

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MÁS

El cuidado de sí
suma a tu vida



SESIÓN 15: IMPORTANCIA DE UNA VISIÓN HOLÍSTICA PARA LA DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS PSICOSOCIALES

Experto Líder:

Carmen Tatiana Bernal Oviedo

Perfil Profesional:

Psicóloga con conocimientos y experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, Recursos Humanos y creación de proyectos.



saludmental@prestasalud.com



305 3479484



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



SESIÓN 18:
IMPACTO DE LA
CRISIS
GLOBAL EN LA
SALUD
PSICOSOCIAL Y
LA FATIGA

Evaluémonos



“EL VERDADERO VALOR DE UNA ORGANIZACIÓN RESIDE EN LA SALUD Y FELICIDAD DE SUS EMPLEADOS.”

Anonimo



Objetivo general

Proporcionar un marco metodológico y práctico para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con la salud mental y el bienestar psicosocial en el entorno laboral



Objetivos específicos



Comprender la importancia de una visión holística en la salud psicosocial en el trabajo.



Identificar los principales factores de riesgo y protección que afectan la salud psicosocial de los trabajadores



Proporcionar herramientas prácticas a los participantes para la correcta implementación de estas estrategias.



Fomentar una cultura organizacional que promueva el bienestar integral de los empleados

IMPORTANCIA DE UNA VISIÓN
HOLÍSTICA PARA LA DEFINICIÓN DE
ESTRATEGIAS PSICOSOCIALES



¿Qué es una visión holística?

Es un enfoque integral que considera todas las dimensiones del ser humano - física, emocional, social y organizacional - para comprender y mejorar el bienestar psicosocial.

Importancia: La salud psicosocial no puede ser vista de manera fragmentada. Todos los aspectos de la vida de un trabajador están interrelacionados y afectan su bienestar general y su desempeño laboral.

Reducción del estrés y el Burnout:

Al considerar todos los factores que pueden influir en el bienestar de un empleado, es posible identificar y mitigar de manera más efectiva las fuentes de estrés y prevenir el agotamiento laboral.

Mejora de la satisfacción y la productividad:

Un enfoque integral promueve un entorno de trabajo saludable, lo cual se traduce en una mayor satisfacción laboral y, consecuentemente, en una mayor productividad.

Fortalecimiento de la cultura organizacional:

Fomenta una cultura de apoyo y cuidado mutuo, donde se valoran todas las dimensiones del bienestar del empleado, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y la motivación.

Integración de las dimensiones física, emocional, social y organizacional

• **Dimensión física:** Ergonomía, condiciones de trabajo, actividades físicas.

Ejemplos: Programas de ejercicios en el lugar de trabajo, ergonomía de las estaciones de trabajo, campañas de salud.

• **Dimensión emocional:** Gestión del estrés, apoyo emocional, equilibrio trabajo-vida.

Ejemplos: Servicios de asesoramiento psicológico, talleres de manejo del estrés, políticas de balance trabajo-vida.



Integración de las dimensiones física, emocional, social y organizacional

• **Dimensión social:** Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación.

Ejemplos: Actividades de formación de equipos, programas de mentoría, formación en habilidades de comunicación.

• **Dimensión organizacional:** Cultura organizacional, liderazgo, políticas y procedimientos.

Ejemplos: Capacitación en liderazgo, desarrollo de una cultura de bienestar, revisión y mejora de políticas organizacionales





La integración de estas dimensiones en una estrategia holística no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también potencia la eficiencia y efectividad de la organización en su conjunto. El abordaje integral permite una comprensión más profunda de las necesidades y desafíos psicosociales, facilitando la creación de intervenciones más completas y efectivas.

Componentes clave de una estrategia psicosocial holística

1. Evaluación inicial y diagnóstico psicosocial.

Objetivo: Identificar el estado actual del bienestar psicosocial en la organización y establecer una línea base.

Herramientas y métodos:

- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral, y clima organizacional.
- Entrevistas: Recopilación de percepciones y experiencias de los empleados.
- Análisis de datos: Revisión de indicadores clave como ausentismo, rotación de personal, y rendimiento laboral.



Componentes clave de una estrategia psicosocial holística

2. Identificación de factores de riesgo y protección psicosocial:

Factores de riesgo:

- Carga de trabajo: Exceso de tareas, horas extra, y presión constante.
- Ambiente físico: Condiciones inadecuadas de iluminación, ruido, y ergonomía.
- Apoyo social: Falta de apoyo de colegas y supervisores.
- Rol en la organización: Ambigüedad y conflicto de roles.



Componentes clave de una estrategia psicosocial holística

2. Identificación de factores de riesgo y protección psicosocial:

Factores de protección:

- Recursos personales: Resiliencia, habilidades de afrontamiento.
- Apoyo social: Red de apoyo en el trabajo y fuera de él.
- Reconocimiento y recompensas: Apreciación del trabajo bien hecho y recompensas adecuadas.
- Autonomía: Libertad para tomar decisiones relacionadas con el trabajo.



Componentes clave de una estrategia psicosocial holística

3. Estrategias de intervención:

Prevención:

- Programas de bienestar: Actividades físicas, talleres de nutrición, y programas de manejo del estrés.
- Capacitación y formación: Desarrollo de habilidades de liderazgo, comunicación, y gestión del tiempo.
- Diseño de puestos de trabajo: Ajustes ergonómicos y mejora del entorno físico.



Componentes clave de una estrategia psicosocial holística

3. Estrategias de intervención:

Intervención:

- Apoyo psicológico: Acceso a terapias psicológicas.
- Programas de mentoría: Apoyo personalizado para el desarrollo profesional y personal.
- Equilibrio entre Trabajo-Vida: Políticas de flexibilidad laboral, teletrabajo, y balance trabajo-vida.



Componentes clave de una estrategia psicosocial holística

3. Estrategias de intervención:

Seguimiento y evaluación:

- Reevaluación periódica: Uso de las mismas herramientas de diagnóstico inicial para evaluar el progreso.
- Indicadores clave de rendimiento (KPI): Monitoreo de métricas como la reducción del ausentismo y la mejora de la productividad.
- Retroalimentación continua: Recopilación de opiniones de los empleados para ajustes continuos en las estrategias.



Componentes clave de una estrategia psicosocial holística

4. Rol de la cultura organizacional y el liderazgo:

Cultura organizacional:

- Valores y principios: Promover una cultura de respeto, apoyo mutuo, y bienestar integral.
- Políticas y procedimientos: Desarrollar políticas que reflejen el compromiso con la salud psicosocial.
- Comunicación abierta: Fomentar un entorno donde los empleados se sientan seguros para expresar sus preocupaciones y necesidades.



Componentes clave de una estrategia psicosocial holística

4. Rol de la cultura organizacional y el liderazgo:

Liderazgo:

- Liderazgo transformacional: Líderes que inspiran y motivan a sus equipos, fomentando un ambiente positivo.
- Formación en habilidades psicosociales: Capacitación de líderes en manejo del estrés, comunicación efectiva, y resolución de conflictos.
- Modelo de comportamiento: Líderes que demuestran y promueven prácticas saludables y equilibradas.





Una estrategia psicosocial holística requiere un enfoque integral y continuo, donde la evaluación inicial y la identificación de factores de riesgo y protección son fundamentales. Las intervenciones deben ser adaptativas y basadas en las necesidades específicas de la organización y sus empleados, y la cultura organizacional y el liderazgo desempeñan un papel crucial en la implementación y sostenibilidad de estas estrategias.

Marco legal y normativo colombiano

- ❑ **Resolución 2646 de 2008:** Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Importancia: Que las organizaciones/entidades realicen estudios de factores psicosociales e implementación de medidas preventivas y correctivas.

- ❑ **Ley 1562 de 2012:** Modifica el Sistema de Riesgos Laborales, introduciendo nuevas medidas de protección y promoción de la salud en el trabajo.

Importancia: Incluye la salud mental como parte integral de la salud laboral, promoviendo la adopción de programas de salud mental en las empresas.

Herramientas desde ARL

Yoga



Mindfulness



TELEPSICOLOGÍA

Meditación



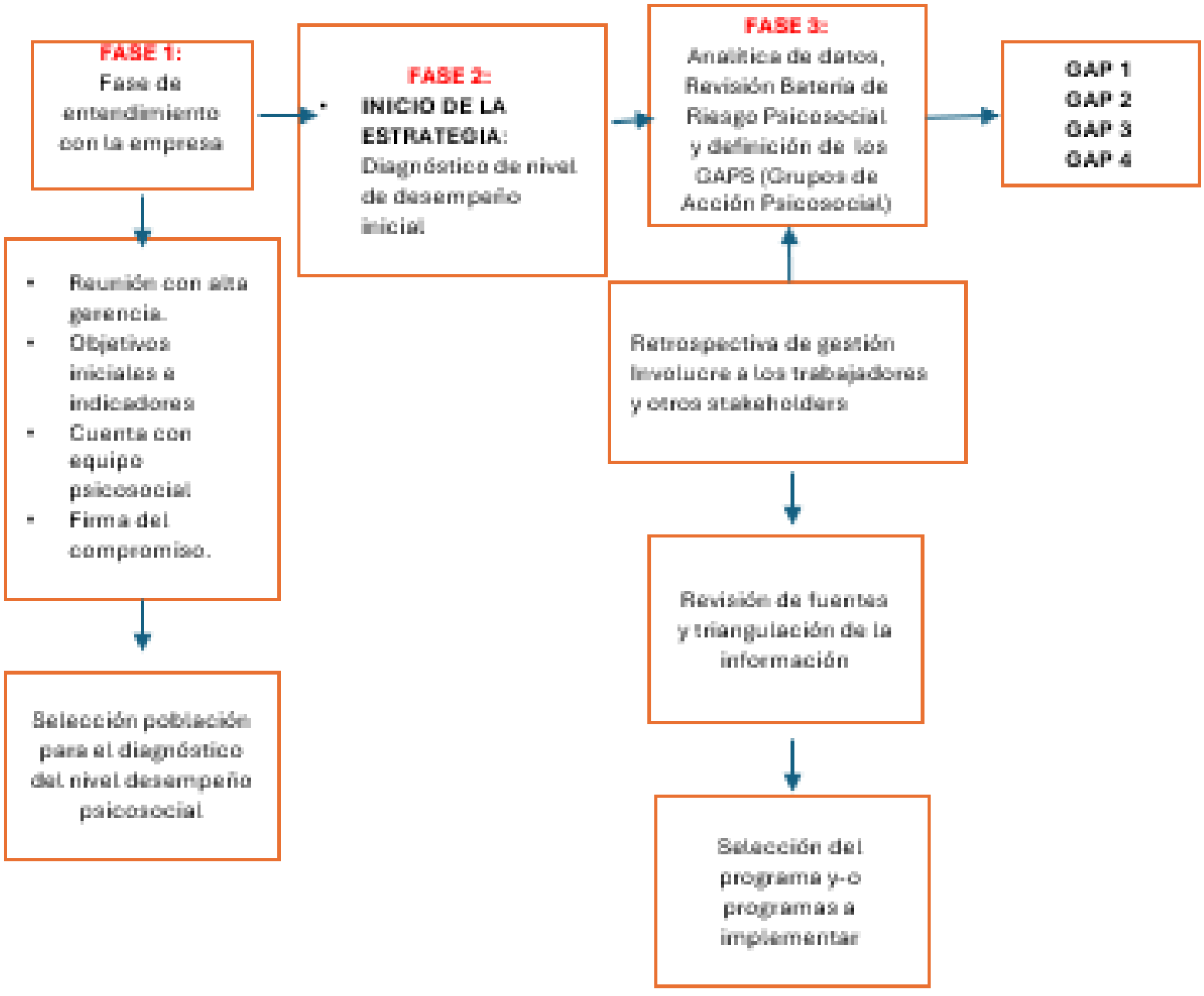
Personal Training
(individualizado)



Estrategia POSITIVAMENTE MÁS



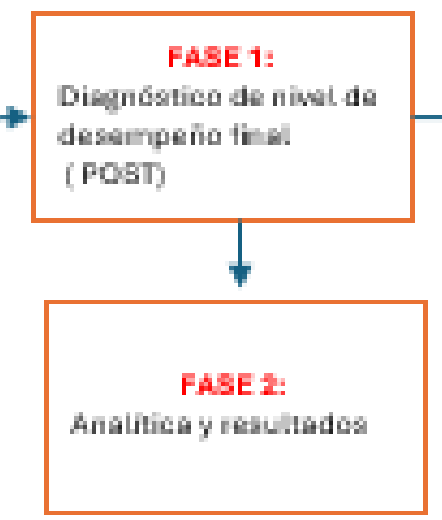
1 PLANEAR
Análisis holístico a través del Diagnóstico del nivel de desempeño psicosocial



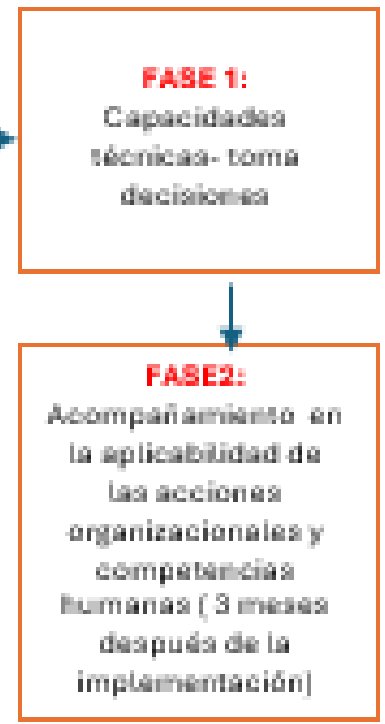
2 HACER
Plan de gestión del riesgo



3 VERIFICAR
Feed back corporativo en retrospectiva y prospectiva en la gestión



4 ACTUAR
Mejora continua y apropiación técnica



Bibliografía

- Medina Montañez, María Victoria; Layne Bernal, Benilda; Galeano Heredia, María del Pilar; and Lozada. Puerto, Carolina (2007) "Lo psicosocial desde una perspectiva holística," Tendencias y Retos: Iss. 12 , Article 11. Disponible en: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=te>



Evaluémonos





¿Preguntas?

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular