

Antes



Después

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN:

Prevención de Peligros en la Administración Pública

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



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

PREVENCIÓN DE PELIGROS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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



GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO

EXPERTO LÍDER

De la comunidad prevención de peligros en la administración pública

Luana Betsy Polo Cortés

Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional,
Master en Sistemas Integrados de Gestión y
Responsabilidad Social Empresarial y Prevención
de Riesgos Laborales.

Vicepresidencia de P y P



“**LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.**”

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO GENERAL

Compartir elementos de valor que permita gestionar de manera estratégica los factores psicosociales, orientando acciones que desde la intervención generen impacto positivo en la empresa.



MARCO LEGISLATIVO



Demandas

**Sobrecarga laboral
Cuantitativa y Cualitativa**

Volumen y complejidad de tareas

Exigencias de responsabilidad del rol

Exigencias mentales cognitivas y emocionales

Condiciones del Trabajo (vinculación)

Control sobre el Trabajo

Distribución y Autonomía

Organización de los tiempos de trabajo

Baja autonomía en la distribución de tareas

Tareas poco claras y rutinarias

Alta rotación

Inestabilidad Laboral

Liderazgo

Cambio de paradigmas y Gestión Orientada al mejoramiento de competencias

Dificultad de Integración de sus equipos.

Brechas de comunicación con sus equipos

Formas de relacionamiento con colaboradores

Presencia de escenarios de Acoso y Violencia

Relaciones Sociales

Poca socialización en espacios diferentes a los laborales

Incremento en el consumo de SPA

Conflictos interpersonales entre jefes y colaboradores

Agresión y violencia por parte de usuarios y familiares de los pacientes

Comunicación y apoyo deficiente

Recompensas

Reconocimiento y Pertenencia

Falta de Reconocimiento por el esfuerzo

Sensación de baja pertenencia a la Organización (Tipo de vinculación)

Ausencia de Programas de Compensación

Prevención de la violencia en el trabajo



ACCIONES RECIENTES

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.

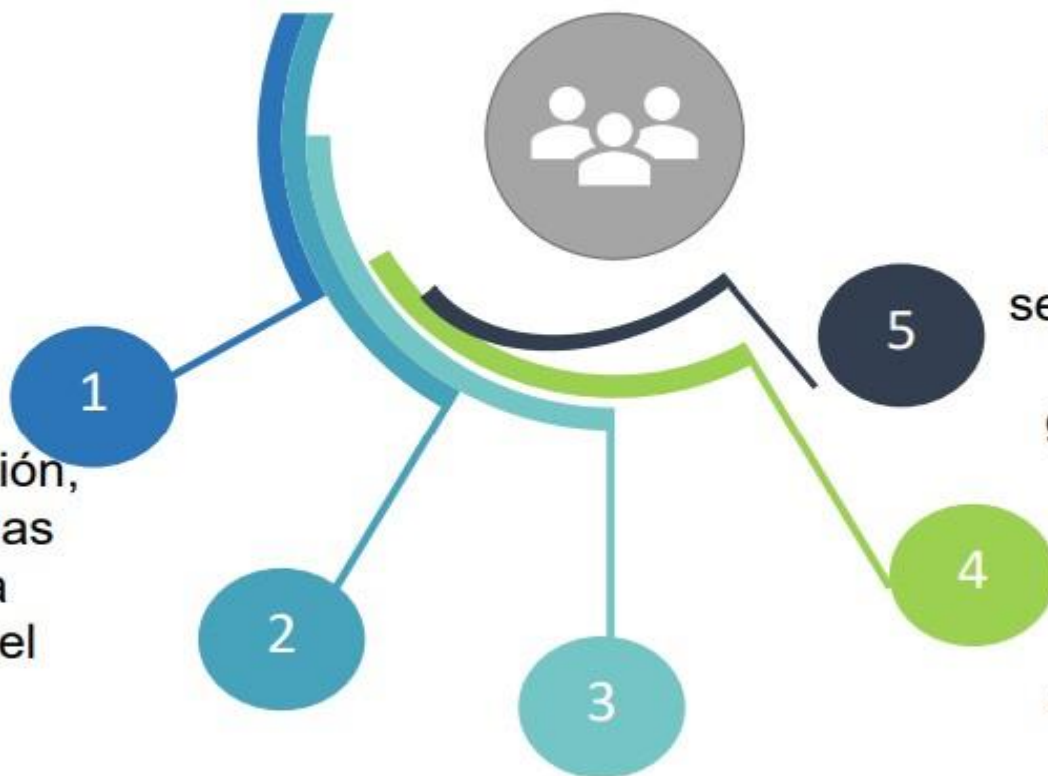
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, 2022

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

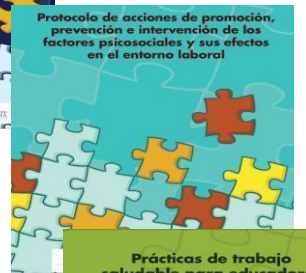
NUEVA LEGISLACIÓN



Objeto RES. 2764/2022

Adopción como **referentes técnicos mínimos obligatorios**, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la batería de evaluación, las guías de promoción y prevención, así como los protocolos de intervención.

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial



Cuáles son los documentos?

1. **Batería de Instrumentos** para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial
2. **Guía Técnica General para la Promoción** , Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en el entorno laboral
3. **Protocolo de Acciones de Promoción, Prevención** e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral
4. Protocolo de Acciones de Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales en entidades de la **Administración Pública**
5. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales en Instituciones Nacionales del **Sector Defensa**-Cultura de la Vida y Trabajo Saludables
6. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales para **Trabajadores de la Salud y Asistencia Social**-Gestión de Demandas en el Trabajo
7. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales para Trabajadores del **Sector Transporte**-Gestión de la Jornada y Prevención de la Fatiga Laboral
8. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales en **el sector educativo**- Prácticas de Trabajo Saludables para educadores

Cuáles son los documentos?

9. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales para Trabajadores del **Sector Financiero** – Gestión del Liderazgo y las demandas mentales en el Trabajo
10. Protocolo de Prevención y Actuación en **Acoso Laboral**
11. Protocolo de Prevención y Actuación Síndrome de **Agotamiento Laboral Burnout**
12. Protocolo de Prevención y Actuación en el entorno laboral – **Depresión**
13. Protocolo de Actuación Temprana y Manejo de Casos en el entorno laboral- **Trastorno de estrés Post-Traumático**
14. Protocolo de Prevención y Actuación en el Entorno Laboral –Reacción **Estrés Agudo**
15. Protocolo de Actuación en el entorno Laboral – **Situaciones de Duelo**

Custodia RES. 2764/2022

1. Aplicación realizada por un prestador de servicios de salud ocupacional (IPS), la custodia estará a cargo de dicho prestador y se integrará a la historia clínica ocupacional del trabajador.



Custodia RES. 2764/2022

2. Aplicación realizada por psicólogos especializados que formen parte de los servicios médicos de la empresa, serán estos quienes tendrán la guarda y custodia en la historia clínica ocupacional garantizando confidencialidad según resolución 2343 de 2007.



Custodia RES. 2764/2022

3. Aplicación realizada por psicólogos especializados contratados externamente, podrán tener la custodia de acuerdo con lo establecido en el art. 10 de la Ley 1090 de 2006 que reglamenta la profesión de psicología.





EFFECTOS SOBRE LA SALUD

HACIA UNA EMPRESA MENTALMENTE SALUDABLE

SALUD MENTAL: Estado de Bienestar en el que la persona utiliza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad.



SINDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL "BURNOUT"



Prevenir e intervenir los casos del síndrome de agotamiento laboral a través de un conjunto de actividades desarrolladas por la organización.

ACCIONES:

- Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.
- Manejo eficaz del tiempo.
- Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
- Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral

Fuente y notas: Presentación Ministerio de Trabajo Primer Foro Nacional en Salud Mental mayo 2020

REACCIÓN AL ESTRÉS AGUDO



Prevenir, identificar, evaluar e intervenir los casos que se presenten en el ambiente laboral, a través de un conjunto de intervenciones de tipo psicosocial.

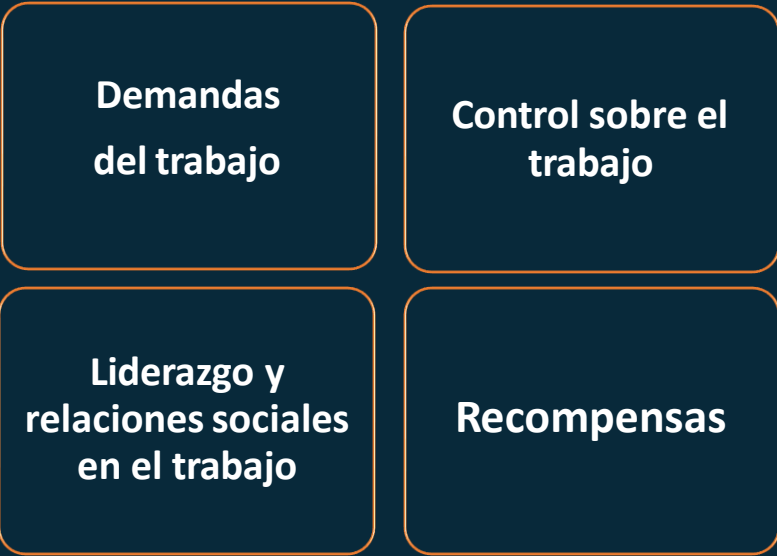
- Fomento de estilos de vida saludables.
- Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.
- Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.
- Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.

Fuente y notas: Presentación Ministerio de Trabajo Primer Foro Nacional en Salud Mental mayo 2020

Gestión del Riesgo

Dominios y Dimensiones

**CONDICIONES
INTRALABORALES**



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

Gestión del Riesgo

CONDICIONES EXTRALABORALES

Tiempo fuera del trabajo

Relaciones familiares

Comunicación y relaciones interpersonales

Situación económica del grupo familiar

Características de la vivienda y de su entorno

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda



Gestión del Riesgo

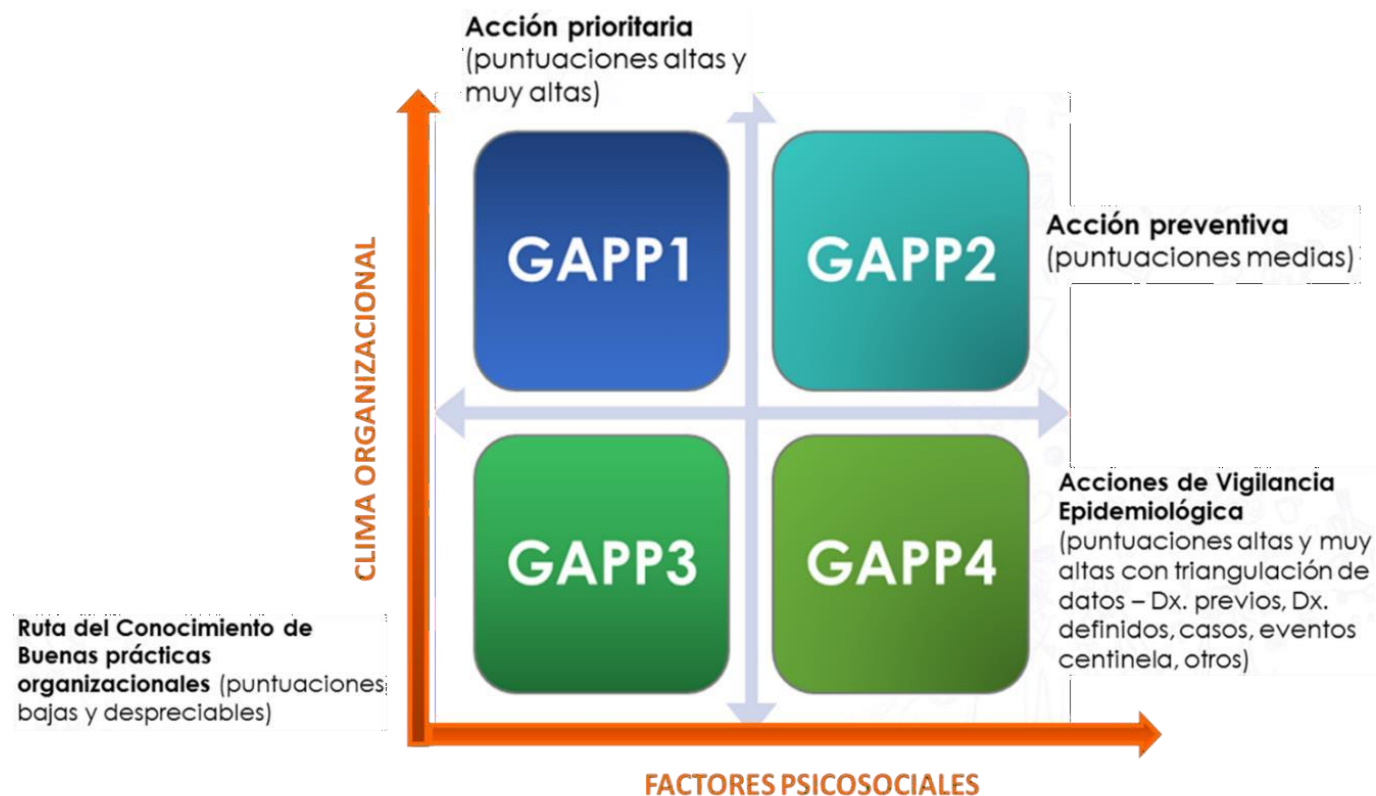
CONDICIONES INDIVIDUALES

INFORMACIÓN
SOCIODEMOGRÁFICA

INFORMACIÓN OCUPACIONAL

CLASIFICACIÓN GRUPOS DE INTERVENCIÓN

Propuesta Intervención y Plan de Mejora



Cada una de las acciones propuestas deben generar acciones simultáneas con el alcance correspondiente, según los resultados

Criterios de Inclusión

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

La resolución 2764 definió criterios de inclusión a los programas de vigilancia epidemiológica así:

Casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral

Consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas

Trabajadores accidentados de forma recurrente

Patologías comunes o Laborales por exposición a factores psicosociales

Eventos vitales estresantes

Casos de estrés postraumático

QUIÉNES

TRABAJADORES

Casos derivados de los efectos de la pandemia



Cómo aporta POSITIVA en la Gestión del Riesgo Psicosocial?

QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?



1. POSITIVAMENTE MASTER

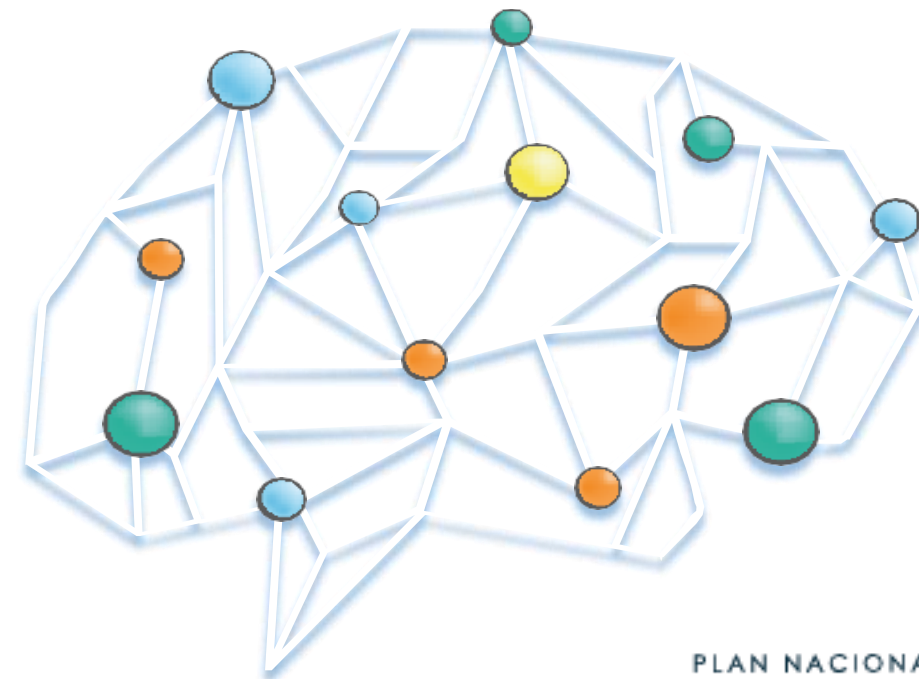
13 competencias del SER Formación virtual (AUTOGESTIONABLE) y Presencial (EN COORDINACIÓN)
26 HORAS DE DURACIÓN
Riqueza en Recursos Pedagógicos y didácticos para el aprendizaje de habilidades blandas.

5 PASOS:

1. Ingresa a POSIPEDIA – EDÚCATE
2. Haz CICK EN positivamente MASTER
3. Inscríbete
4. Recibirás por correo electrónico conformación y fecha de Inicio
5. Disfruta del programa

BENEFICIOS

Facilidad de Formación al 100% de los trabajadores
Fácil acceso (WEB)
Curvade aprendizaje por logros
Apropiación de herramientas de fortalecimiento de recursos personales
Impacto POSITIVO en las condiciones del SER en las Organizaciones



QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

2. RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

“FORTALECIENDO TU **SER** PARA UN MEJOR **HACER**”

Programa para el fortalecimiento de la capacidad colectiva que facilita procesos de cambio hacia la productividad y sostenibilidad empresarial de una manera sana, segura y mentalmente saludable.

6 PASOS:

1. Ingresa a ALISSTA
2. Crea la CONVOCATORIA
3. Monitorea el COMPORTAMIENTO de la aplicación
4. Descarga las ESTADÍSTICAS
5. DESCUBRE que tan resiliente es tu empresa
6. POTENCIALIZA con nosotros los niveles de resiliencia de tu empresa!

TECNOLOGÍA al alcance de Todos

BENEFICIOS

FACILIDAD de acceso y convocatoria (Solo con un enlace por correo electrónico)

COBERTURA del 100% de los trabajadores

APLICABLE a las necesidades de hoy!



QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

“POSITIVAMENTE A TU LADO”

3. TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA

Espacio de acompañamiento emocional en momentos difíciles con profesionales expertos en salud mental, que brindarán la orientación que necesitas, descubriendo la fuerza que hay en ti !

4 PASOS:

1. Ingresa al App CONEXIÓN POSITIVA
2. Ingresa tus datos y recibirás un correo electrónico
3. Espera ser contactado por nuestros profesionales
4. Mejora tus emociones con nuestras orientaciones!

BENEFICIOS

ACOMPañAMIENTO para el mejoramiento emocional de tus trabajadores

CONFIDENCIALIDAD en el manejo de la información

APLICABLE a las necesidades de hoy!



Porque sabemos que tus emociones y tu corazón también requieren prevención...

Positivamente a tu lado tiene una solución...

Te presentamos nuestro Nuevo Servicio

¡En sólo 4 pasos recibe orientación especializada para fortalecer tus emociones y que ellas sean tu mejor aliado!

1 Descarga el App Conexión Positiva y logéate

2 Ingresa a Positivamente a tu lado y diligencia tus datos

PREGUNTAS



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