento



2.700 KITS

**Kit: 1 caja de 30 diplomas
E-book (instructivo o guía)
Pieza para emails (campana)**

Prueba piloto Sector Salud



FASE 3
Videos educativos sensibilización



3 VIDEOS

- Importancia del reconocimiento
- Casos de éxito
- Instructivo medical win



FASE 4
Set de 30 tarjetas animadas



30 Tarjetas



POSIPEDIA



<https://posipedia.com.co/medical-win/>

PROYECTO EDUCACIÓN AUDITIVA

Proveedor Soundflix

OBJETIVO

Facilitar la memorización del autocuidado, una solución que permite abarcar otros canales de aprendizaje, permitiendo entender mejor los atributos a través de sonidos.



POBLACIÓN OBJETO

Trabajadores, directivos y responsables del SG-SST.



03

Audiocoaching

Al mismo tiempo positiva
El universo del trabajo
Querido trabajo



01

Canción educativa

“Llego la hora”



CARACTERÍSTICAS

Generar Consciencia y reflexión sobre la cultura del autocuidado.

Entregar el mensaje en positivo, lecciones aprendidas.

Historia llamativa, motivacional.

Tiene el propósito de hacer que el oyente reflexione



Nuestra estrategia

Categoría 8. Documentos Técnicos



¿Cómo mantener la comunica...



¿Cómo mantener la productivi...



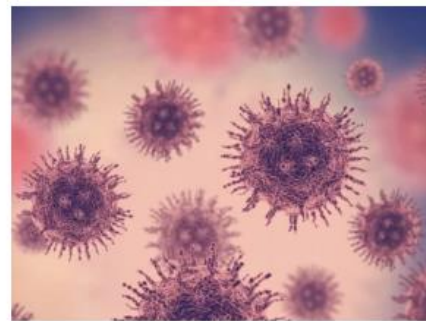
3 beneficios positivos para un...



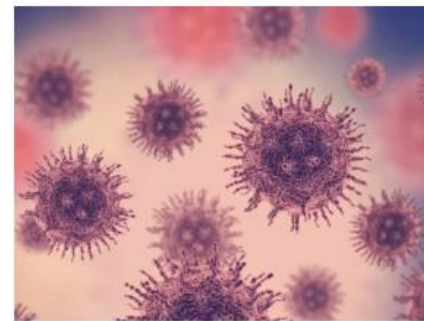
6 acciones prácticas para fort...



6 acciones prácticas para fort...



Cartilla 1 (preventiva) Recome...



Cartilla 2 (contención) Recom...



Continúa tu trabajo creativo e...

CURSO

Directrices para la
Gestión de los Riesgos
Psicosociales

Bajo GTC ISO
45003:2021

Riesgos Psicosociales
Riesgos Psicosociales
Riesgos Psicosociales

*Válido para afiliados a Positiva Compañía de Seguros

CURSO

Herramientas de
Coaching para

Liderar Equipos
de Gestión

Herramientas de Coaching
Herramientas de Coaching
Herramientas de Coaching

*Válido para afiliados a Positiva Compañía de Seguros

CURSO

Respuesta a la Crisis

y Resiliencia
Organizacional

Resiliencia Organizacional
Resiliencia Organizacional
Resiliencia Organizacional

*Válido para afiliados a Positiva Compañía de Seguros

DIPLOMADO

ISO 45003:2021 GESTIÓN DE LA SALUD
— PSICOLÓGICA EN EL LUGAR DE TRABAJO —

POSITIVAMENTE SALUDABLE
MODALIDAD VIRTUAL



DIPLOMADO

ISO 45003:2021 GESTIÓN DE LA SALUD
— PSICOLÓGICA EN EL LUGAR DE TRABAJO —

POSITIVAMENTE SALUDABLE
MODALIDAD VIRTUAL



RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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

Simposio Nacional de gestión en **Salud Psicosocial**

Empresas saludables, resilientes y modernas

Temáticas

1

Vigilancia en factores psicosociales.

2

Indicadores de gestión en riesgos psicosociales.

Antes

3

Creación de la política, narrativa, gestión psicosocial y prevención del acoso laboral y la sana convivencia en el escenario del trabajo.

4

Diversidad, inclusión y equidad, en ambientes de trabajo más humanizados.

5

Estrategias prácticas de prevención de trastornos mentales en el trabajo.



Después

Bogotá

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

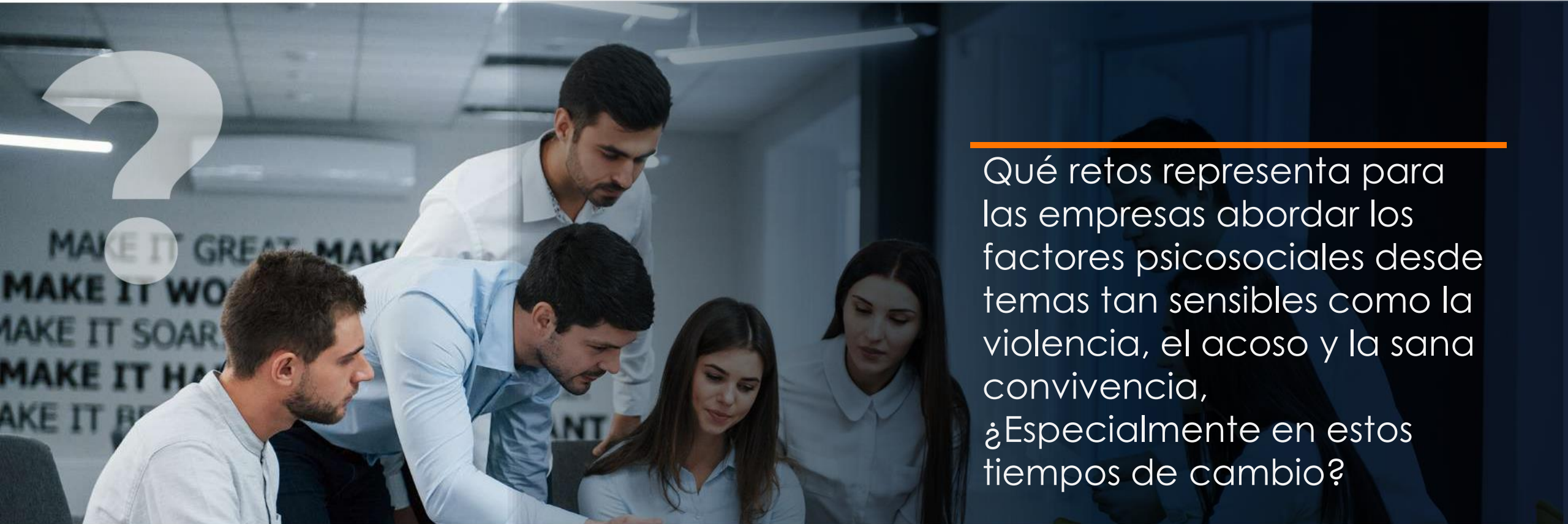
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



EXPERTO

GLORIA H. VILLALOBOS F.
gvillalo@javeriana.edu.co

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA SANA CONVIVENCIA EN EL ESCENARIO DEL TRABAJO



Qué retos representa para las empresas abordar los factores psicosociales desde temas tan sensibles como la violencia, el acoso y la sana convivencia, ¿Especialmente en estos tiempos de cambio?

OBJETIVO GENERAL

Explorar rutas de intervención psicosocial que contribuyan a la creación de un entorno de trabajo en el que se fomente la sana convivencia y se asuman acciones de control de conductas de discriminación o violencia psicológica lesivas a la dignidad de las personas.



TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

Comprender el contexto de la prevención de la violencia en el trabajo



Momento 2

Formas de prevención de la violencia en el trabajo



Momento 3

Momento 1

Comprender el contexto de la prevención de la violencia en el trabajo



Definición de términos

Acoso laboral:

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

Definición de términos

Discriminación:

Arbitrariamente impedir, obstruir o restringir el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Ley 1752 de 2015

Comportamientos, orientados a causar daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

Definición de términos

Acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral 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 artículo 2.

Definición de términos

Acoso sexual: puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio.

Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, 2022

Definición de términos

Acoso sexual: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora" (OISS, 2019)

Acoso por razón de sexo o acoso sexista: "comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (OISS, 2019).

Conductas de acoso o discriminación

Ley 1010 de 2006: El acoso sexual es una forma de acoso laboral y además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual. Está previsto en el Código Penal colombiano.

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral,
- Inequidad laboral y menosprecio
- Desprotección laboral

Conductas de acoso sexual

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019)

Conductas de acoso sexual

- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Contacto físico no solicitado y deliberado.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual de carácter sexual y ofensivo.
- Utilizar humor sexista.
- Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019)

Narrativas....

Acoso en el trabajo: el discurso enfatiza la posición que toma el sujeto frente al fenómeno y los sentimientos negativos que causa. Los agresores son principalmente hombres

Acoso sexual: se fomentan prácticas patriarcales sobre las mujeres, e implica cuestiones subjetivas y culturales sobre el género

Discriminación, sucede mas frecuentemente de parte de hombres que realizan de forma sistemática la implementación de los rasgos patriarcales como insultos, comparaciones, rechazo, frustración, vulnerabilidad, marginación y humillación.

Moreno-Gómez, E., & García-Díaz, J. J. (2021)

Prevención de la violencia en el trabajo



Prevención de la discriminación hacia la mujer



Directiva Presidencial No. 03 de 2022

"Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral", como **materialización de la política de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres** que debe primar en el ejercicio de la Función Pública y en línea con el **Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022** "Pacto por Colombia, pacto por la Equidad", que incluye como una de las líneas de política el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE

Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres

La Política es liderada por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, formulada en respuesta al compromiso establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para todos".

Tiene como propósito garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género.

Decreto 1930 de 2013: Por el cual se adopta la Política y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación

Documento **CONPES SOCIAL**

Consejo Nacional de Política Económica y Social
República de Colombia
Departamento Nacional de Planeación

161

2013

Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022

Empoderamiento económico, político y social de las mujeres para eliminar las inequidades en su contra y favorecer la eliminación de la violencia y pobreza que las afecta.

- Promover el acceso y participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral.
- Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- Promover la salud sexual y los derechos reproductivos de las niñas, niños y adolescentes
- Reducir las prácticas nocivas relacionadas con el matrimonio infantil y las uniones tempranas.
- Incrementar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión

Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022



Cero tolerancia hacia la violencia contra mujeres



América Latina y el Caribe

CONÓZCANOS

QUÉ HACEMOS

DÓNDE ESTAMOS

PARTENARIADO

NOTICIAS Y EVENTOS

DIGITECA

Inicio

Noticias y eventos

Artículos

ONU llama a declarar políticas de “cero tolerancia” hacia la violencia contra mujeres y a aumentar el financiamiento a organizaciones de mujeres

Fecha: Jueves 26 de noviembre de 2020

Momento 2

Formas de prevención de la violencia en el trabajo



Directiva Presidencial No. 03 de 2022: objetivo y principios

Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo

Principios:

- Respeto a la dignidad humana
- Fomento de un ambiente laboral seguro y saludable
- Confidencialidad
- Debida diligencia para la protección de derechos
- Debido proceso
- Protección a la persona afectada, atención y no repetición.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Ley 1010 de 2006

- Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.
- Procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
- Los comités de convivencia.
- Reporte de la víctima al Inspector de Trabajo competente, Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo. Denuncia por escrito, detallada y con pruebas.
- actividades pedagógicas o Acciones grupales de mejoramiento de las relaciones en el trabajo
- Traslado a otra dependencia de la misma empresa
- Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.

Medidas preventivas del acoso laboral Resolución 2646 de 2008

- Formular 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.
- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias,
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales.

Medidas correctivas del acoso laboral Resolución 2646 de 2008

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosocial identificados
- Fomentar la cultura de no violencia.
- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención
- Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Medidas correctivas del acoso laboral Resolución 652 de 2012

Artículo 6. Funciones del Comité de Convivencia laboral.

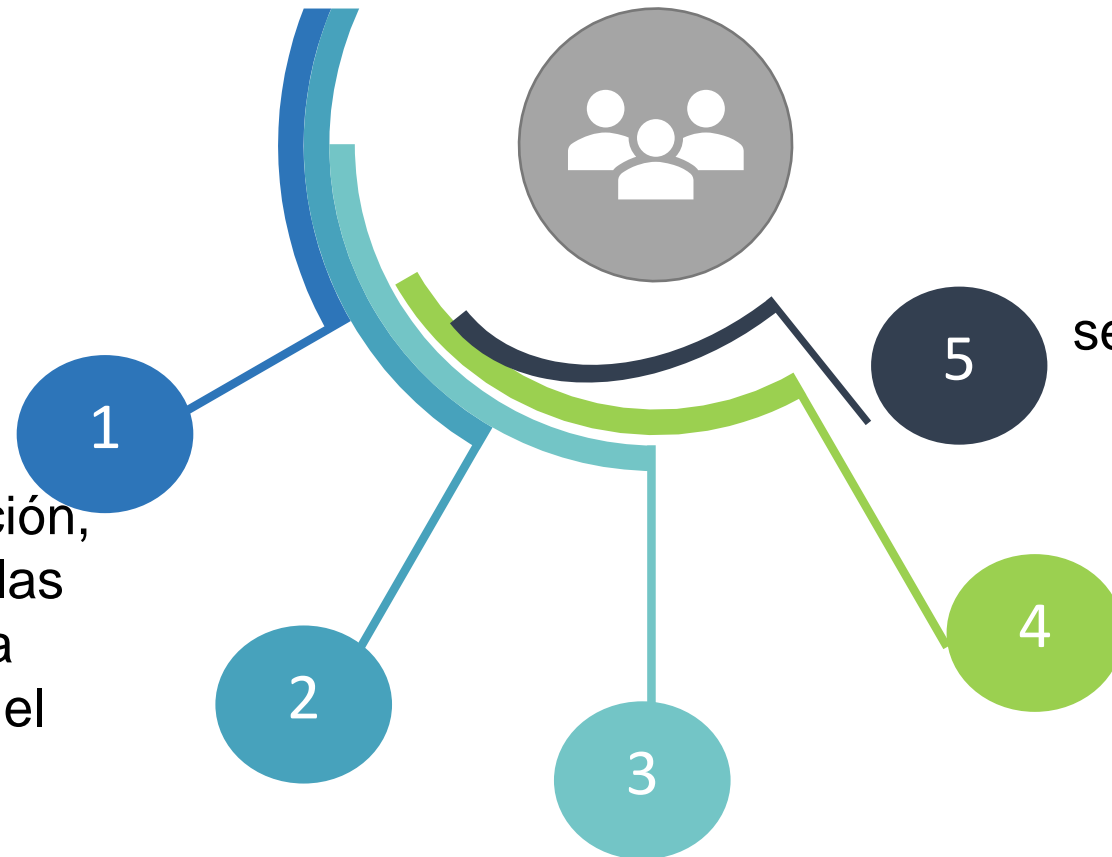
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes.

Prevención del acoso sexual

Directiva Presidencial No. 03 de 2022

Crear los protocolos y divulgarlos

Acciones para la prevención, atención y protección a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral. Sensibilización

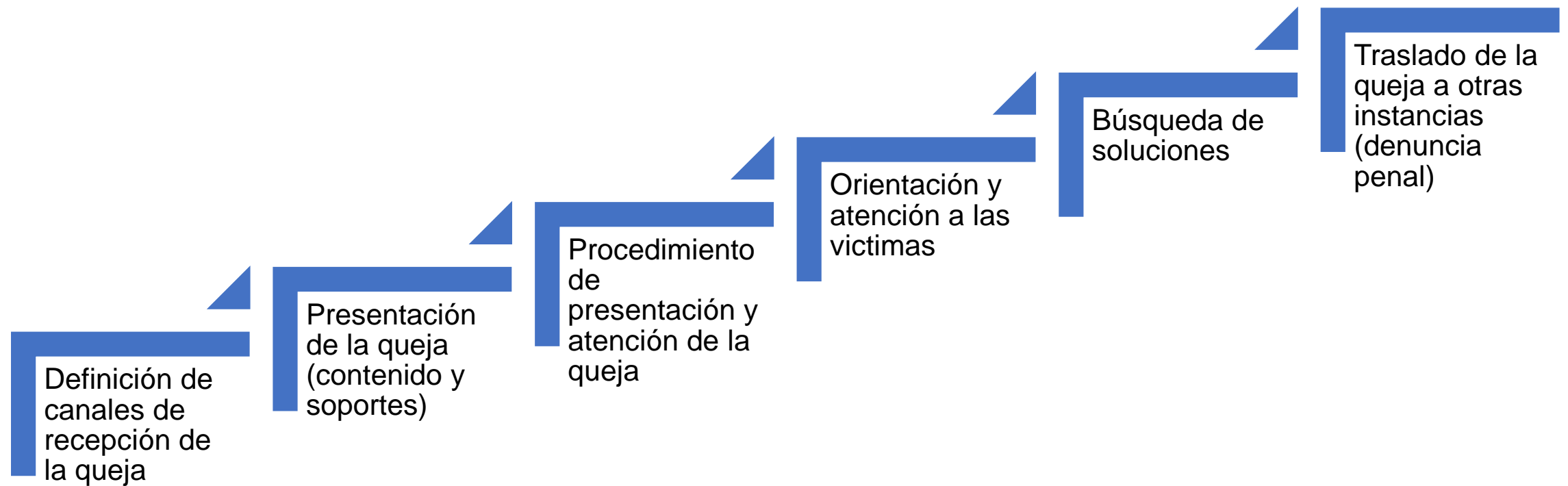


Fomentar una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o género apoyada en la educación.

Acciones destinadas a erradicar toda forma de violencia

Ruta de atención y orientación institucional ante las denuncias por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo

Ruta para atención de casos de acoso sexual o discriminación



BIBLIOGRAFIA

- 1 Directiva presidencial No. 03 de 2022. ejercicio de acción disciplinaria y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo
- 2 Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019) Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo
- 3 Moreno-Gómez, E., & García-Díaz, J. J. (2021). Análisis crítico del discurso: narrativas sobre violencia de género en un estudiante universitario de una institución de educación superior del sur de Bogotá (Colombia). Información tecnológica, 32(3), 25-36.
- 4

Gracias !



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

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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



La salud
es de todos

Minsalud

Te invitamos a ser parte del:

Simposio Nacional de gestión en Salud Psicosocial

Empresas saludables, resilientes y modernas

**Jueves
07
DE JULIO**

Hora
2:00 P.M.
6:00 P.M.

Bogotá

Temáticas

1. Vigilancia en factores psicosociales.
2. Indicadores de gestión en riesgos psicosociales.
3. Elaboración de la política, narrativa, gestión psicosocial y prevención del acoso laboral y la sana convivencia en el escenario del trabajo.
4. Diversidad, inclusión y equidad en ambientes de trabajo más humanizados.
5. Estrategias prácticas de prevención de trastornos mentales en el trabajo.

Lugar: Doubletree By Hilton Bogotá Salitre Ar / Salón: Armonía - piso 20 / Avenida Cra 60. N° 22-99

Inscríbete en el enlace: <https://bit.ly/SIMPOSIO-SALUD-PSICOSOCIAL>

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

El emprendimiento es de todos. Mincajamarca

PREVENCIÓN DE TRASTORNOS MENTALES EN EL ENTORNO LABORAL

Julio 2022

Prevención de los trastornos mentales

**Objetivos
Políticas Nacional
de Salud Mental
(Resolución 4886
de 2018) y Política
Integral de
prevención y
atención al
consumo de SPA
(Resolución 089 de
2019)**

PROMOCIÓN

Promover la salud mental y la convivencia garantizando la atención integral como derecho de todas las personas, familias y comunidades

Reducir los riesgos asociados a los problemas y trastornos mentales, de intento de suicidio y muerte por suicidio, violencias interpersonales, epilepsia y el consumo de sustancias psicoactivas.

**GESTIÓN
DEL RIESGO**

Políticas públicas orientadas al desarrollo de todos y todas



Su hogar



Su barrio y el espacio público



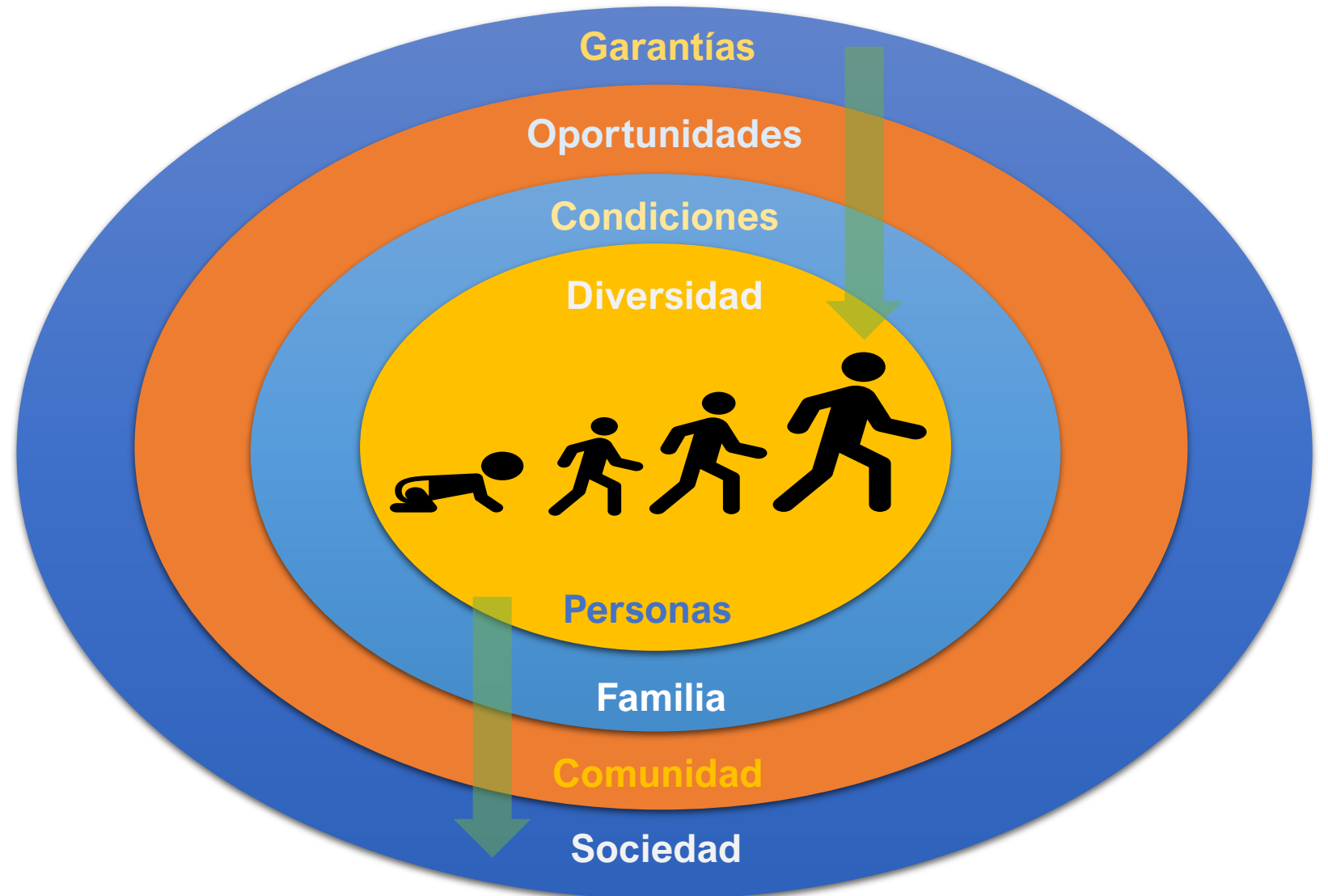
Su escuela o colegio



Su trabajo



Su entorno cotidiano



Ejes estratégicos de políticas

Promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos y fortalecimiento de los factores protectores frente al consumo de sustancias psicoactivas.

01

Prevención de los problemas de salud mental, trastornos mentales, epilepsia y de factores de riesgo frente al consumo de sustancias psicoactivas

02

Tratamiento integral de problemas, trastornos mentales, epilepsia y consumo de sustancias psicoactivas

03

Rehabilitación integral e inclusión social

04

Gestión, articulación y coordinación sectorial e intersectorial

05

Estrategias – Ejes de promoción y prevención

Promoción

- Fortalecimiento de **redes de apoyo** social, familiar y comunitario.
- Promoción de la salud mental en **articulación con otros sectores.**
- Fortalecimiento de habilidades psicosociales para la vida – **competencias socioemocionales.**
- Fortalecimiento de la **cultura propia**
- Promoción del **involucramiento parental**

Prevención

- **Dispositivos** comunitarios
- Estrategia para la **prevención de la conducta suicida**
- Prevención de la **epilepsia.**
- **Detección temprana** de riesgos
- **Primeros Auxilios Psicológicos** e intervención en crisis.
- **Teleorientación** en salud mental.

Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral

Detección temprana de riesgos del entorno laboral asociados a problemas y trastornos mentales.

Fortalecimiento de conocimientos, actitudes y prácticas que promuevan la salud mental en los trabajadores.



Prevención y control de factores de riesgo y al fortalecimiento de los factores de protección en el entorno laboral.

Enmarcado en la **Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST)** en articulación con las políticas del sistema de salud.

Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral

Responsabilidades de los empleadores.

Garantizar la **planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste de Programas de promoción** de la salud mental y **Prevención** de problemas y trastornos mentales, en el marco de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)



Deberes de los trabajadores

Participar de manera activa
Autocuidado

Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Asesoría y asistencia técnica en la planeación, ejecución, evaluación y mejoramiento del Programa de promoción de la salud mental y Prevención de problemas y trastornos mentales con sus **empresas y trabajadores afiliados.**

Trabajadores independientes: **desarrollar los programas** para la promoción de la salud mental, la prevención de los problemas y trastornos mentales y **el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo** psicosocial.

Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral

ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL)

Acciones de prevención y promoción en salud mental

Asesoría y asistencia técnica:

- Implementación de **campañas de difusión de la Política de Salud Mental** y el Programa de promoción de la salud mental y Prevención de problemas y trastornos mentales de la empresa, los cuales deben **implementarse en todos los niveles de la empresa**.
- **Aplicación de los instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales**, la **interpretación de sus resultados**, así como la **intervención** a partir de los mismos.
- **Implementación de estrategias para la identificación, intervención, derivación y seguimiento** de los trabajadores que presenten problemas o trastornos mentales y de los **procesos para su reincorporación o reubicación laboral**.
- Implementación de acciones que **fortalezcan factores protectores, estilos de vida y trabajo saludable**.



Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral

Entrenamiento en estrategias de afrontamiento: Para **modificar reacciones de ansiedad o miedo** ante situaciones que resultan amenazadoras en el desarrollo de sus labores.

Especialmente con aquellos trabajadores de áreas calificadas **con niveles altos de estrés**, trabajadores con **signos y síntomas** sugestivos de estrés y trabajadores con diagnósticos de enfermedades relacionadas con estrés.

Etapas de entrenamiento en estrategias de afrontamiento:

- **Planificación:** Apunta a buscar solucionar el problema.
- **Aceptación de la responsabilidad:** Implica el reconocimiento del papel que juega el propio trabajador en el origen y/o mantenimiento del problema.
- **Autocontrol:** Implica el reconocimiento de los intentos que el trabajador hace por regular y controlar sus propios sentimientos, acciones y respuestas emocionales.
- **Re-evaluación positiva:** Debe permitir identificar al trabajador, los posibles aspectos positivos que tiene una situación estresante.
- **Búsqueda de apoyo social:** Debe facilitar el buscar y acudir a la ayuda de los compañeros de trabajo, con el fin de buscar consejo, asesoramiento, asistencia, información, comprensión y apoyo.
- **Contenidos:** Entrenamiento para el fortalecimiento de habilidades como autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, manejo de problemas y conflictos, pensamiento creativo, pensamiento crítico, manejo de emociones y sentimientos, manejo de emociones y estrés.



Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral

Promover la conformación de grupos de ayuda mutua entre los trabajadores:

Facilitar espacios para la conformación de grupos para el apoyo emocional entre los trabajadores (identificación, expresión y manejo de emociones en relación con situaciones cotidianas de trabajo percibidas como conflictivas o estresantes).

Disponer de primeros auxilios psicológicos:

Se debe incluir la formación en **primeros auxilios psicológicos para los brigadistas de emergencias de la empresa o trabajadores interesados en el tema**, con el propósito que éstos desarrollen habilidades para actuar como primeros respondientes ante situaciones de crisis en salud mental. **Las Administradoras de Riesgos Laborales deben brindar asesoría y capacitación a sus empresas afiliadas** en relación con los contenidos y metodologías para facilitar que los brigadistas desarrollen habilidades de empatía, control emocional, comunicación asertiva, liderazgo, manejo de conflictos, identificación y manejo de crisis en salud mental y seguimiento de los trabajadores afectados. Esta capacitación en primeros auxilios psicológicos debe ser realizada de forma **Semestral**.



Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral

Acciones institucionales:

Evaluación de carga de trabajo: Las Administradoras de Riesgos Laborales deben prestar asesoría a sus empresas afiliadas, con el fin de realizar el **estudio de carga laboral de los trabajadores identificados con alta carga mental y emocional**, según los resultados de la *Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (obtenido a través de la aplicación del **cuestionario de estrés de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial**), con el fin de establecer medidas para flexibilizar las condiciones de trabajo: jornada de trabajo, número de personas o requerimientos atendidos en cada jornada, autonomía en la toma de decisiones, oportunidades de teletrabajo, entre otros.

Educación a jefes y directivos: El empleador o contratante a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe desarrollar **procesos de capacitación dirigido a quienes tienen a cargo trabajadores de salud mental, en estrategias básicas de prevención de enfermedades asociadas al trabajo (Burnout y enfermedades asociadas al estrés)** e identificación temprana de las mismas en sus trabajadores.



Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral

Algunas acciones grupales para equipos de trabajo de alto riesgo, como los que trabajan en salud mental y atención a poblaciones vulnerables

Estrategias de desactivación: Encuentro grupal breve y semiestructurado posterior a un incidente crítico que tiene como objetivos: Procurar un **espacio de acogida** tras la situación estresante, **normalizar las reacciones vividas**, **movilizar los recursos de afrontamiento** positivos o adaptativos e identificar aquellos miembros que utilizan satisfactoriamente los recursos psicológicos y aquellos que seguramente requerirán **apoyo emocional** u otros recursos de ayuda.

Abordar, entre otros, los siguientes aspectos: **Espacios reflexivos sobre situaciones personales** que están emergiendo en la vida de los integrantes de los equipos y pueden estar interfiriendo en la atención. **Expresión del desgaste emocional** que la labor de atención a población vulnerable puede estar generando. **Expresión del estrés laboral por temas administrativos y operativos.**

Capacitación a los trabajadores: Los empleadores o contratantes con asesoría técnica y acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales, deben **desarrollar procesos de capacitación a sus trabajadores de la salud mental en identificación y manejo del síndrome de agotamiento laboral**, en los cuales se desarrollen entre otras, las siguientes temáticas: **signos de alerta de desgaste emocional, relajación, entrenamiento en estrategias para la protección emocional** del trabajador y entrenamiento en **técnicas de autocontrol emocional** ante situaciones altamente demandantes.



Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral

Acciones Individuales:

- **Acompañamiento, apoyo y consejería (Mentoring)** con trabajadores de la salud mental expuestos a una alta carga mental y emocional, con especial énfasis en aquellos que presentan manifestaciones de síndrome de agotamiento laboral, para guiarlos en el manejo de las situaciones cotidianas del trabajo.
- **Orientación a los trabajadores para el acceso a los servicios de salud.**



Prevención de los trastornos mentales en el entorno laboral



Acompañamiento al trabajador con trastornos o problemas mentales por parte del empleador o contratante:

El empleador o contratante con la asesoría y asistencia de las ARL debe implementar **estrategias de incorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que han presentado problemas o trastornos mentales**, de conformidad con las recomendaciones médicas u ocupacionales emitidas por el médico tratante.



La salud
es de todos

Minsalud

¡GRACIAS!

LaSaludEsDeTodos

    @MinSaludCol



POSITIVAMENTE
• SALUDABLE •

Salud Psicosocial a la medida de tu empresa

VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
EN FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

OBJETIVO

Promover en empresas y equipos de gestión psicosocial, acciones que permitan identificar, movilizar y generar impacto positivo sobre la población trabajadora, brindando herramientas de gestión prácticas, concretas y realizables desde las organizaciones. .



CONSIDERACIONES GENERALES
VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Qué es la vigilancia epidemiológica?

En una **herramienta de gestión** que permite hacer seguimiento de la **información clave** asociada a las **condiciones de salud**, permitiendo consolidarla, analizarla a través de indicadores que brinden la posibilidad de tomar decisiones pertinentes para generar los cambios necesarios que lleven a la reducción del riesgo por la exposición a factores nocivos para la salud.

Vigilancia epidemiológica psicosocial

Se convierte en una herramienta de mucho valor **para gestionar** de manera adecuada la **información relacionada con la exposición a condiciones de riesgo psicosocial** que han materializado **eventos o situaciones en las personas como patologías**, enfermedades derivadas del estrés, acoso o violencia y otras condiciones del ambiente laboral.



COMPROMISO DE
LA ALTA DIRECCIÓN



PLANEAR

Establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir los resultados del programa, esperados para dichos objetivos.

P

Acciones clave en el planear:

- **Definir el objetivo:** Este es un paso significativo para la efectividad del sistema de vigilancia en riesgo psicosocial, primero porque define qué se hará, cómo se hará y cuándo se hará.
- **Definir la población objeto de vigilancia:** Muy importante, puesto que brinda un alcance accesible, no es posible vigilar a toda la población con la rigurosidad con la que se debe gestionar la vigilancia.



OBJETIVO

Para seleccionar su objetivo general pregúntese, ¿qué busca la empresa a largo plazo con la implementación de este programa de vigilancia epidemiológica?

Seleccione el objetivo que responda mejor a los requerimiento

Palabras clave:

- Monitorear
- Prevenir
- Controlar

Plantee objetivos específicos que les permita operativizar el sistema:

Identificar
Establecer
Educar

Criterios de Inclusión

Tan importante como hacer seguimiento a la población en promoción y prevención, es hacer vigilancia a la población más vulnerable.



CON Dx

CON
ACCIDENTALIDAD
LABORAL

CASOS O
EVENTOS

AUSENTISMO LABORAL

BAJA RESILIENCIA

QUIÉNES
TRABAJADORES

Criterios de Inclusión

Trabajadores con patologías comunes o laborales calificadas o en proceso de calificación.



CON Dx

QUIÉNES
TRABAJADORE

Criterios de Inclusión

Trabajadores que hayan presentado
accidentalidad laboral
independientemente de la severidad.



QUIÉNES
TRABAJADORES

CON
ACCIDENTALIDAD
LABORAL

Criterios de Inclusión

- Identificados por acoso laboral
- Consumo de sustancias psicoactivas
- Eventos vitales estresantes y significativos como muerte de seres queridos
- Eventos familiares o personales
- Estrés postraumático
- Efectos en la salud mental derivados de la pandemia

CASOS O
EVENTOS

QUIÉNES
TRABAJADORES



Criterios de Inclusión

Trabajadores que en el año inmediatamente anterior hayan presentado más del 20% de horas hombre laborales perdidas por ausencias injustificadas.

Trabajadores que en procesos de medición de clima, cultura, estrés o resiliencia organizacional presenten disminución de sus recursos personales y de afrontamiento



QUIÉNES
TRABAJADORES

AUSENTISMO
LABORAL

BAJA RESILIENCIA

H

HACER

Implementar los procesos y programas.

ACTUAR

Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del programa.

A

V

VERIFICAR

Realizar el seguimiento y la medición de los procesos con respecto a los objetivos, requisitos legales y otros de

DEFINICIÓN DEL INTERÉS DE ABORDAR EL TEMA Y DIAGNÓSTICO SOBRE PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN EN RIESGO PSICOSOCIAL

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

DEFINICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTO DEL **PVE** PARA LA PREVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LOS EFECTOS RELACIONADOS CON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE TRABAJO "CRONOGRAMA" PARA CADA FASE DEL PROGRAMA Y POR CADA OBJETIVO

ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

REVISIÓN Y APROBACIÓN POR PARTE DE LA GERENCIA



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, METAS
E INDICADORES

Denominación:

Sencilla, relacionada con lo que se quiera valorar, detallándolo, evitando interpretaciones falsas y especificando su periodicidad para que sea eficaz.

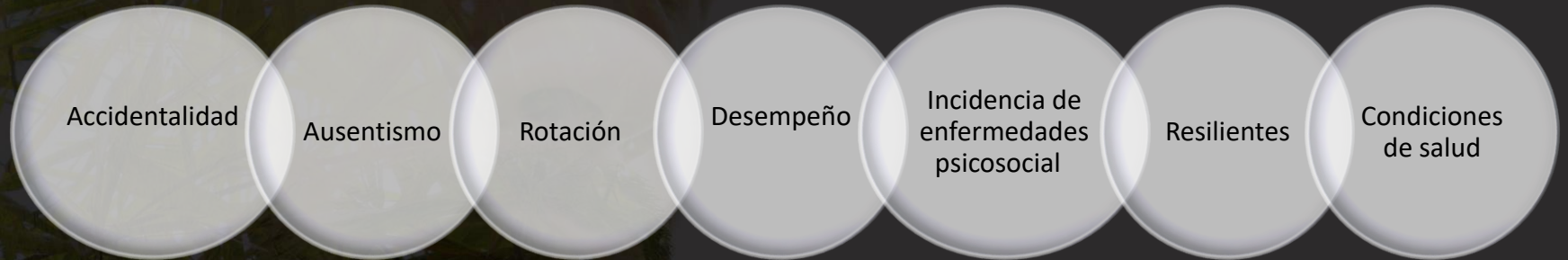


Entradas de la información:

Deben estar planteadas diferentes fuentes de recolección de datos.

- Encuestas
- Cuestionarios
- Entrevistas
- Documentación individual

Indicadores de interes para correlacionar con los indicadores de gestion psicosocial.



Indicadores de Proceso:

Cobertura en la intervención:

Actividades realizadas

Proporción de colaboradores participantes en las actividades

Horas de INVERSIÓN EN LAS ACCIONES.

Comite de Convivencia Laboral:

Reuniones realizadas.

Eventos resueltos.

Casos en seguimiento y cerrados.

Indicadores de Resultado:

Proporción de trabajadores en cada criterio de inclusión.

Incidencia y prevalencia enfermedades de salud mental o enfermedades relacionadas.

Ausentismo por enfermedad relacionada con FRP

Casos de acoso laboral sospechosos en gestión por el CCL.

Accidentes de trabajo con causa relacionada a los FRP.

Acciones de prevención terciaria implementadas.

Condiciones psicosociales del puesto de trabajo

Impacto del Programa.

INDICADORES DE LA GESTION SVEP



ELABORACIÓN DE UN PLAN DE TRABAJO "CRONOGRAMA" PARA CADA FASE DEL PROGRAMA Y POR CADA OBJETIVO

Triage

Caracterización

Atención

Cierre



ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE
TRABAJO Y ASIGNACIÓN DE
RESPONSABILIDADES



REVISIÓN Y APROBACIÓN POR
PARTE DE LA GERENCIA





GRACIAS

