



Comunidad Nacional de Conocimiento:

En salud psicosocial,
positivamente saludable

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

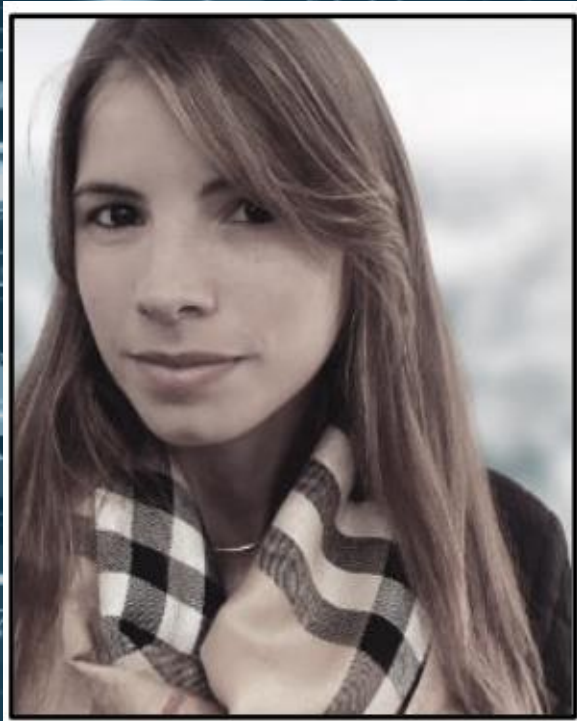
LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Salud Psicosocial -
Positivamente Saludable**



LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES DIFÍCILES DE GESTIONAR



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

Identificar las dimensiones que pueden ser difíciles de gestionar en el entorno laboral y reconocer algunos tips para su prevención.



Objetivos específicos



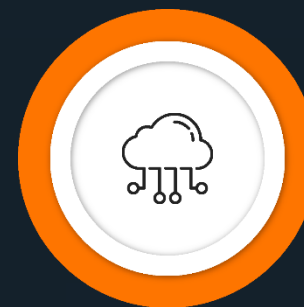
Objetivo 1

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



Objetivo 2

Profundizar en aquellas de mayor dificultad.



Objetivo 3

Explorar herramientas que fomentan la salud en estas dimensiones complejas.



Factores psicosociales:

Factores psicosociales:

“Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Recordémonos:

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”.

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.

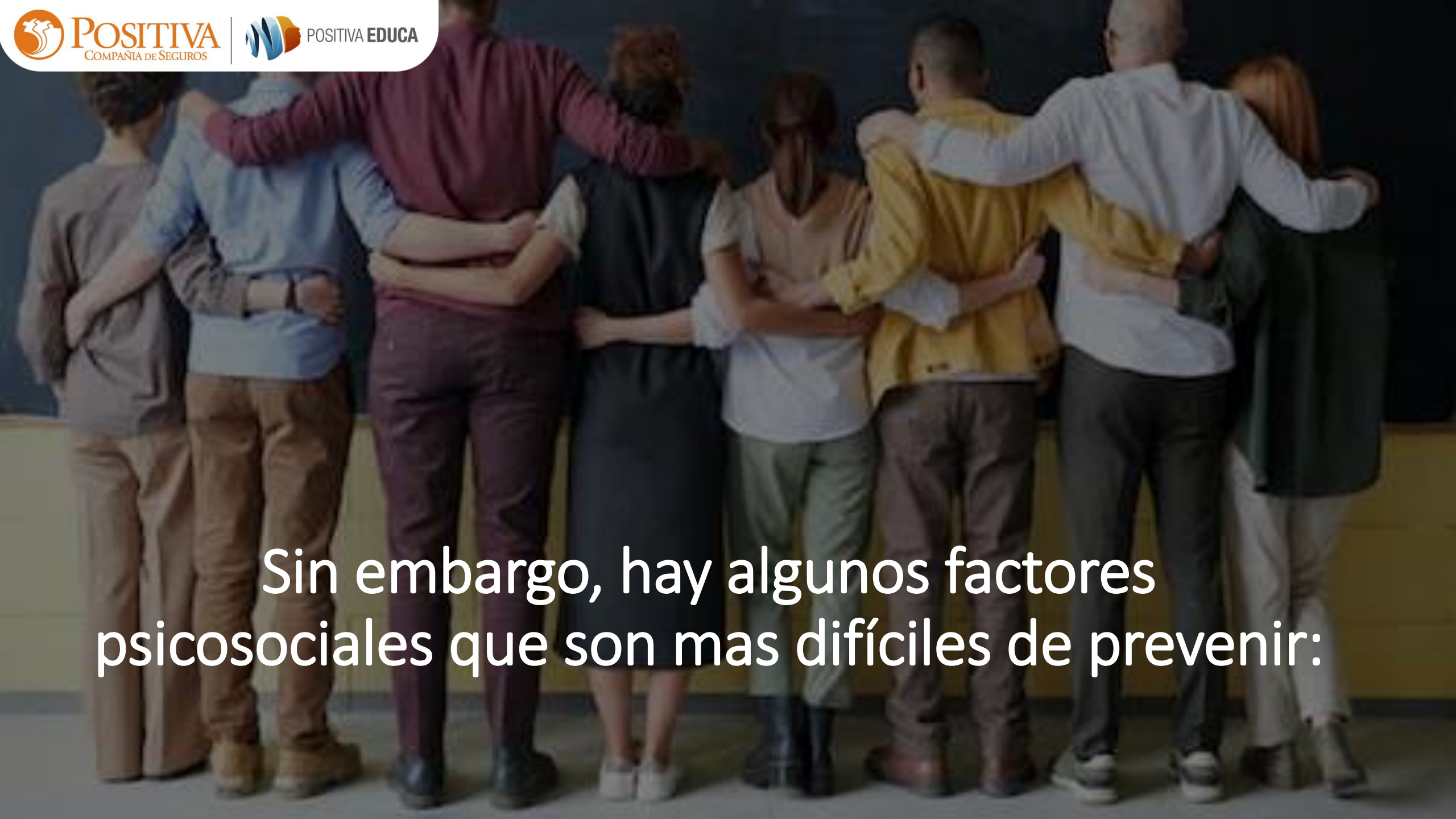
Recompensa:

- 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..

Intralaboral y extralaboral

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
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 sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda



Sin embargo, hay algunos factores
psicosociales que son mas difíciles de prevenir:



Demandas del trabajo

Falta de equilibrio entre trabajo y vida personal:

El equilibrio entre trabajo y vida personal puede ser complicado de lograr debido a las expectativas laborales, la cultura organizacional y la tecnología que facilita la conexión constante. Prevenir este factor de riesgo puede requerir la promoción de políticas de flexibilidad laboral, límites claros y fomentar una cultura que valore el bienestar.

TIPS

1. Políticas de flexibilidad: Implementa políticas de horario flexible, trabajo remoto y opciones de tiempo parcial para permitir a los empleados manejar mejor sus responsabilidades personales y laborales.

2. Establece límites: Anima a los empleados a establecer límites claros entre su trabajo y su vida personal. Fomenta la desconexión después del horario laboral y el uso responsable de dispositivos móviles.



Carga de trabajo excesiva:

La carga de trabajo puede estar influenciada por demandas laborales, proyectos imprevistos y otros factores que pueden ser difíciles de controlar. La planificación cuidadosa de recursos, la distribución equitativa de tareas y la gestión del tiempo pueden ayudar a mitigar este riesgo.

Tips:

1. Planificación y priorización: Ayuda a los empleados a planificar y priorizar su trabajo para evitar la sobrecarga. Fomenta la comunicación abierta si sienten que están enfrentando una carga excesiva.

2. Delegación y apoyo: Fomenta la delegación de tareas y la colaboración entre equipos. Ofrece capacitación y apoyo para mejorar las habilidades de gestión del tiempo y la eficiencia laboral.

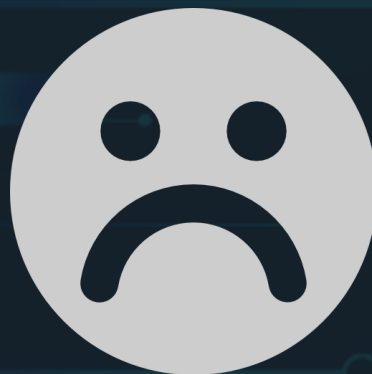
Loading
50 %

Sobrecarga emocional:

Algunos trabajos, como los relacionados con la atención médica o la asistencia social, pueden implicar una sobrecarga emocional debido a la exposición a situaciones difíciles. Prevenir este factor puede requerir programas de apoyo emocional, supervisión regular y recursos para manejar el estrés.

Tips:

- Proporcionar espacios seguros y recursos para que los empleados compartan sus experiencias y emociones.
- Ofrecer programas de apoyo emocional, como asesoramiento o grupos de discusión.
- Fomentar el autocuidado y la desconexión cuando sea necesario.





Recompensas

Recompensas inadecuadas:

La satisfacción en el trabajo está influenciada por la percepción de recompensas y reconocimiento. Sin embargo, garantizar que las recompensas sean percibidas como justas y adecuadas puede ser un desafío, ya que esto a menudo involucra aspectos subjetivos. Una comunicación efectiva sobre la valoración del trabajo y el reconocimiento puede ayudar a abordar este factor.

Tips:

1. **Compensación competitiva:**

Asegúrate de que la compensación sea justa y competitiva en comparación con el mercado laboral. Mantén una comunicación abierta sobre la estructura de compensación y las oportunidades de mejora.





Control sobre el trabajo:

Oportunidades para el desarrollo y uso de habilidades:

La falta de oportunidades de capacitación y crecimiento profesional puede llevar a la desmotivación y a la sensación de estancamiento. Prevenir este factor puede implicar la creación de programas de desarrollo, tutorías y planes de carrera

Tips:

- Implementar programas de capacitación y desarrollo que se adapten a las necesidades individuales de los empleados.
- Ofrecer oportunidades de mentoría y tutoría para el crecimiento profesional.
- Establecer planes de carrera y objetivos de desarrollo personal en colaboración con los empleados.



Ambigüedad de rol

La falta de claridad en las funciones y responsabilidades laborales puede generar confusión y estrés en los empleados. Prevenir este factor de riesgo puede requerir una comunicación clara de las expectativas y una estructura organizativa bien definida.

Tips:

- Definir claramente las responsabilidades y expectativas laborales para cada puesto.
- Establecer canales de comunicación abiertos para aclarar dudas y discutir posibles cambios en el rol.
- Proporcionar capacitación y orientación adecuadas para que los empleados comprendan sus funciones.





Liderazgo y relaciones interpersonales:

Conflictos interpersonales:

Los conflictos entre compañeros de trabajo o con supervisores pueden crear un ambiente laboral negativo y afectar la salud mental de los empleados. Prevenir este factor puede involucrar la promoción de habilidades de resolución de conflictos y la implementación de políticas de manejo de disputas.

Tips:

- Promover la resolución de conflictos de manera constructiva a través de la comunicación abierta y la empatía.
- Establecer protocolos para abordar los conflictos de manera rápida y justa.
- Ofrecer capacitación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos.



Falta de apoyo directivo

La falta de apoyo y retroalimentación constructiva por parte de los supervisores puede afectar negativamente la moral y la satisfacción laboral. Prevenir este factor puede implicar la formación de gerentes en habilidades de liderazgo y la promoción de un estilo de gestión participativo.

Tips:

- Capacitar a los gerentes en habilidades de liderazgo, comunicación y manejo de equipos.
- Fomentar una relación abierta entre los gerentes y los empleados para discutir inquietudes y necesidades.
- Reconocer y recompensar públicamente los logros y esfuerzos de los empleados.



Estigma en líderes entorno a la salud mental:

El estigma asociado con los problemas de salud mental puede dificultar que los empleados busquen ayuda y apoyo. Prevenir este factor puede implicar la educación sobre la salud mental, la promoción de un entorno de apoyo y la implementación de políticas de bienestar.



Tips:

- Educar a los empleados sobre la importancia de la salud mental y la disponibilidad de recursos de apoyo.
- Promover una cultura de apertura y empatía en relación con los problemas de salud mental.
- Implementar programas de bienestar que incluyan opciones de apoyo emocional y acceso a profesionales de la salud mental.

Violencia y acoso en el lugar de trabajo:

La prevención de la violencia y el acoso puede ser complicada debido a la naturaleza de estos comportamientos y a la necesidad de abordar tanto las causas subyacentes como las respuestas inmediatas. Requiere políticas sólidas, capacitación, sensibilización y sistemas de denuncia eficaces.

Tips:

1. Políticas claras y estrictas contra la violencia y el acoso
2. Proporciona capacitación regular sobre el respeto mutuo, la empatía y cómo reconocer y abordar situaciones problemáticas.
3. Asegura las rutas y protocolos de atención.
4. Fomenta una cultura que valore el respeto y la inclusión.



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

