



Comunidad Nacional de Conocimiento:

En salud psicosocial,
positivamente saludable

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



Positiva Compañía
de Seguros



@PositivaCol



PositivaCol



Positiva Colombia



MINISTERIO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Salud Psicosocial -
Positivamente Saludable**



DIMENSIONES Y DOMINIOS: MAS ALLÁ DE LA TEORÍA.



Experto Líder

*de la comunidad, salud psicosocial
- positivamente saludable*

DAYANA LAGO

Correo: dayanaclagof@gmail.com

Contacto: 313 8531000

Ruta de conocimiento

01

LOS DESAFÍOS DE LA
GESTIÓN
PSICOSOCIAL HOY

02

LINEAMIENTOS Y
PROCEDIMIENTOS DE
LA GESTIÓN
PSICOSOCIAL

03

FUNDAMENTOS
PSICOSOCIALES PARA
ADMINISTRAR LA
SALUD MENTAL

04

COMUNICACIÓN Y
COHESIÓN, FACTOR
PROTECTOR PARA EL
EQUIPO DE TRABAJO

05

LOS DOLORES
DETRÁS DE LA
GESTIÓN DE LA
CARGA DE TRABAJO

06

CULTURA Y LIDERAZGO,
¿COMO TRABAJAR UNA
CULTURA BASADA EN UN
LIDERAZGO QUE
PROMUEVE EL
RENDIMIENTO
SALUDABLE?

07

DIMENSIONES Y
DOMINIOS: MAS ALLÁ
DE LA TEORÍA

08

EVALUACIÓN Y
MEDICIÓN DE
FACTORES
PSICOSOCIALES

Ruta de conocimiento

09

LAS DIMENSIONES
PSICOSOCIALES
DIFÍCILES DE
GESTIONAR

13

FATIGA MENTAL,
FÍSICA Y EMOCIONAL

10

GESTION DEL ESTRÉS.
¿QUÉ HACEMOS CON
EL ESTRÉS QUE
SENTIMOS?

14

DEPRESIÓN Y
ANSIEDAD: LOS
TRASTORNOS MAS
DIAGNOSTICADOS EN
2022-2023. ¿QUÉ ESTÁ
SUCEDIENDO?

11

ACTIVIDAD FÍSICA EN
GRUPO COMO
FACTOR PROTECTOR
DE LA SALUD MENTAL

15

SUEÑO Y SALUD
MENTAL

12

HABLEMOS DEL
DUELO SALUDABLE

EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Objetivo general

Abordar los componentes de intervenciones de los dominios y las dimensiones.



Objetivos específicos



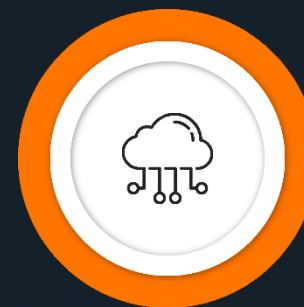
Objetivo 1

Recordar las definiciones y su lugar en la estructura dentro del método de gestión psicosocial



Objetivo 2

Profundizar en los factores protectores y de riesgo que cada dominio tiene.



Objetivo 3

Explorar herramientas que fomentan la salud en el dominio.

Elementos de la persona que debemos considerar.

Identidad

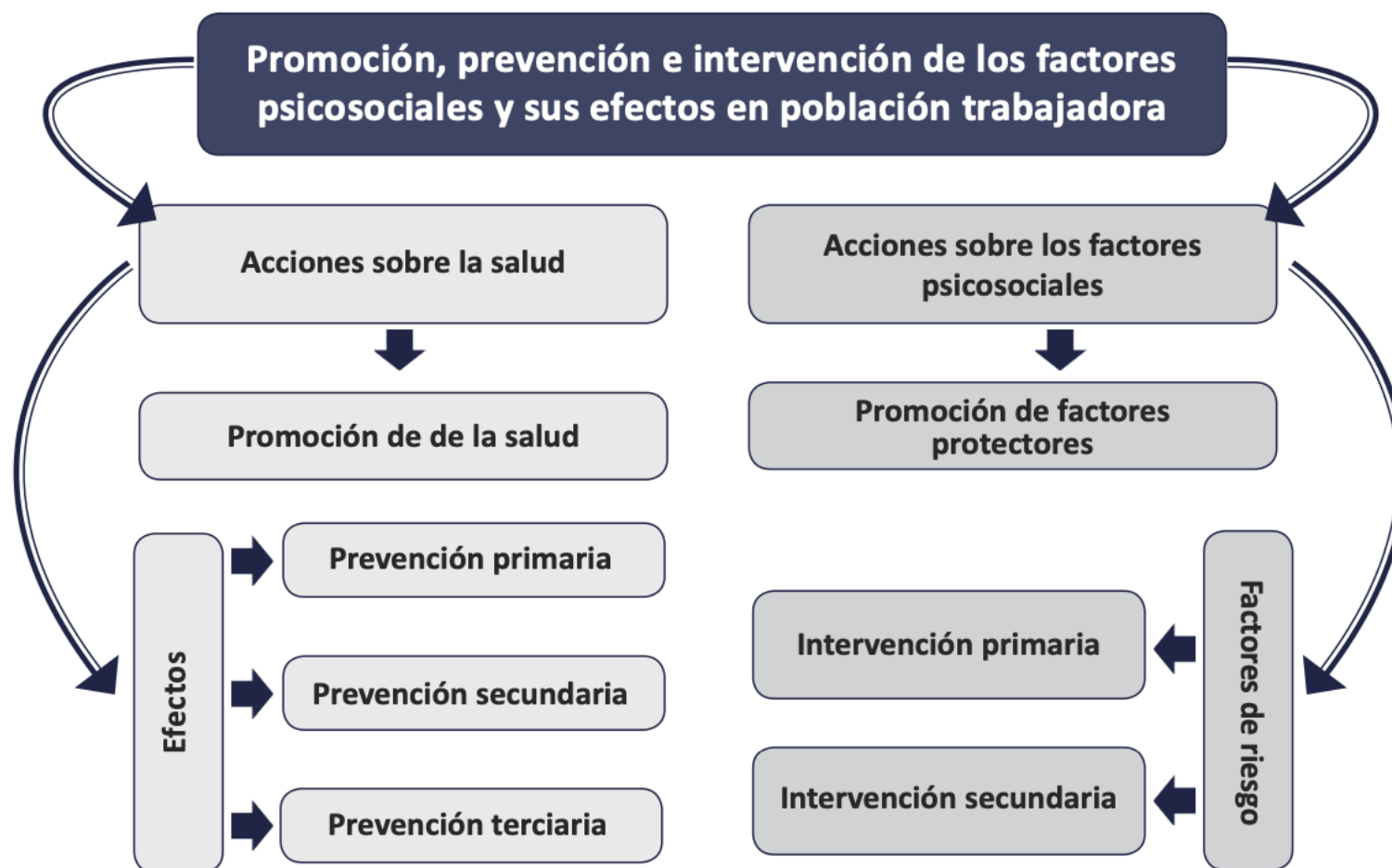
Capacidades

Relaciones

Afectividad.

Habilidades sociales.

Figura 1. Modelo de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora



La percepción de estrés

La tensión psicológica aparece cuando:

- Exigencias de la tarea Aumentan
- Control que los trabajadores ejercen sobre las tareas, Disminuyen.

...y No se desarrollan nuevos niveles en las competencias.

Karasek (1979) “este modelo por sí solo no predice las reacciones de estrés, para ello debe complementarse con la variabilidad individual que interpreta y resuelve de forma satisfactoria o patológica las exigencias del entorno”.

DETECCION DE NECESIDADES:

Resultados de la evaluación de factores psicosociales.

Recomendaciones técnicas u obligaciones legales.

Efectos de los factores psicosociales en la salud y ausentismo.

Situaciones organizacionales especiales.

Efectos de los factores psicosociales en el trabajo.

Decisión de promover los factores psicosociales protectores.

DOMINIOS INTRALABORALES:

Demandas del trabajo:

- las exigencias que el trabajo impone al individuo.

Control sobre el trabajo:

- la posibilidad que el trabajo ofrece para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.

Liderazgo y relaciones sociales:

- el tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área, así como la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral.

Recompensa:

- la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende la retribución financiera (compensación económica por el trabajo. el trabajo) y la retribución de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. También comprende las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización..

DEMANDAS DEL TRABAJO:

- **Demandas cuantitativas:** las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
- **Demandas de carga mental:** las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.
- **Demandas emocionales:** las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
- **Exigencias de responsabilidad del cargo:** el conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En especial, considera la responsabilidad por resultados, la dirección, los bienes, la información confidencial, la salud y la seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área, en la empresa o en las personas. Además, los resultados de estas responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

DEMANDAS DEL TRABAJO:

- **Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan.
- **Demandas de la jornada de trabajo:** las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.
- **Consistencia del rol:** la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
- **Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral:** la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.

GESTION DEMANDAS DEL TRABAJO:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

Factores

Ambiente físico

Demandas emocionales

Demandas cuantitativas

Influencia del trabajo sobre
extra-laboral

Responsabilidad

Consistencia de rol

Jornada de trabajo

Controles

Análisis de puesto de trabajo

Convivencia Laboral; Inteligencia emocional

Evaluación y distribución de Cargas
laborales

Competencias en manejo del tiempo y
planeación y Análisis de puesto.

Análisis de puesto de trabajo

Inducción, entrenamiento, concertación de
compromisos, revisión de perfiles y de
puesto.

Análisis de puesto y capacitación en
planeación y toma de decisiones

CONTROL SOBRE EL TRABAJO:

BENEFICIOS DE TRABAJADORES CON PERCEPCIÓN DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO

1. Facilitan el espacio de la creatividad.
2. Se desarrollan nuevas tácticas que permiten facilitar el logro de objetivos.
3. Contribuye a la formación y al crecimiento personal de quienes participan.
4. Motivación y felicidad organizacional
5. Mejora el trabajar en equipo, la cohesión.
6. Incrementa la productividad en el equipo.
7. Mejorar su comunicación.
8. Incrementar su autoestima y bienestar.
9. Competitividad organizacional y en el mercado.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO:

- **Control y autonomía sobre el trabajo:** el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
- **Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas:** la posibilidad que el trabajo le brinda al trabajador de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
- **Participación y manejo del cambio:** el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.
- **Claridad de rol:** la definición y la comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.
- **Capacitación:** las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

GESTION CONTROL SOBRE EL TRABAJO:

Autocontrol y Lineamientos

Si bien es cierto que el trabajo conlleva autocontrol, igualmente se requiere de un control externo que asegure la correcta implementación de los puntos críticos de la tarea

Favorece:

- Cultura Organizacional
- Estándar de calidad
- Perfil organizacional
- Imagen corporativa

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

- **Características del liderazgo:** los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
- **Relación con los colaboradores (subordinados):** los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

- **Retroalimentación del desempeño:** la información que un trabajador recibe sobre la forma cómo realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
- **Relaciones sociales en el trabajo:** las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, en lo referente a: a) la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral; b) las características y calidad de las interacciones entre compañeros; c) el apoyo social que se recibe de los compañeros; d) el trabajo en equipo (emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común); e) la cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Fomentar el apoyo y la colaboración social.

Promover la autonomía en la realización de las tareas de manera que haya más control sobre el trabajo.

Incrementar las oportunidades para el desarrollo de Carrera de los equipos

Entrenar habilidades de liderazgo. Especialmente, comunicación y feedback

Garantizar la claridad y la transparencia en las decisiones de los líderes.

Formar líderes facilitadores de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Entrenar en delegación efectiva, priorización y planeación.

GESTION LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

RECOMPENSAS

- **Reconocimiento y compensación:** el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.
- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

GESTION RECOMPENSAS

Cultura del reconocimiento

Programas de reconocimiento

- La llamada de reconocimiento
- Felicitación a la hoja de vida

Programa de incentivos

Responsabilidades extra bien administradas.

Cuidados adicionales al colaborador (nos preocupamos por ti y tu familia)

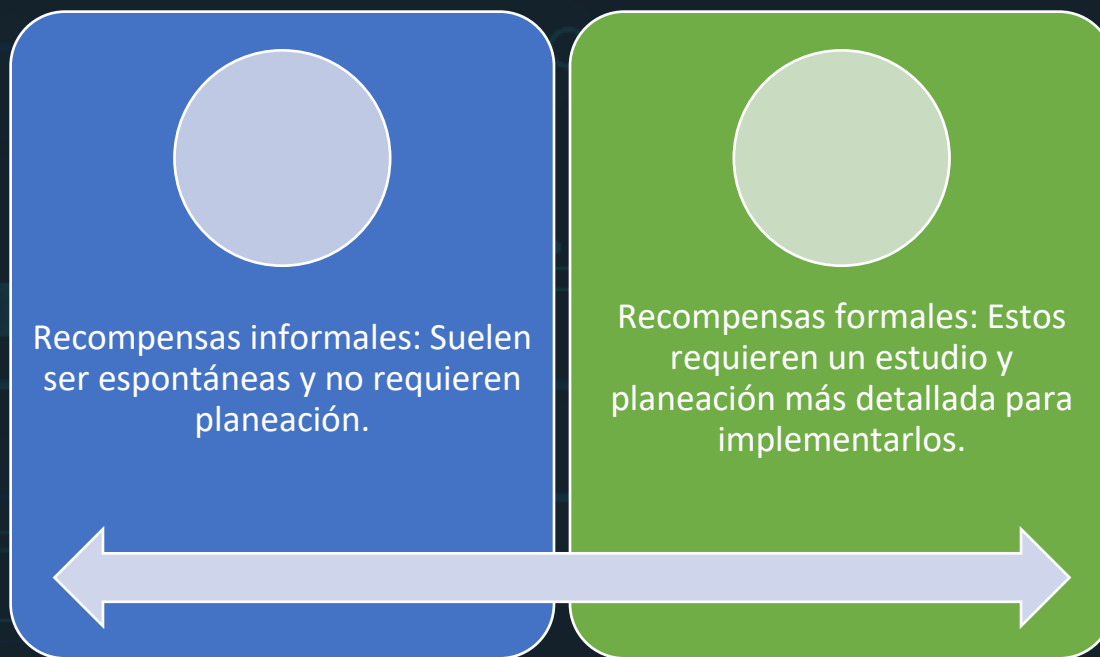
Programa de felicidad organizacional

GESTION RECOMPENSAS

RECOMPENSAS	RECONOCIMIENTO
Económicos para dirigir el desempeño deseado.	Muestra de agradecimiento del trabajo realizado.
Se conoce, se espera.	No es conocido, ni esperado.
Al ser incluido en el salario, suelen olvidarse rápidamente. Cambios a corto plazo.	Difícilmente se olvidan. Cambios a largo plazo.
Tangible	Tangible e Intangible
Motivación externa	Motivación interna
Se planifican,	Espontaneas.

GESTION RECOMPENSAS

TIPOS



GESTION RECOMPENSAS

1

Involucra a los colaboradores.

2

Aplicarlos de forma imparcial.

3

No olvides la oportunidad en el refuerzo

4

Diseña un plan de incentivos llamativo.

5

Comunica

BIBLIOGRAFIA

1

GUIA GENERAL COLOMBIA:

<https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

2

ACTUALIZACION NORMATIVA, 2022:

<https://safetia.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>

3

BIBLIOTECA:

<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



PREGUNTAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los
canales de atención del:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Educación virtual
+1.000 cursos virtuales y
Curso obligatorio cumplimiento

educavirtual@positiva.gov.co



**Educación presencial y
talleres web**
Congresos Nacionales

Positiva.educa@positiva.gov.co

Todo lo tienes con Positiva

Entra aquí, y descubre lo

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

