

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

*ENCUENTROS PRÁCTICOS PARA LA
GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO Y
ACOMPANIAMIENTO TÉCNICO EN SST
CONVERSANDO CON EXPERTOS*

El cuidado de sí
suma a tu vida

ENCUENTRO PRÁCTICO 7: GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO EN SST - CONVERSANDO CON EXPERTOS INTERCOMUNIDADES - SALUD PSICOSOCIAL Y LAS NUEVAS RUTAS DE GESTIÓN PREVENTIVA

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

***TRABAJO A DISTANCIA
SANO Y SEGURO.
ESTRATEGIA INTEGRAL***

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



SESIÓN 11: ACCIONES QUE PROMUEVEN LA DESCONEXIÓN LABORAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA

Experto Líder:

Nohora Isabel Valbuena Amaris

Perfil Profesional:

Terapeuta Ocupacional, Magister en Ergonomía y Cambios Tecnológicos, Especialista en Ergonomía, Especialista en Administración en Salud Ocupacional
PECB Certified ISO 45001 Senior Lead Implementer



nohoravalbuena@hotmail.com



3106807612



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



de valores organizacionales; crear una cultura de confianza entre los empleados en el sitio y fuera del sitio; y promover soluciones acordadas.

“ACTÚA COMO SI LO QUE HACES MARCA LA DIFERENCIA, LO HACE”

WILLIAM JAMES



TABLA DE CONTENIDO

01

Pistas para lograr la desconexión laboral bajo una responsabilidad compartida

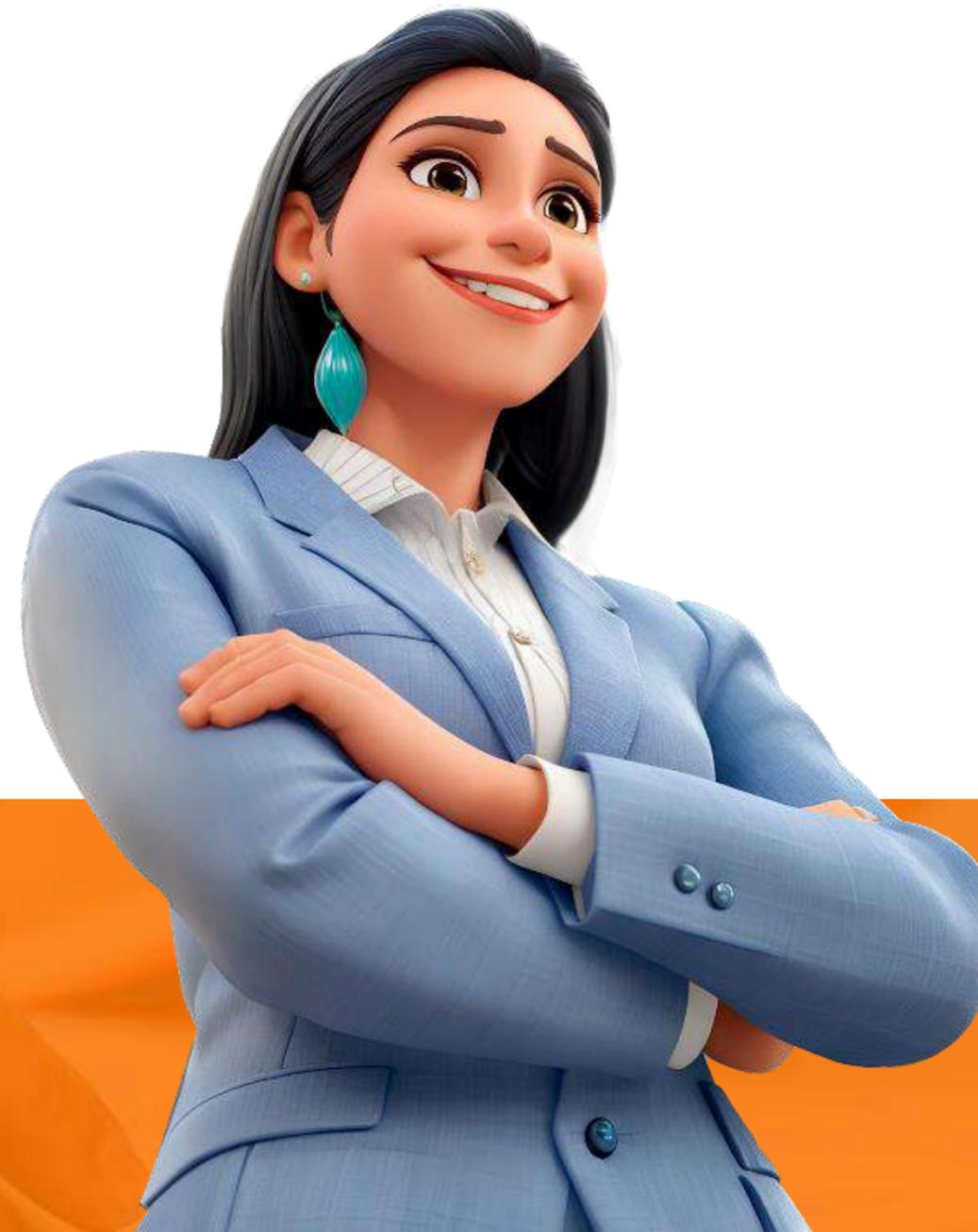
02

Estrategia Integral Trabajo a Distancia Sano y Seguro



Objetivo general

Capitalizar los conocimientos y competencias para gestionar con éxito la desconexión laboral de los trabajadores en modalidades de trabajo a distancia.



**Pistas para lograr la
desconexión laboral
bajo una
responsabilidad
compartida**



Cultura de estar siempre conectado

A pesar de la existencia de legislación que regula el tiempo de trabajo, la SST y equilibrio vida personal y laboral

Teletrabajo

- Ley 1221 de 2008**
Fomento del teletrabajo
- Decreto 884 de 2012**
Reglamenta el teletrabajo
- Resolución 2886 de 2012**
Red Nacional de Fomento al teletrabajo
- Circular 0027 de 2019**
Precisiones sobre la implementación del teletrabajo
- Decreto 1227 de 2022**
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Modifica y adiciona artículos relacionados con el Teletrabajo
- Resolución 3192 de 2022**
Política pública de fomento e implementación del teletrabajo

Decreto 1072 de 2015
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 5 – Teletrabajo)

Trabajo Remoto

- Ley 2069 DE 2020**
Impulsa el emprendimiento en Colombia (Art. 17 – habilita el Trabajo Remoto)
- Ley 2121 de 2021**
Crea el régimen de trabajo remoto
- Decreto 555 de 2022**
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Reglamenta Ley 2069 y regula el Trabajo Remoto

Decreto 1072 de 2015
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 6, Sección 6 – Trabajo Remoto)

Trabajo en casa

- Ley 2088 de 2021**
Regula el Trabajo en Casa
- Decreto 1662 de 2021**
Adición al Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública -Habilitación del Trabajo en Casa para los servidores públicos
- Decreto 649 de 2022**
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo - habilitación del Trabajo en Casa

Decreto 1072 de 2015
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 6, Sección 7 – Trabajo en Casa)

Circular 041 de 2020
Lineamientos respecto del Trabajo en Casa

Decreto 771 de 2020
Medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad

Ley 2191 de 2022 - Ley de desconexión laboral Sistema General de Riesgos Laborales

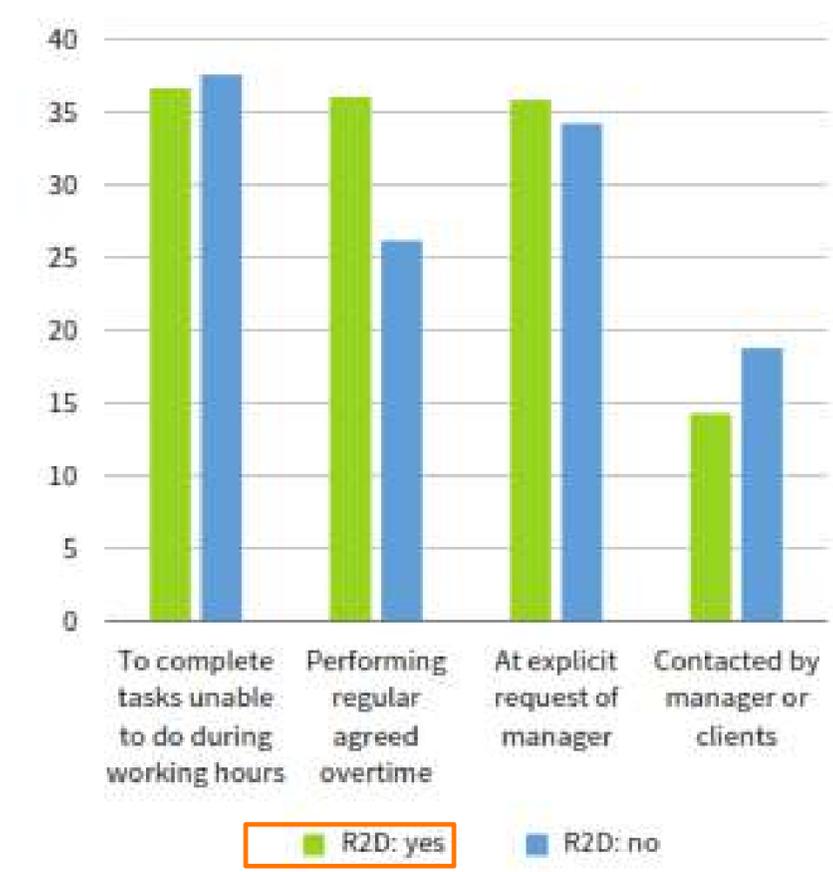


Cultura de estar siempre conectado

¿Cuáles son las razones de la sobreconexión?



Figure 13: Reasons for working additional hours, by existence of a right to disconnect policy (%)



1. Terminar tareas no realizadas – 37%
2. Solicitud explícita del jefe – 35%
3. Por acuerdo (horas extras) – 36%
4. Contacto de líderes, colegas o clientes – 14%

Source: Authors' calculations, based on the Right to disconnect survey 2022

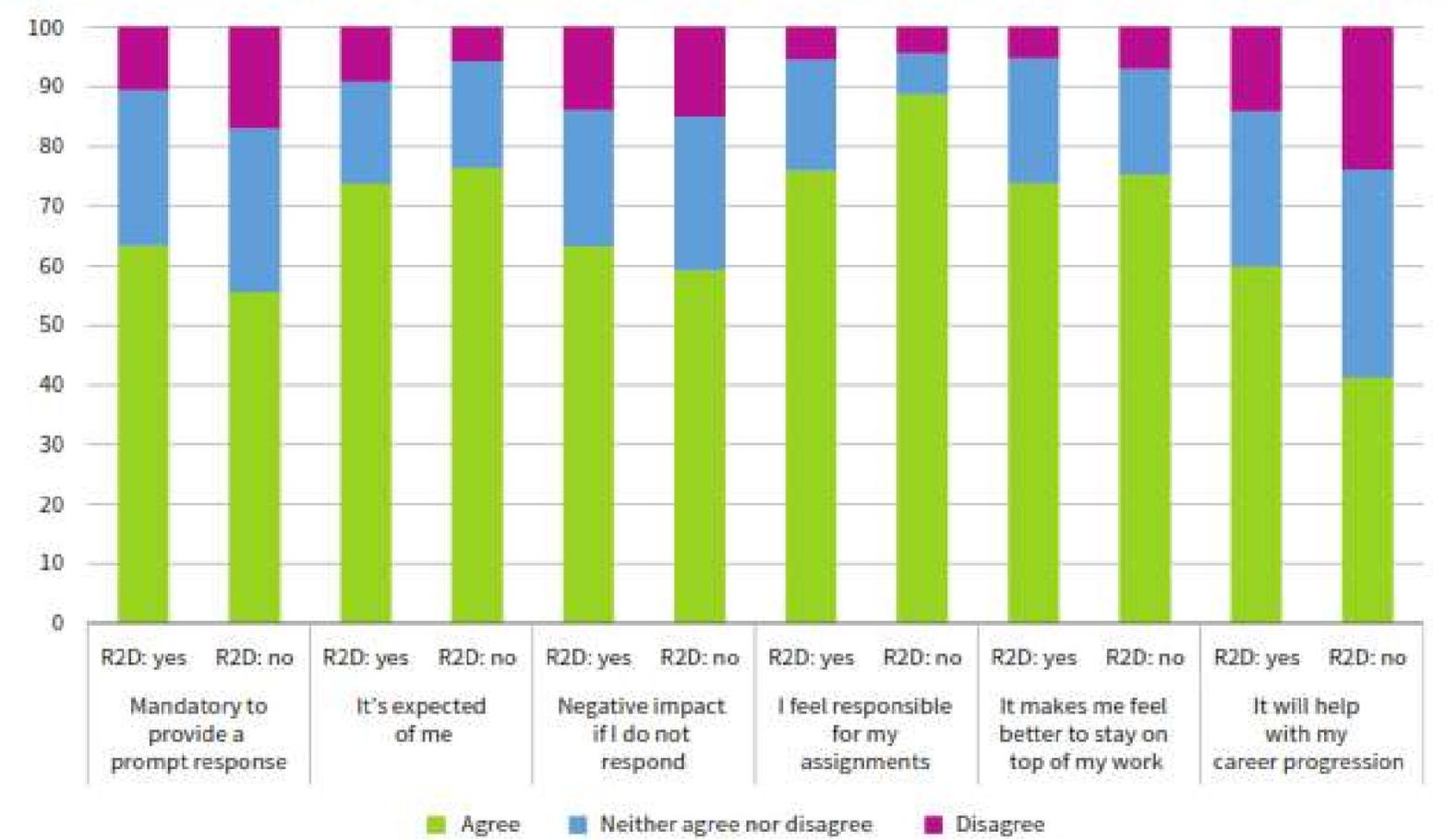
Fuente: Eurofond, 2023

Cultura de estar siempre conectado

Motivos para responder llamadas o mensajes

1. Se siente responsable por su asignación
2. Se espera de mí
3. Lo hace sentir mejor porque se entera de todo
4. Es obligatorio proporcionar una rápida respuesta
5. Impacto negativo si no responde
6. Puede ayudarle en la progresión de su carrera

Figure 8: Reasons for responding to out-of-hours calls or messages, by presence of a right to disconnect policy (%)

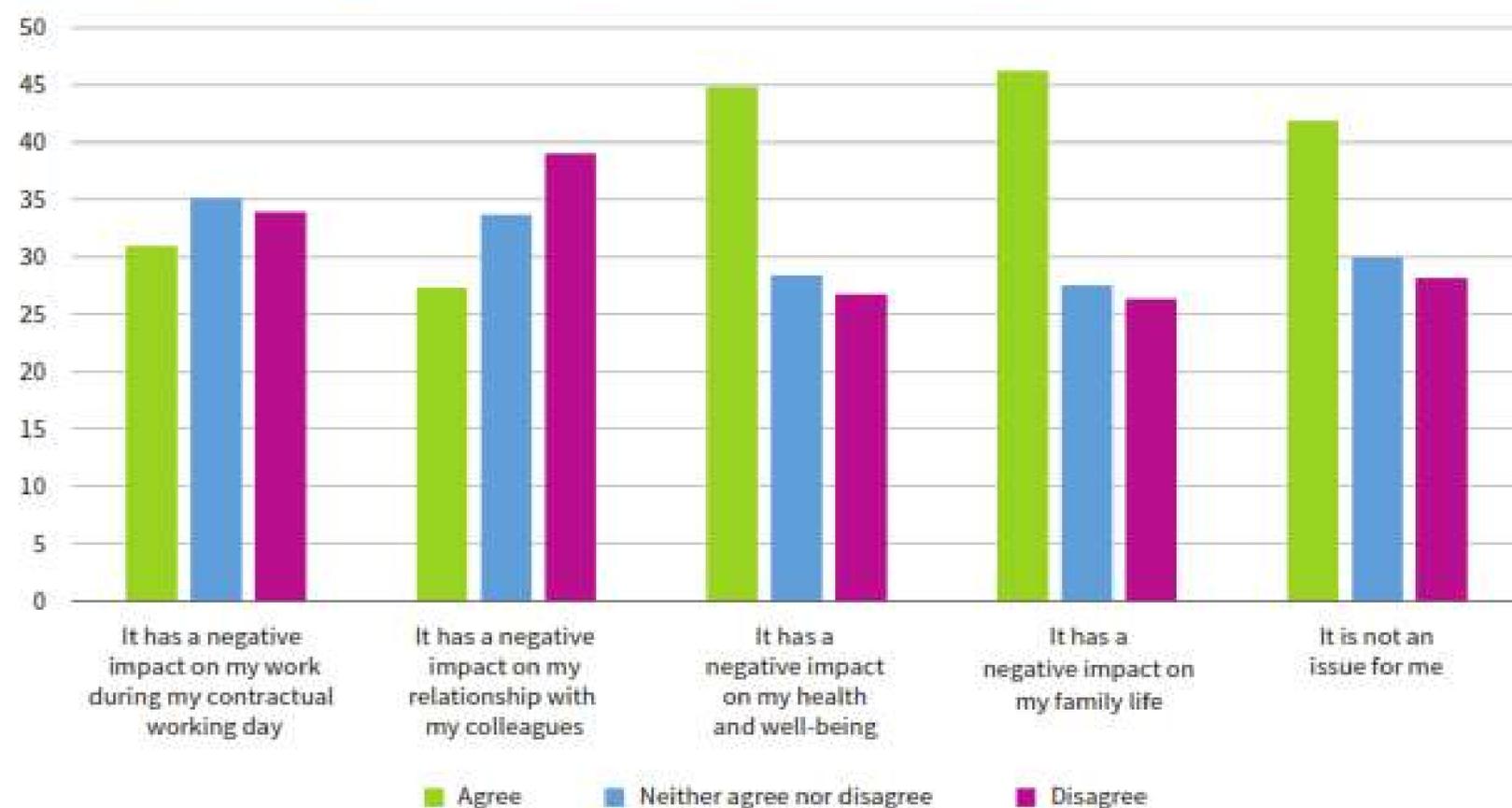


Source: Authors' calculations, based on the Right to disconnect survey 2022

Cultura de la sobreconexión

Impacto negativo

Figure 17: Perceived impact of over-connection on health and well-being (%)

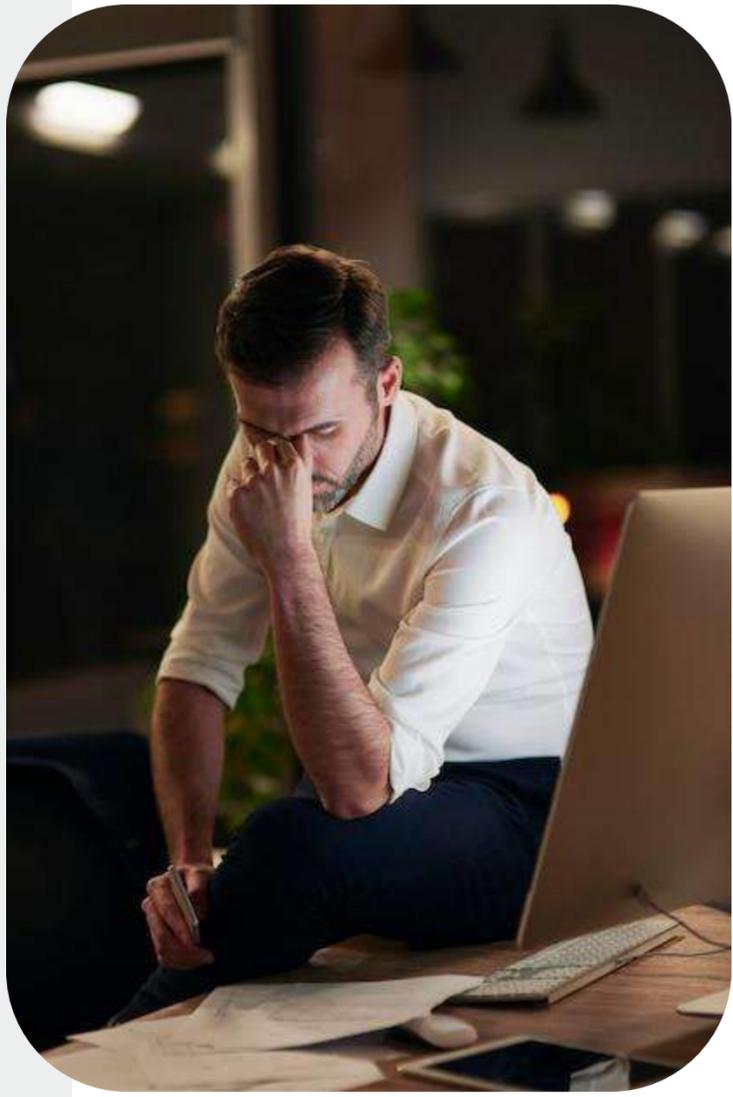


Source: Authors' calculations, based on the Right to disconnect survey 2022

Fuente: Eurofond, 2023



1. Vida familiar – 46%
2. Salud y bienestar – 45%
3. Relación con los colegas – 27%
4. Trabajo – 31%

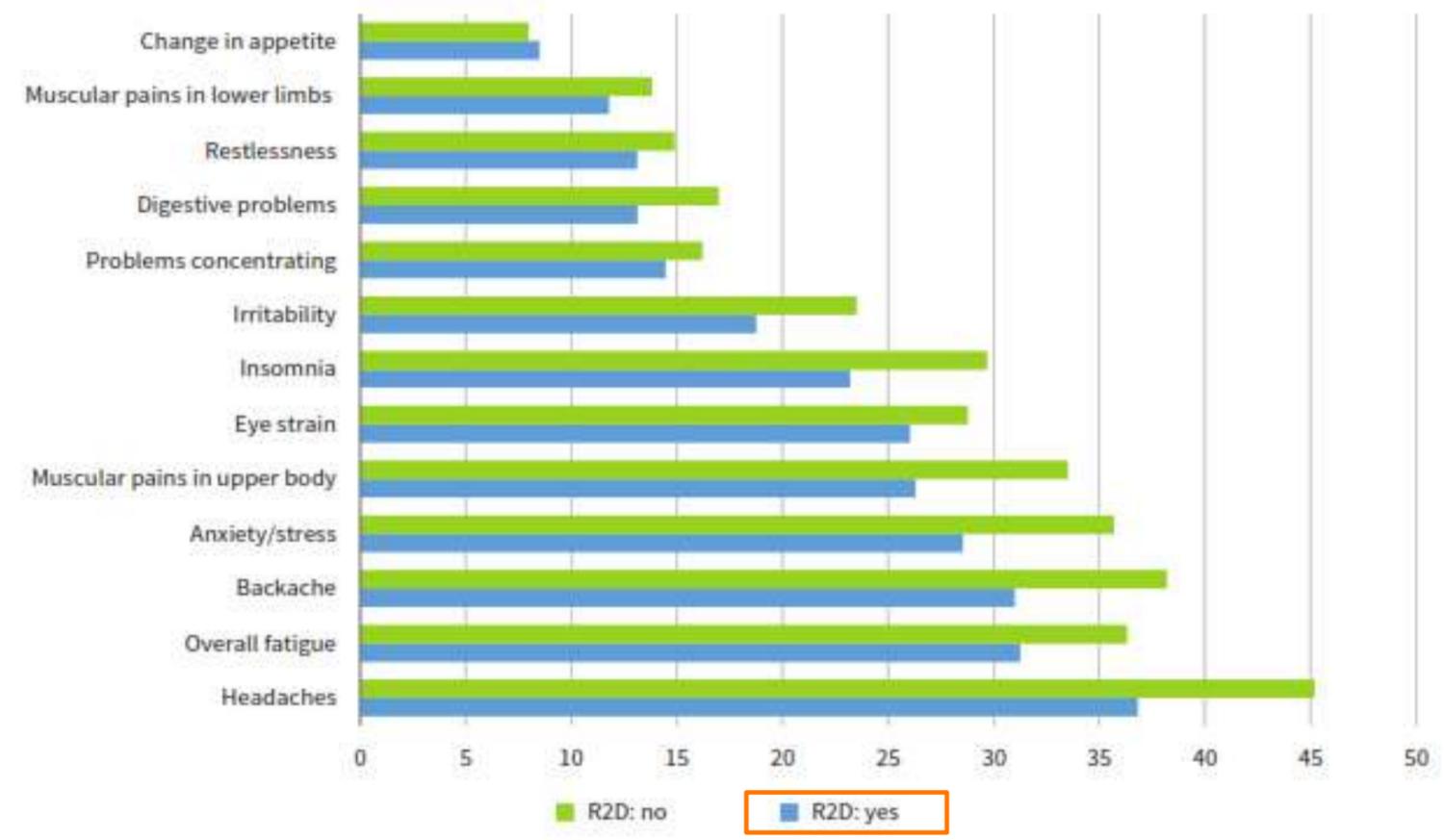


1. Dolor de cabeza
2. Fatiga general
3. Dolor de espalda
4. Ansiedad/estrés
5. Dolor muscular parte superior
6. Fatiga ocular
7. Insomnio
8. Irritabilidad
9. Problemas de concentración
10. Problemas digestivos
11. Inquietud
12. Dolor muscular en MMII
13. Cambios en el apetito

Cultura de la sobreconexión

Impacto sobre la salud y bienestar

Figure 20: Common health issues experienced in the 12 months before the survey, by existence of a right to disconnect policy (%)



Source: Authors' calculations, based on the Right to disconnect survey 2022



Todos ganan con la desconexión laboral en el trabajo a distancia



Trabajador y familia

- Incrementa la motivación
- Aumenta la satisfacción
- Mejor salud física y mental.
- Reduce estrés y f. de riesgo psicosociales.
- Fortalecimiento de las relaciones personales
- Mejor estilos de vida
- Mejor conciliación familiar y personal
- Mejora la calidad de vida



Empresa

- Mejor productividad
- Estimula la creatividad
- Incrementa capacidad de diálogo
- Marca empresarial positiva
- Fidelización del capital humano
- Reduce ausentismo laboral
- Reducción rotación del personal

Pistas para modelar la desconexión con éxito

Empresa



Integración en la cultura organizacional

1. Controles regulares de la carga de trabajo
2. Asegurar la colaboración entre equipos (internos)
3. Entrenamiento (competencias para la eficacia)
4. Mecanismos tecnológicos – restricción acceso a correo, plataformas..
5. Asegurar la fluidez y colaboración de actores externos
6. Limitación de número y duración de las reuniones
7. Limitación del número de correos
8. Política de desconexión laboral
9. Sensibilización
10. Capacitación para los jefes o líderes – modelo de liderazgo
11. Programas de bienestar laboral..

Trabajador



1. Adapta un espacio separado
2. Gestiona el tiempo
3. Desactiva las notificaciones fuera del horario laboral
4. Comunica tus intenciones
5. Establece actividades para desconectarte
6. Planifica, comunica y delega cuando debas ausentarte
7. Establece reglas con tu familia o con quienes convives

Trabajo a distancia

Desconexión laboral / Desconexión digital

¿Sabes que tienes derecho a la **desconexión digital** sea cual sea tu puesto de trabajo?

Tu empresa u organización debe garantizar el derecho a la desconexión digital* para favorecer:

- Tu derecho al descanso
- Tu intimidad personal y familiar
- Tu conciliación laboral, familiar y personal
- Tu seguridad y salud efectivas

... Algunas pistas:

¿Conoces la política interna de desconexión digital de tu empresa y sus protocolos?

¿Sabes qué medidas concretas garantizan tu derecho a la desconexión en tu empresa? ¿puedes aplicarlas?

¿Tienes que estar disponible más allá de tu jornada ordinaria?, recibes alguna compensación por ello?

¿Has recibido formación e información sobre los riesgos de la sobreexposición tecnológica y las medidas preventivas?

#PulsaOFFparaEstarON

La **digitalización** y la **conectividad** caracterizan la mayoría de los sectores y de los trabajos actuales, posibilitando flexibilizar horarios, ahorrar desplazamientos, evitar tareas peligrosas o mejorar tu autonomía y autogestión.

Sin embargo, la **hiperconectividad** impacta negativamente en tu seguridad, en tu salud y en tu rendimiento.

A nivel organizativo:

- Incrementa tu carga de trabajo.
- Prolonga tu jornada laboral.
- Favorece la multitarea y la urgencia en tu respuesta.
- Aumenta las interrupciones y las tareas no previstas.
- Sistematiza la disponibilidad permanente.

A nivel individual:

- Impide que descanses adecuadamente.
- Dificulta tu conciliación laboral, personal y familiar.
- Aumenta tu nivel de (tecno) estrés.
- Favorece problemas de sueño.
- Produce fatiga informática.
- Disminuye tu rendimiento.
- Afecta negativamente a tu salud mental, cardiovascular y musculoesquelética.

¡Fuera de tu jornada laboral, DESCONECTA!

Pulsa **FF**
Para estar **ON**



Cartel



Vídeo





Estrategia Integral Trabajo a Distancia Sano y Seguro

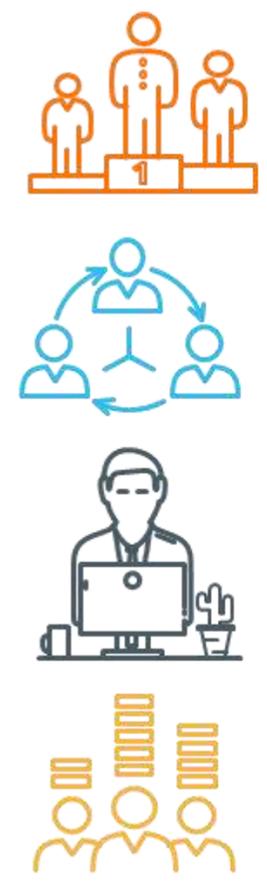


Estrategia Integral Trabajo a Distancia Sano y Seguro

“Juntos Optimizamos las Transformaciones”



Soluciones



1. KIT LIDERA LA ESTRATEGIA	7
2. KIT MOVILIZA	7
3. KIT AUTOGESTIONA	6
4. KIT FORMADOR: Aprendo, enseño y aplico	10

Estrategia Integral Trabajo a Distancia Sano y Seguro

“Juntos Optimizamos las Transformaciones”



Trabajo a distancia

POSITIVA

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE TRABAJO A DISTANCIA
(TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA)

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

INDUSTRIAS ACME SAS

- Instructivo
- Instrumento trabajadores a distancia
- Base de datos Instrumento trabajadores a distancia
- Consolidado Instrumento trabajadores a distancia
- Instrumento jefes, líderes, supervisores
- Base de datos Instrumento jefes, líderes, supervisores
- Consolidado Instrumento jefes, líderes, supervisores
- Instrumento no trabajadores a distancia
- Base de datos Instrumento no trabajadores a distancia
- Consolidado Instrumento no trabajadores a distancia

Realización:
Aplicando Soluciones en Salud, Seguridad y Trabajo S.A.S.

Coordinadores Técnicos del proyecto
Nohora Isabel Valbuena Amaris
Alejandro Orozco Acosta

Equipo técnico
Alejandro Orozco Acosta – TF. Mag.
Leonardo Sánchez Buitrago - DI. Esp.
Nohora Isabel Valbuena Amaris – TO. Mag.

	Aspecto	Prioridad 1		Prioridad 2		Prioridad 3	
		No.	%	No.	%	No.	%
9. Seleccione tres aspectos que representan los más grandes retos para la empresa/entidad, en el contexto actual de implementación del trabajo a distancia (teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa), y priorícelos de 1 a 3 de acuerdo con la importancia que tienen para usted.	a. Apoyo de la alta dirección	2	50%	0	0%	1	25%
	b. Política de desconexión laboral	0	0%	1	25%	0	0%
	c. Formación para la gestión de equipos a distancia	1	25%	0	0%	2	50%
	d. Formación en competencias y habilidades para el trabajo a distancia	0	0%	0	0%	0	0%
	e. Clima de trabajo	0	0%	2	50%	0	0%
	f. Organización del trabajo (carga de trabajo, productividad, gestión del tiempo y de prioridades, etc.)	0	0%	0	0%	0	0%
	g. Apoyo dado por el líder o el jefe del equipo	1	25%	0	0%	0	0%
	h. Apoyo de los compañeros de trabajo	0	0%	0	0%	0	0%
	i. Desempeño, retroalimentación	0	0%	0	0%	1	25%
	j. Comunicación con el líder o el jefe del equipo	0	0%	0	0%	0	0%
	k. Colaboración y comunicación con los compañeros de trabajo	0	0%	1	25%	0	0%
	l. Conocimiento de las herramientas tecnológicas de trabajo a distancia	0	0%	0	0%	0	0%
	m. Fiabilidad de las herramientas tecnológicas para el trabajo a distancia	0	0%	0	0%	0	0%
	n. Adaptación del ambiente físico de trabajo	0	0%	0	0%	0	0%
	o. Sentido de pertenencia	0	0%	0	0%	0	0%

Bibliografía

-  <https://posipedia.com.co/trabajo-a-distancia/>
-  <https://posipedia.com.co/comunidades/trabajo-a-distancia-sano-y-seguro-estrategia-integral/>
-  Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [Eurofound]. (2023). Condiciones de trabajo y trabajo sostenible. Derecho a la desconexión: Implementación e impacto a nivel de empresa. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>
-  <https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/desconexion-digital>





¿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

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

**PROYECTO ESPECIAL
EMPRESAS
MIPYMES**



**El cuidado de sí
suma a tu vida**

SESIÓN 9: DESARROLLO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Experto líder:

LINDA ORREGO GIL

Perfil Profesional:

Administradora de Empresas, especialista en Auditoria Medica, Especialista en Administración de la salud, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Master en Coaching Ontológico y Ejecutivo.



lindaorregogil@gmail.com



313-613-0591



Ruta del conocimiento



“La inteligencia emocional es la capacidad más poderosa para convertir nuestras intenciones en acciones y nuestros sueños en realidades.”

Autor: David Goleman



Objetivo general:

Fomentar el desarrollo de competencias emocionales en los empleados para mejorar su bienestar, comunicación efectiva, capacidad de adaptación y resolución de conflictos, promoviendo un entorno laboral colaborativo, productivo y saludable.



Objetivos Específicos



Fortalecer la inteligencia emocional de los empleados mediante la identificación y gestión adecuada de sus emociones y las de los demás.



Mejorar la comunicación interpersonal promoviendo la empatía, la escucha activa y el asertividad en las interacciones laborales.



Desarrollar habilidades de manejo del estrés para que los empleados puedan enfrentar situaciones laborales desafiantes de manera efectiva y sin comprometer su salud emocional.



Fomentar la resiliencia organizacional, ayudando a los empleados a adaptarse a los cambios y superar las adversidades sin perder el enfoque en los objetivos profesionales.



Qué son las competencias emocionales?

- ¿Qué son las **Competencias Emocionales**?
- Las competencias emocionales son habilidades que permiten:
- **Reconocer y gestionar emociones propias y ajenas.**
- **Facilitar relaciones sociales efectivas.**
- **Áreas clave:**
- **Autoconciencia:** Reconocer tus emociones y su impacto.
- **Autoregulación:** Controlar tus respuestas emocionales.
- **Motivación:** Usar emociones para alcanzar metas.
- **Empatía:** Comprender las emociones de los demás.
- **Habilidades sociales:** Mejorar la interacción y comunicación.
- **Beneficio:** Mejora la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la colaboración en el entorno laboral.

La Importancia de las Competencias Emocionales en el Trabajo

Beneficios clave:

1. Mejor comunicación y relaciones interpersonales.

- Promueve la empatía, la escucha activa y la resolución de conflictos.

1. Mayor productividad.

- Mejor manejo del estrés y enfoque en el trabajo.

2. Mejor adaptación al cambio.

- Capacidad para enfrentar desafíos sin perder motivación.

3. Clima laboral positivo.

- Fomenta la colaboración y la cohesión en los equipos.



Competencias Emocionales Clave para el Éxito Laboral

1. Autoconciencia:

- Reconocer y entender tus emociones.
- Ejemplo: Identificar el estrés antes de una reunión.

2. Autorregulación:

- Controlar las emociones y reacciones impulsivas.
- Ejemplo: Responder a una crítica con calma.

3. Motivación:

- Enfocarse en objetivos a largo plazo.
- Ejemplo: Superar obstáculos y mantenerse positivo.

4. Empatía:

- Comprender las emociones de los demás.
- Ejemplo: Apoyar a un colega que está abrumado.

5. Habilidades Sociales:

- Relacionarse y comunicarse eficazmente.

Ejemplo: Facilitar la resolución de conflictos en el equipo



Estrategias para Desarrollar Competencias Emocionales

1. Mindfulness y Meditación para Autoconciencia:

- Aumentar la capacidad de estar presente y observar emociones.
- Ejemplo: Notar frustración en una reunión antes de reaccionar impulsivamente.

2. Técnicas de Respiración y Relajación para Autorregulación:

- Controlar el estrés y las emociones mediante respiración profunda.
- Ejemplo: Practicar respiración antes de una presentación para reducir la ansiedad.

3. Establecer Metas y Objetivos para Motivación:

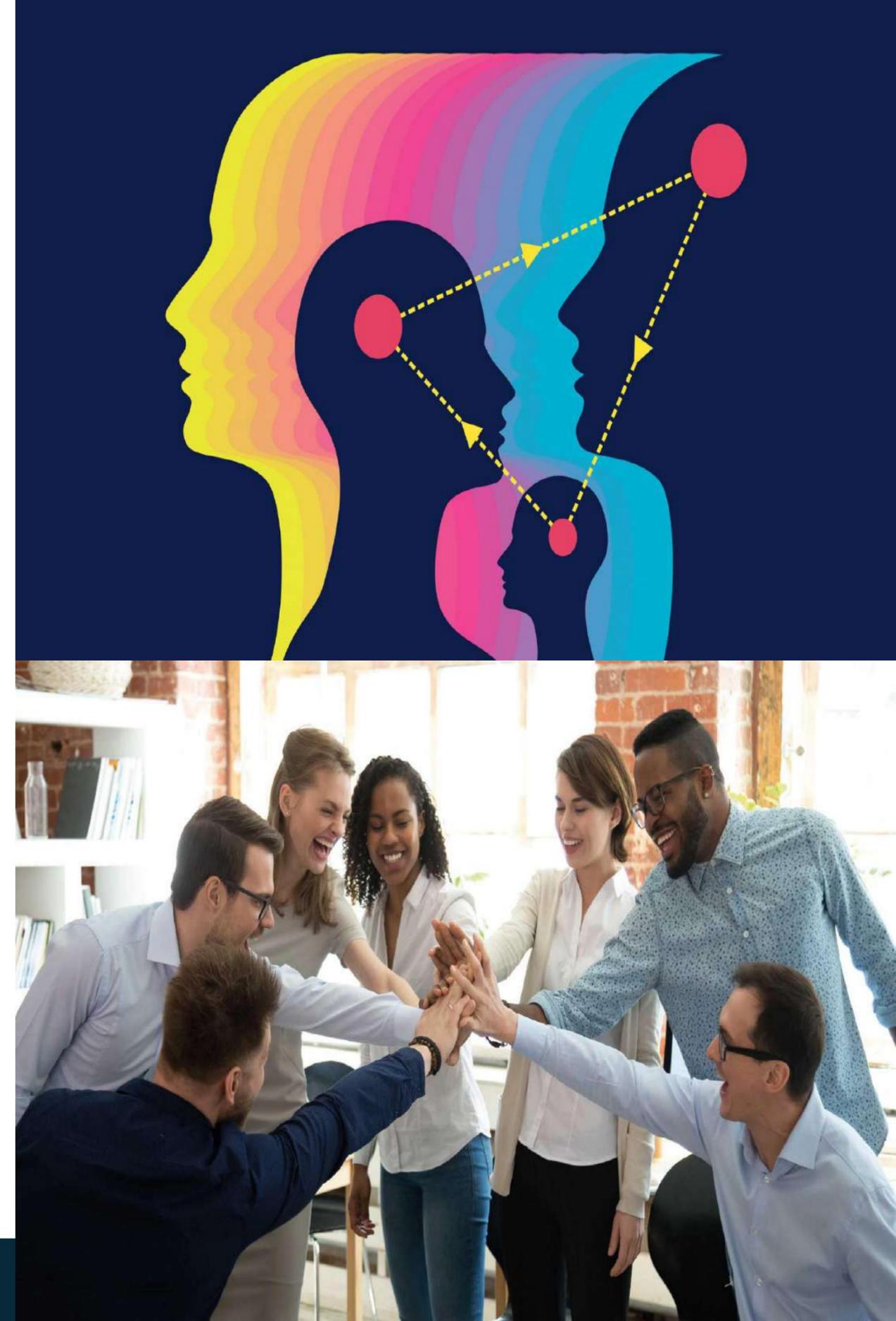
- Mantenerse enfocado estableciendo metas claras.
- Ejemplo: Proponerse mejorar habilidades técnicas en tres meses.

4. Escucha Activa y Preguntas Abiertas para Empatía:

- Comprender las perspectivas ajenas con preguntas abiertas.
- Ejemplo: Un líder pregunta a un colega cómo se siente con un nuevo proyecto.

5. Comunicación Asertiva y Feedback Constructivo para Habilidades Sociales:

- Expresar opiniones de manera clara y respetuosa.
- Ejemplo: Dar feedback constructivo con énfasis en la mejora continua.



Aplicación en el Ámbito Laboral

APPLICATION OF EMOTIONAL COMPETENCIES IN THE WORKPLACE

APPLICACION DE EMOTIONAL COMPETENCIES IN THE WORKPLACE

Emotional Competencies productivity & well-being



 Emotional Competencies	 Emotions Competencies	 Social Competencies	 Productivity Competencies
			



EMOTIONAL COMPETENCIES

Competencias Emocionales en Situaciones Laborales Comunes

1. Resolución de Conflictos

- **Competencias:** Empatía y Comunicación Asertiva
- **Ejemplo:** Escuchar y entender las preocupaciones del compañero para encontrar una solución.

2. Trabajo en Equipo

- **Competencias:** Habilidades Sociales
- **Ejemplo:** Colaborar en una presentación y dar feedback constructivo.

3. Gestión del Estrés

- **Competencias:** Autoconciencia y Autorregulación
- **Ejemplo:** Utilizar técnicas de respiración para manejar la presión de un plazo.

4. Motivación Personal

- **Competencia:** Motivación
- **Ejemplo:** Establecer un objetivo personal para asistir a un curso de formación.

5. Adaptación al Cambio

- **Competencias:** Resiliencia y Flexibilidad
- **Ejemplo:** Aprender juntos a usar un nuevo software y apoyar a los compañeros.



Beneficios de desarrollar competencias emocionales en el ámbito laboral

Mejora del Clima Laboral
1. Mayor empatía entre compañeros.
2. Comunicación más efectiva.

Aumento de la Productividad
1. Mejor gestión del estrés.
2. Mayor concentración y eficiencia.

Incremento del Bienestar
1. Mejor equilibrio emocional.
2. Mayor satisfacción y motivación laboral.

Reducción del Conflicto
1. Resolución más rápida de problemas.
2. Mayor tolerancia ante diferencias.

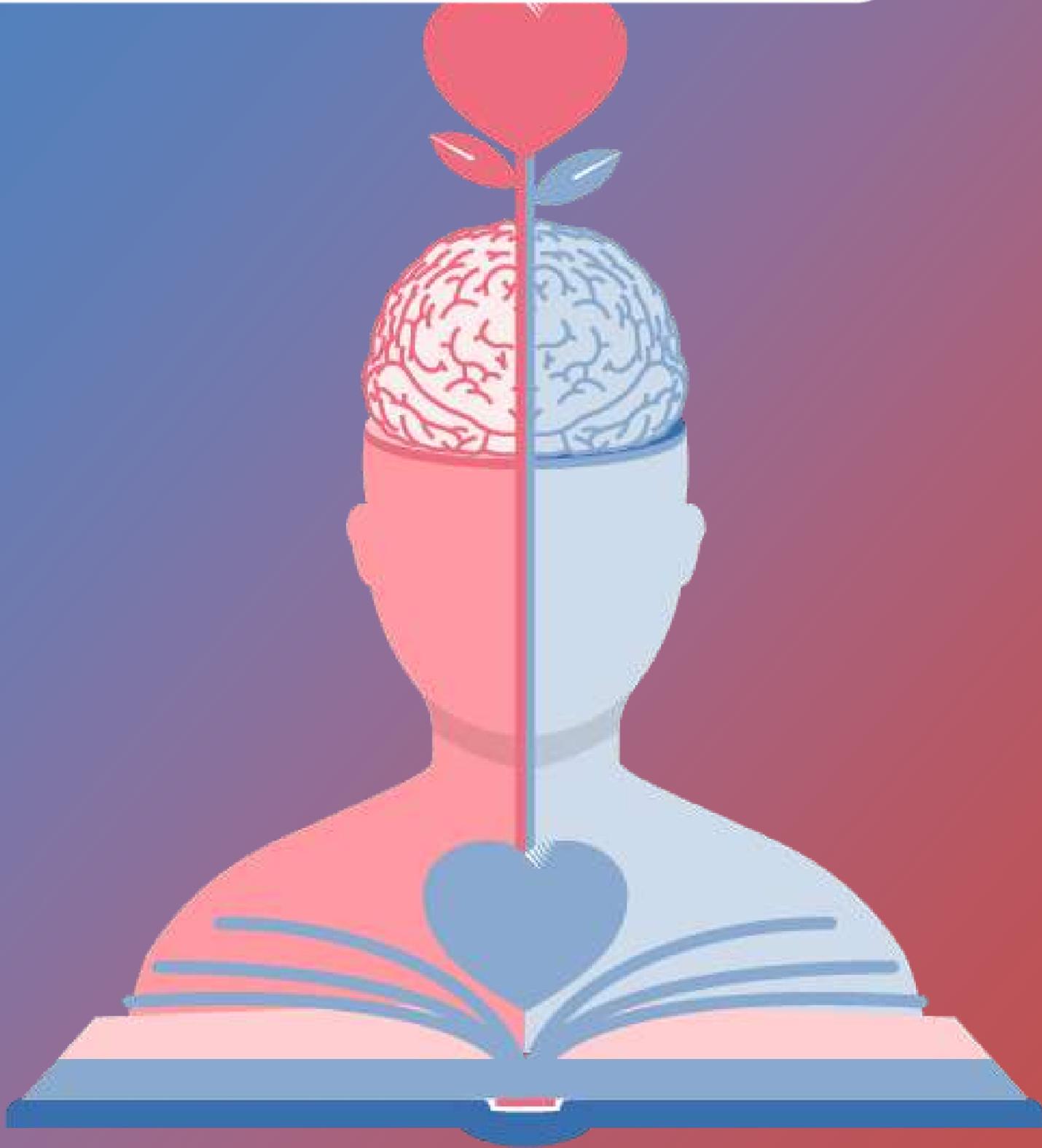
Desarrollo de Liderazgo
1. Inspirar confianza en el equipo.
2. Toma de decisiones más equilibrada.





Evaluación y retroalimentación emocional

- La evaluación emocional ayuda a identificar cómo gestionamos nuestras emociones y las de los demás, promoviendo el crecimiento personal y profesional.
- **Autoevaluación:** Reflexiona sobre tus reacciones emocionales en el trabajo.
- **Retroalimentación constructiva:** Ofrece y recibe comentarios enfocados en la mejora.
- **Empatía:** Escucha activamente sin juzgar.
- **Plan de mejora:** Establece metas para desarrollar tu inteligencia emocional.
- Aplicar retroalimentación emocional mejora el ambiente laboral y potencia la productividad.



Cultura emocional en la organización

- Fomentar una cultura emocional en el trabajo crea un entorno donde los empleados se sienten comprendidos y apoyados, mejorando el bienestar y el rendimiento.
- **Liderazgo emocional:** Los líderes deben modelar inteligencia emocional y promover relaciones saludables.
- **Apoyo emocional:** Fomentar un ambiente de confianza y empatía entre los equipos.
- **Gestión del estrés:** Implementar estrategias para manejar el estrés y las emociones en situaciones de presión.
- **Políticas de bienestar:** Establecer programas que promuevan el bienestar emocional de los empleados.
- Una cultura emocional sólida impulsa la motivación, el compromiso y la productividad organizacional.

Conclusión y prácticas recomendadas

- Conclusión y Prácticas Recomendadas
- Desarrollar competencias emocionales es clave para el éxito personal y organizacional. La inteligencia emocional mejora las relaciones laborales, la toma de decisiones y el ambiente de trabajo.
- - Autoevaluación continua: Reflexiona sobre tus emociones y su impacto.
- - Escucha activa: Practica la empatía en cada interacción.
- - Manejo del estrés: Implementa técnicas de autorregulación.
- - Desarrollo personal: Establece metas para seguir mejorando tu inteligencia emocional.

Incorporar estas prácticas fomenta un entorno laboral más saludable y productivo.



Bibliografía

-  Daniel Goleman: Emotional Intelligence
<https://www.danielgoleman.info/topics/emotional-intelligence>
Página oficial de Daniel Goleman, uno de los autores más reconocidos en inteligencia emocional, que ofrece recursos y artículos sobre su aplicación en el ámbito laboral.
-  Harvard Business Review: The Focused Leader
<https://hbr.org/2013/12/the-focused-leader>
Artículo de la Harvard Business Review que explora la relación entre el liderazgo efectivo y la inteligencia emocional.
-  American Psychological Association: Emotional Intelligence in the Workplace
<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2017/state-nation>
Informe de la APA sobre el impacto de la inteligencia emocional en el estrés y el bienestar laboral.
-  Mind Tools: Improving Emotional Intelligence
https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_59.htm
Una guía práctica sobre cómo desarrollar la inteligencia emocional y aplicar estas habilidades en el entorno laboral.





¿Preguntas?



Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular

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





POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa

26

**Comunidad Nacional de
Conocimiento de:**

***HABILIDADES HUMANAS
PARA LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO***



**El cuidado de sí
suma a tu vida**



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA

SESIÓN 12: LA FRUGALIDAD COMO UNA NUEVA HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN S.S.T

Experto Líder: Diego Hurtado Guzmán

Perfil Profesional:

Médico de la UPB; Especialista en Gerencia de la salud ocupacional; Magíster en Bioética. Mentor en humanización del ser y del trabajo. Docente de cátedra en SST; Miembro SCMT Antioquia.



elartedetrabajarfeliz@gmail.com



Instagram: el arte de trabajar feliz.



Ruta del conocimiento en habilidades humanas



Ruta del conocimiento en habilidades humanas



Objetivo general

Nuestro objetivo es que el responsable del SGSST de las empresas afiliadas a Positiva Compañía de seguros, reconozcan los principios más básicos de la gestión frugal, para emplearlo como modelo de gestión en SST.



La frugalidad es la capacidad de hacer más con menos, optimizando los recursos sin comprometer la calidad ni la seguridad.



UOC Universitat Oberta de Catalunya

Mel - Management & eLearning

Mel - Management & eLearning

[Sobre Nosotros](#) | [Proyectos](#) | [Publicaciones](#) | [Tesis Doctorales](#)

Portada > Novetats > Innovación frugal: Hacer más con menos

ACTUALIDAD

Innovación frugal: Hacer más con menos

ADRIÀ TUNEU PUIG | 10 DE OCTUBRE DE 2024



Consulta posible gracias al compromiso con la cultura de la

por palabras

Escriba aquí la palabra

frugalidad

SIN. / ANT.

Del lat. *frugalītas*, *-ātis*.

1. f. Templanza, parquedad en la comida y la bebida.

SIN.: parquedad, templanza, sobriedad, moderación, medida, austeridad.

ANT.: voracidad, gula¹.

SINÓNIMOS O AFINES DE **frugalidad**

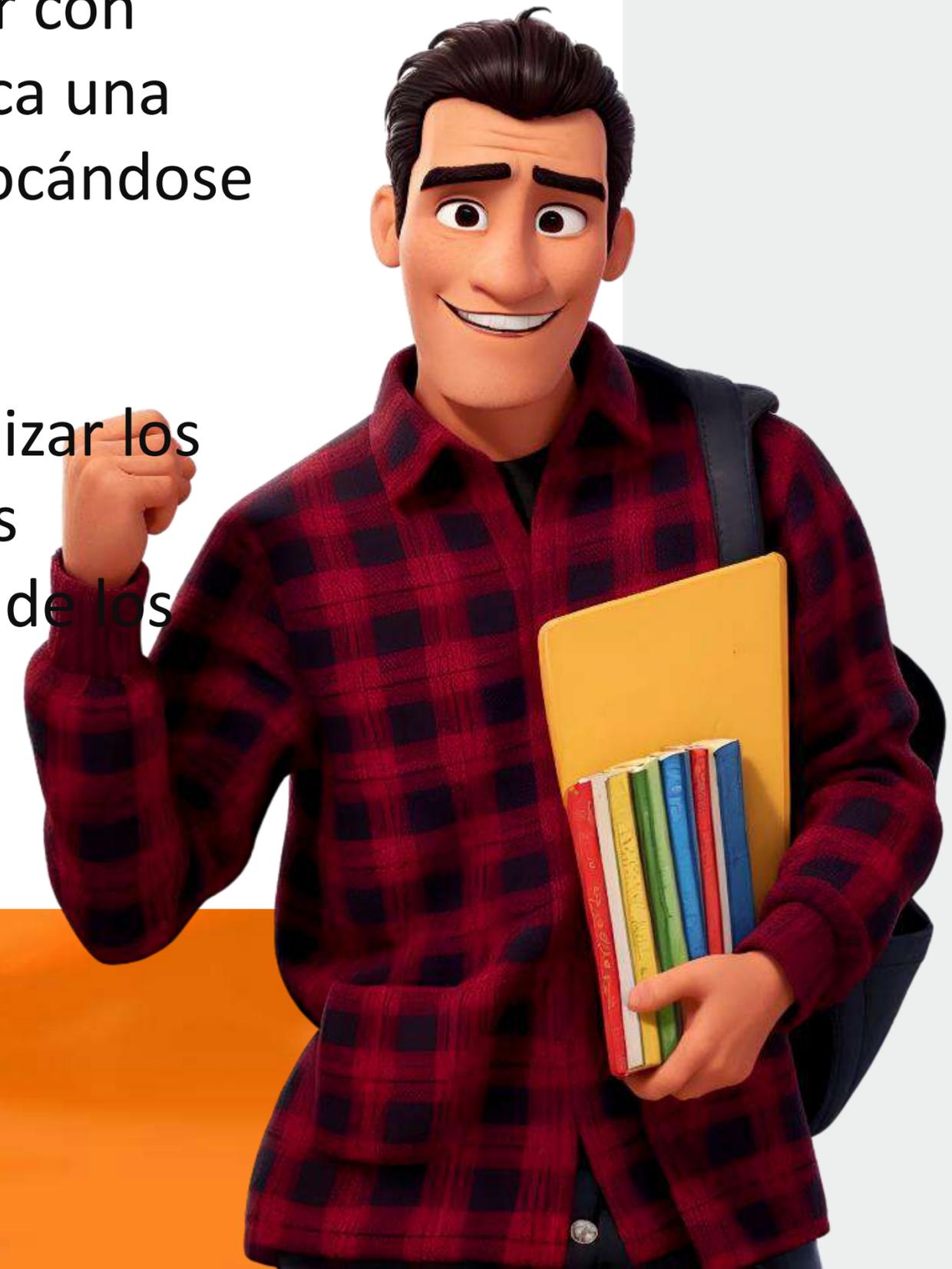
- **parquedad, templanza, sobriedad, moderación, medida, austeridad.**

ANTÓNIMOS U OPUESTOS DE **frugalidad**

- **voracidad, gula¹.**

La **frugalidad**, según Séneca, no es simplemente vivir con menos, sino vivir con lo justo y necesario. Esto implica una elección consciente y mesurada de los recursos, enfocándose en lo que realmente aporta valor.

En el contexto gerencial, la frugalidad permite optimizar los procesos y minimizar riesgos, usando únicamente los recursos indispensables para garantizar la seguridad de los trabajadores.



Ejemplos prácticos para gerentes de SST:

1. Simplificación de procedimientos de seguridad:

- ✓ En lugar de implementar múltiples pasos redundantes en los protocolos de seguridad, la frugalidad invita a evaluar qué pasos son realmente necesarios para prevenir accidentes y mejorar la protección de los trabajadores. Un ejemplo sería simplificar los procedimientos de evacuación en caso de emergencia, asegurando que sean fáciles de entender y seguir, en lugar de complejos y sobrecargados.

2. Optimización de recursos de protección:

- ✓ En vez de dotar a los trabajadores con múltiples equipos de protección innecesarios, la frugalidad aboga por proporcionar aquellos que son clave para cada tarea específica. Un ejemplo sería seleccionar el equipo de protección personal adecuado para cada labor, en vez de utilizar equipos genéricos que pueden ser insuficientes o excesivos.

3. Formación focalizada y eficiente:

- ✓ En lugar de ofrecer capacitaciones extensas que abarcan temas generales, la frugalidad sugiere concentrarse en áreas clave que los trabajadores realmente necesitan dominar. Un ejemplo sería reducir el tiempo de formación en temas secundarios y enfocarse en aquellas prácticas que tienen un impacto directo en la reducción de riesgos, como el manejo de maquinaria peligrosa.

Ejemplos de frugalidad aplicados al entorno gerencial:

- ✓ **Toyota:** La compañía es famosa por su enfoque en la mejora continua y la eliminación de desperdicios (lean management). En SST, esto se traduce en la utilización justa de recursos y el diseño de procesos eficientes que minimizan riesgos sin generar sobrecostos.
- ✓ **IKEA:** Con su filosofía de simplicidad, la empresa se enfoca en lo esencial. En SST, esto se refleja en espacios de trabajo bien diseñados donde se maximiza la seguridad con el uso de recursos simples y efectivos.

Conclusión:

La frugalidad no es austeridad, es **sabiduría en la elección** de lo necesario para proteger a los trabajadores, sin desperdiciar recursos ni complicar los procesos.



Innovación frugal en SST

La innovación frugal permite desarrollar soluciones prácticas y asequibles para la seguridad laboral.

Problemas:

- Alta dependencia de tecnología costosa en la gestión de riesgos.
- Falta de acceso a tecnologías avanzadas para pequeñas empresas.
- Desperdicio de recursos por falta de optimización en procesos de seguridad.

Soluciones:

- Fomentar la creatividad para diseñar soluciones simples y efectivas.
- Implementar tecnologías de bajo costo para monitorear riesgos.
- Reutilizar y adaptar recursos disponibles para mejorar la seguridad.

Ejemplo empresarial:

IKEA utiliza soluciones frugales en el diseño de sus operaciones, enfocándose en la simplicidad y eficiencia en los espacios de trabajo, garantizando así un entorno seguro con recursos limitados.



La Formación Frugal para Gerentes de SST

La formación frugal optimiza el tiempo y los recursos, enfocándose en lo esencial para mejorar la seguridad laboral.

Problemas:

- Programas de formación extensos y costosos.
- Falta de enfoque en temas críticos para la seguridad laboral.
- Desperdicio de tiempo y recursos en capacitaciones no relevantes.

Soluciones:

- Enfocar la formación en aspectos críticos de SST mediante cursos cortos y específicos.
- Utilizar **herramientas digitales** de bajo costo para capacitar a los trabajadores.
- Priorizar capacitaciones en áreas de alto riesgo para mejorar su impacto.

Ejemplo empresarial:

Unilever utiliza formación frugal a través de plataformas digitales que permiten a los empleados capacitarse en SST de forma eficiente, sin gastar grandes cantidades de tiempo o recursos.

El Ciclo de Vida de los Recursos en la Frugalidad

Gestionar el ciclo de vida de los recursos con frugalidad permite ahorrar sin comprometer la seguridad.

Problemas:

- Desperdicio de materiales de seguridad debido a una mala gestión.
- Falta de reutilización de recursos en SST.
- Alto costo asociado a la compra constante de nuevos materiales.

Soluciones:

- Reutilizar materiales y equipos siempre que sea seguro y posible.
- Aplicar **estrategias de mantenimiento frugales** para prolongar la vida útil de los recursos.
- Evaluar el ciclo de vida de cada recurso para optimizar su uso.

Ejemplo empresarial:

Renault aplicó un enfoque de frugalidad al gestionar los recursos de sus plantas, implementando un sistema de mantenimiento predictivo para sus equipos de seguridad, lo que redujo costos y desperdicios.



Frugalidad y Bienestar Laboral

La frugalidad en el bienestar laboral prioriza la calidad sobre la cantidad, mejorando las condiciones de trabajo con recursos mínimos.

Problemas:

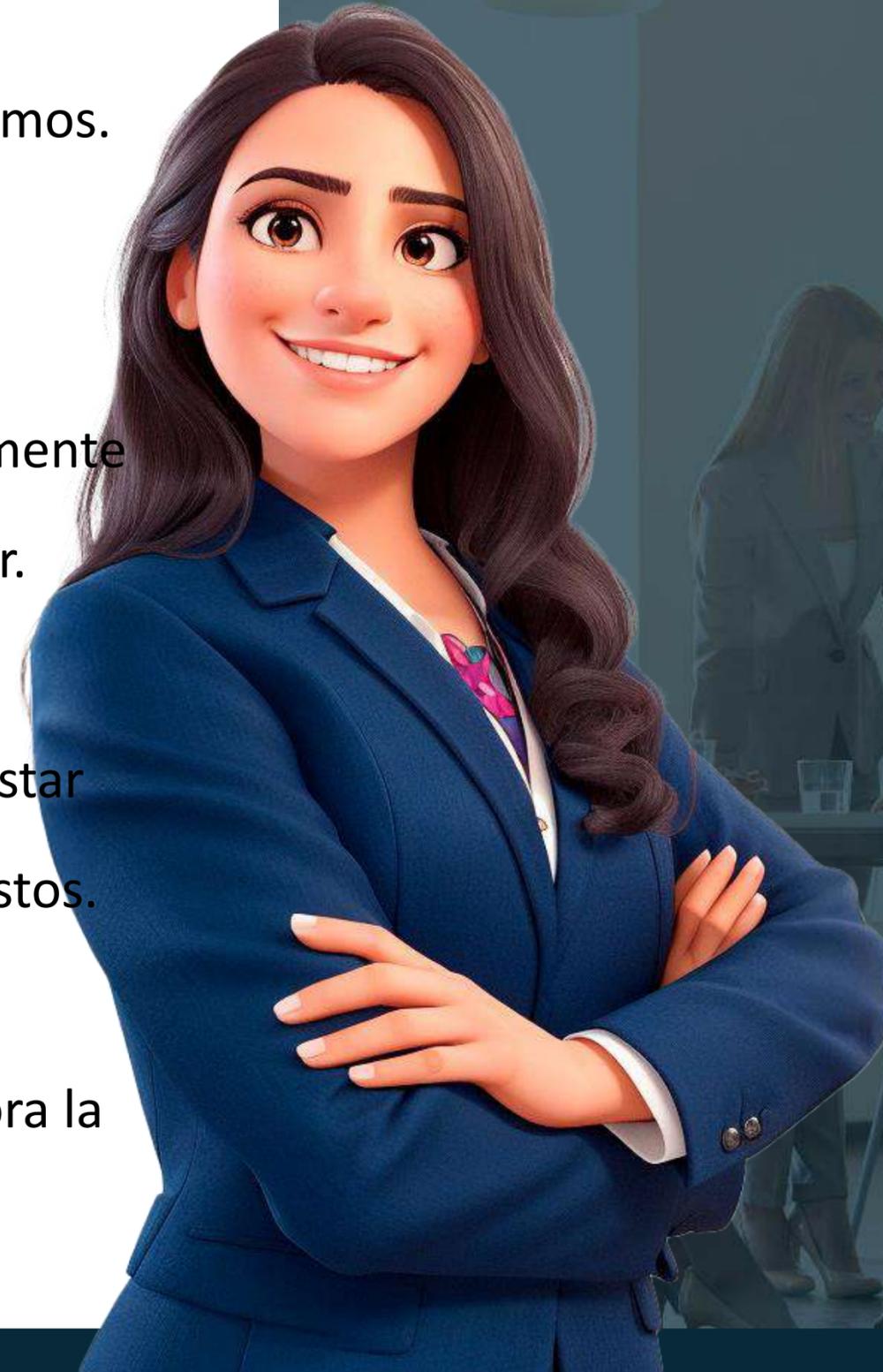
- Falta de programas de bienestar accesibles para todos los trabajadores.
- Desperdicio de recursos en actividades que no impactan directamente el bienestar.
- Costos elevados en la implementación de programas de bienestar.

Soluciones:

- Implementar programas de bienestar sencillos pero efectivos.
- Utilizar recursos disponibles en la empresa para mejorar el bienestar de los trabajadores.
- Diseñar espacios de trabajo saludables sin incurrir en grandes gastos.

Ejemplo empresarial:

Patagonia es una empresa que ha implementado programas de bienestar laboral frugales, enfocándose en lo que realmente mejora la calidad de vida de sus empleados sin incurrir en costos elevados.



La gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe satisfacer las verdaderas necesidades de protección y bienestar, sin caer en la trampa del exceso o el desperdicio.

Bibliografía

-  Narayanan, V. G., & Swaminathan, J. M. (2007). *Frugality in Management: Simple Solutions for Complex Challenges*. Harvard Business Review.
-  Peters, T. J., & Waterman, R. H. (2010). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. Harper Business.
-  Séneca, L. A. (2014). *Cartas morales a Lucilio*. Alianza Editorial.
-  CoachHub. (2021). *What is Frugal Innovation and Frugal Investor Work?*. CoachHub. <https://www.coachhub.com/blog/what-is-frugal-innovation-and-frugal-investor-work/>
-  Innovar o Morir. (2020). *Innovación Frugal: Definición, Principios, Características y Ejemplos*. <https://innovaromorir.com/innovacion-frugal-definicion-principios-caracteristicas-ejemplos/>
-  Universitat Oberta de Catalunya (UOC). (2020). *Innovación Frugal: Hacer Más con Menos*. UOC Blogs. <https://blogs.uoc.edu/mel/es/innovacion-frugal-hacer-mas-con-menos/>





¿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

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

**COACHING PARA
UN TRABAJO
SEGURO**

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



SESIÓN 7: LIDERAZGO SEGURO CON COACHING

Experto Líder: Roberto Machado

Perfil Profesional:

Embajador Mundial de la Risa y Conferencista Certificado Internacional de Alto Impacto. Además, es Life Coach, Master Practitioner PNL, Coach Ontológico Empresarial y Hipnoterapeuta. Actualmente, está cursando el Diplomado en Felicidad Organizacional y Gestión de Personas en UANDES.



roberto@robertomachado.co



+57 350 8492513



Ruta del conocimiento



“EL LIDERAZGO NO SE TRATA SOLO DE DIRIGIR, SINO DE INSPIRAR SEGURIDAD, CONFIANZA Y DESARROLLO EN CADA MIEMBRO DEL EQUIPO.”

Roberto Machado



TABLA DE CONTENIDO

01

Liderazgo Seguro

02

Coaching como
Herramienta para el
Liderazgo Seguro

03

Habilidades Clave del
Líder Seguro

04

Técnicas de Coaching
para un Trabajo Seguro

05

Ejercicio Práctico: Role-playing
de Coaching y Liderazgo Seguro



Objetivo general

Fortalecer las capacidades de liderazgo seguro en los participantes, a través de herramientas de coaching que promuevan una cultura de seguridad en el trabajo.



Objetivos específicos



Comprender los principios del liderazgo seguro.



Explorar el coaching como una herramienta para mejorar la comunicación y seguridad.



Identificar las habilidades clave que un líder seguro debe desarrollar.



Aplicar técnicas de coaching para gestionar riesgos y promover una cultura de seguridad en el equipo.

Liderazgo Seguro

Un líder seguro es aquel que no solo se preocupa por los resultados, sino también por el bienestar y la seguridad física y emocional de su equipo.



Coaching como Herramienta para el Liderazgo Seguro

● Autodescubrimiento de Soluciones

El coaching invita a los colaboradores a identificar por sí mismos las mejores prácticas seguras.

● Confianza y Apertura

Desarrolla un entorno de confianza, donde los equipos se sientan seguros al compartir preocupaciones y sugerencias sobre seguridad.

● Empoderamiento para Decisiones Seguras

El coaching da a los colaboradores la autonomía para tomar decisiones enfocadas en la seguridad.

● Crecimiento Continuo

Fomenta un aprendizaje constante, donde cada miembro del equipo se vuelve más consciente de los riesgos y de cómo prevenirlos.

Habilidades Clave del Líder Seguro



Escucha Activa

Comprender las preocupaciones del equipo para identificar riesgos potenciales y promover soluciones seguras.



Comunicación Efectiva

Explicar claramente las normas de seguridad y expectativas, asegurando que todos las comprendan y las apliquen.



Toma de Decisiones Segura

Evaluar rápidamente las situaciones y tomar decisiones que prioricen la seguridad en todo momento.



Empoderamiento del Equipo

Fomentar que cada miembro asuma responsabilidad sobre su propia seguridad y la del equipo.

Técnicas de Coaching para un Trabajo Seguro

Preguntas Poderosas

Estimular la reflexión con preguntas que inviten al equipo a identificar posibles riesgos y soluciones.

Feedback Constructivo

Dar retroalimentación enfocada en mejorar comportamientos inseguros y reforzar los comportamientos positivos.

Establecimiento de Metas Claras

Definir objetivos de seguridad específicos y medibles que guíen al equipo hacia un entorno más seguro.

Escucha Activa y Empática

Prestar atención total a las preocupaciones del equipo, mostrando empatía y promoviendo un diálogo abierto sobre la seguridad.



Ejercicio Práctico: Role-playing de Coaching y Liderazgo Seguro

1. Definir Escenarios

Identifiquen situaciones comunes de seguridad en su entorno laboral que requieran coaching, como el uso del equipo de protección personal, la identificación de riesgos o la comunicación sobre incidentes.

2. Elegir Roles

Para cada escenario, designen un líder/coach y un empleado. El líder debe utilizar técnicas de coaching (preguntas poderosas, feedback constructivo, escucha activa) para abordar la situación.

3. Simulación

Realicen la simulación en parejas. El líder debe guiar al empleado a través de la conversación, mientras el resto del equipo observa y toma notas.



Ejercicio Práctico: Role-playing de Coaching y Liderazgo Seguro

4. Reflexión

Después de la simulación, discutan en grupo lo que funcionó bien y qué se podría mejorar. ¿Cómo se sintieron en sus roles? ¿Qué aprendieron sobre el coaching y el liderazgo seguro?

5. Implementación

Finalmente, cada participante se compromete a aplicar lo aprendido en su lugar de trabajo y a documentar la experiencia para discutir en la próxima reunión de equipo.



“El liderazgo no se trata de control, sino de generar un entorno donde las personas se sientan seguras para dar lo mejor de sí.”

 **Roberto Machado**

¡Gracias por ser parte de nuestra comunidad de coaching para un trabajo seguro!

Bibliografía

- ▶ La práctica del liderazgo: Cómo utilizar la inteligencia emocional para liderar con éxito. Daniel Goleman. <https://lc.cx/XksLIU>
- ▶ Coaching para el rendimiento: El método de coaching de la excelencia. John Whitmore <https://lc.cx/LsYbUk>
- ▶ La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización que aprende. Peter Senge <https://lc.cx/bd0YTo>
- ▶ Coaching y Liderazgo. Joan Payeras <https://lc.cx/rUbR6d>





¿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



¡SÍGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

16

PREVENCIÓN DE PELIGROS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



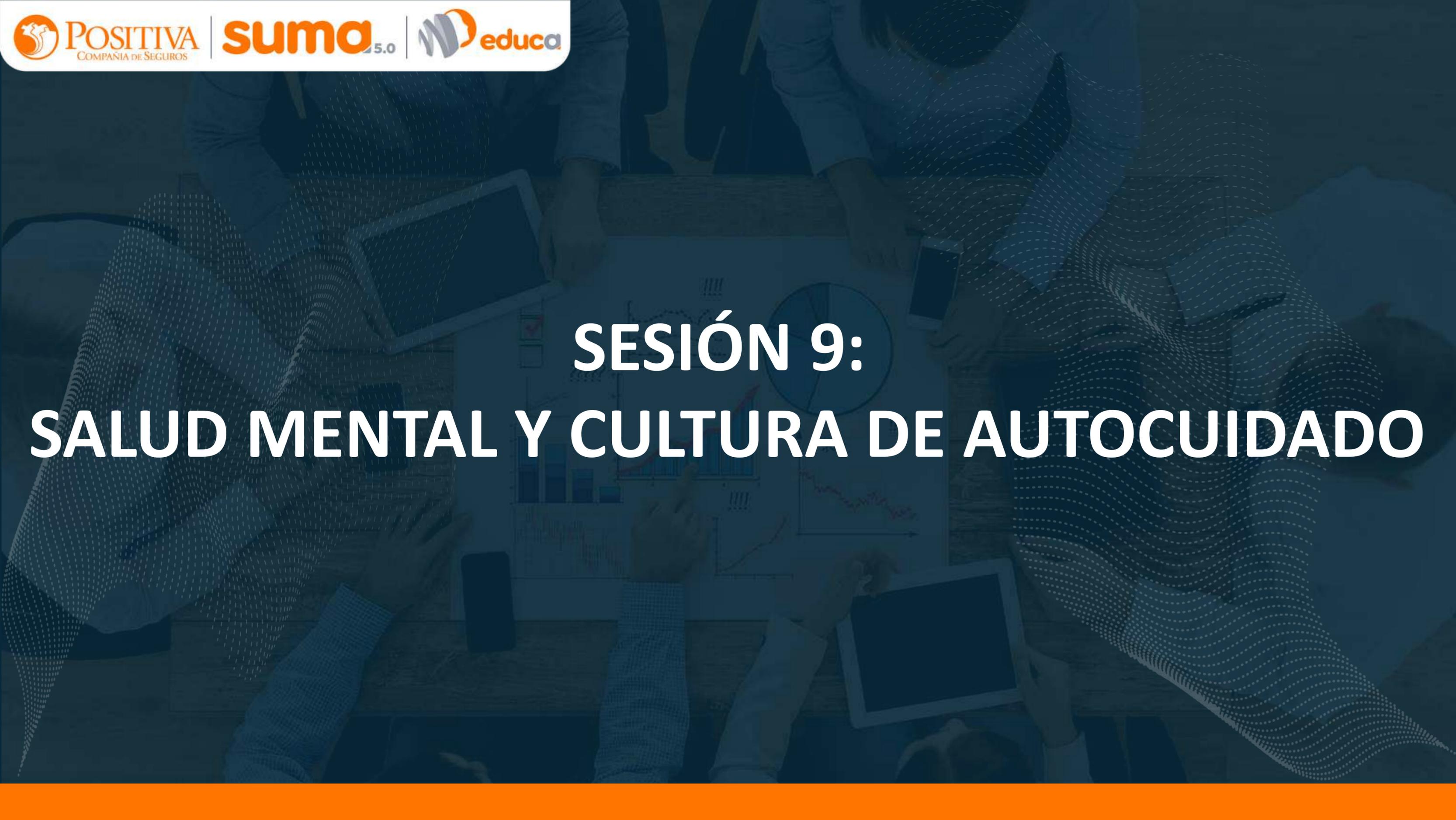
**El cuidado de sí
suma a tu vida**



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



SESIÓN 9: SALUD MENTAL Y CULTURA DE AUTOCUIDADO

Experto Líder:

CARLOS ANDRÉS VALENCIA HERNÁNDEZ

Perfil Profesional:

Magister en Gestión de la Calidad y en las Organizaciones, Especialista en Gestión Territorial, Seguridad Pública y en riesgos laborales, con experiencia de más de 24 años en la Policía Nacional de Colombia; Oficial en el grado de Teniente Coronel de la reserva activa; Entre sus cargo fue Jefe del SGSST en la Policía Nacional de Colombia, asesor internacional del Gobierno de Guatemala, instructor y profesor de la Cruz Roja Colombiana, y el Concejo Colombiano de Seguridad, conferencista internacional, docente universitario, actualmente asesor en temas de seguridad al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y Director de Operaciones (COO) de Prohumana Soluciones.



Carlosvalencia21@hotmail.com



3145359820

*“EL ESTADO DE TU VIDA NO ES MÁS
QUE UN REFLEJO DEL ESTADO DE TU
MENTE”*

WAYNE DYER



INVITACIÓN



30 OCT 2024

08:00 AM

SESIÓN 10: ENFOQUE DE GÉNERO EN
ENTIDADES PÚBLICAS



TABLA DE CONTENIDO

01

Objetivos

02

Términos

03

Contenido

04

Ejemplos



Objetivo general

Socializar las afectaciones de salud mental en ocasión a condiciones y factores de riesgo laboral que la alteran.



Objetivos específicos



Socializar
conceptos
básicos de salud
mental



Reconocer las
afectaciones de la
salud mental que
afectan a los
trabajadores.



Conocer
diferentes
herramientas de
tratamientos y
prevención de las
secuelas
psicológicas

FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJADOR

CONDICIÓN INTRALABORAL



Demandas del trabajo



Control sobre el trabajo



Liderazgo y relaciones sociales



Recompensas

Factores intralaborales

CONDICIONES EXTRALABORALES

CONSTRUCTO	DIMENSION
EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Factores extralaborales

- ### Factores de las características individuales del trabajador:
- Personalidad
 - Edad
 - Motivación
 - Formación
 - Actitudes
 - Aptitudes

Condiciones personales

Que es la salud mental, según la OMS.

“un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.



AFECTACIONES EMOCIONALES



- Impulsividad
- Sentimiento de insignificancia
- Sentimiento de impotencia
- Hipervigilancia
- Miedo
- Terror
- Inestabilidad afectiva
- Irritabilidad
- Tristeza
- Duelo

AFECTACIONES COGNITIVAS



- Confusión y desorientación
- Sueños y pesadillas recurrentes
- Preocupación
- Problemas de concentración y memoria
- Dificultad de tomar decisiones
- Cuestionamiento a creencias espirituales
- Autoeficacia y auto valía disminuida

AFECTACIONES FÍSICAS



- Fatiga y cansancio
- Alteraciones en apetito y sueño
- Taquicardia
- Fracturas
- Dolores físicos
- Hiperventilación o sudor
- Empeoramiento de condiciones crónicas (diabetes, presión, etc.)
- Daños orgánicos
- Cirugías

AFECTACIONES SOCIALES



- Mayor violencia por motivos de género
- Aislamiento
- Incremento de conflictos familiares
- Agresión física
- Discriminación
- Desintegración de redes sociales
- Fragmentación de estructuras comunitarias
- Sobreprotección

Salud mental y sus afectaciones.

Las afecciones de salud mental comprenden trastornos mentales y discapacidades psicosociales, así como otros estados mentales asociados a un alto grado de angustia, discapacidad funcional o riesgo de conductas autolesivas.



Panorama mundial.

En 2019, **970** millones de personas padecían un trastorno mental. Los más habituales eran la ansiedad y la depresión.



Panorama mundial.

Para el 2030, se considera que la pandemia se llamara "Enfermedades de salud mental".



Afectación mas común de la salud mental.

Los trastornos mentales

Además, estas afecciones aumentan el riesgo de suicidio y de sufrir violaciones de los derechos humanos.

Datos curiosos

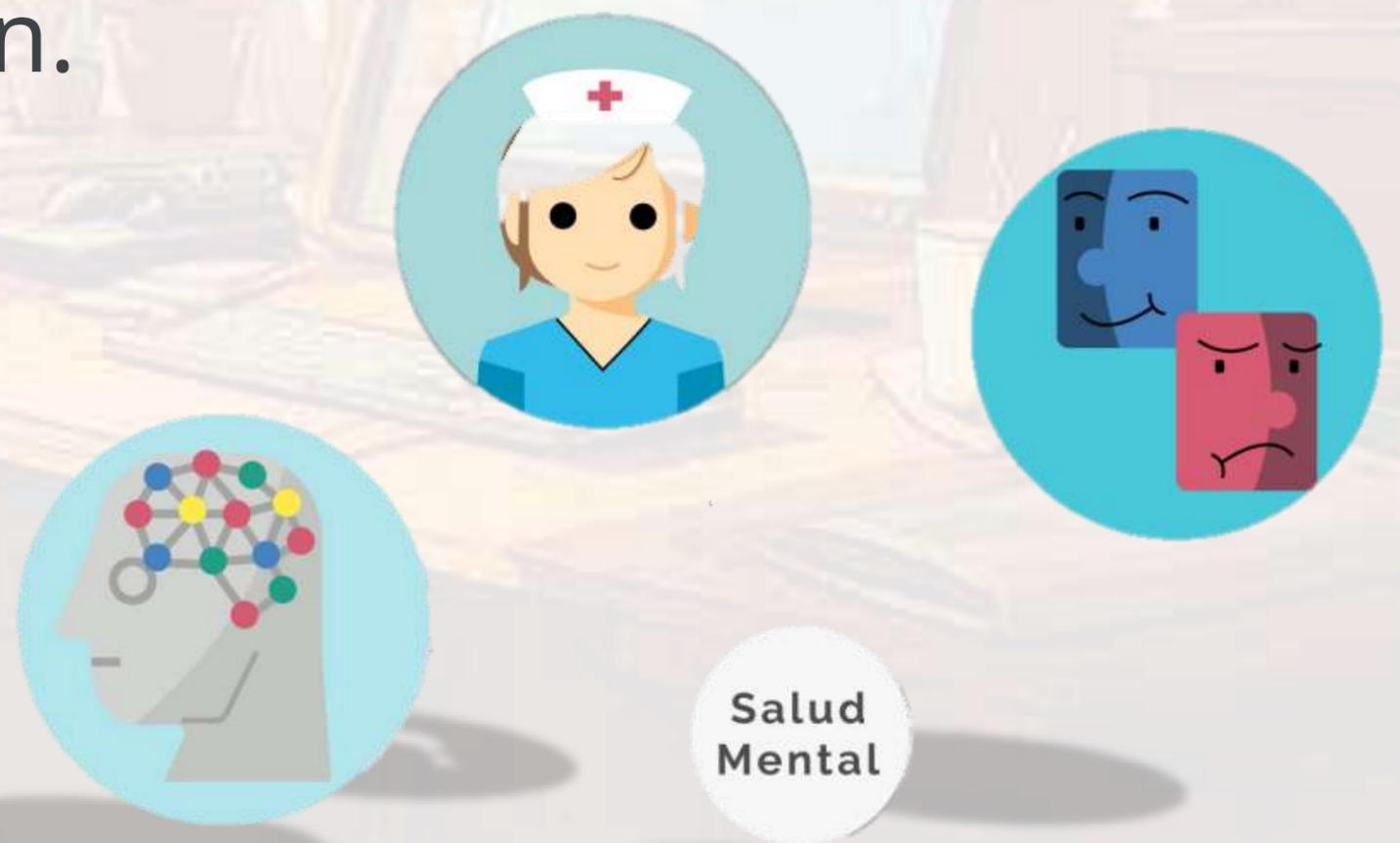


Las personas con problemas de salud mental graves fallecen un promedio de **10** a **20** años antes que la población general.



Los trastornos mentales

Las consecuencias económicas de los problemas de salud mental son enormes y las pérdidas de productividad que generan superan con creces los costos directos de la atención que requieren.



Tratamiento y prevención



- Muchas afecciones de salud mental se pueden tratar eficazmente a un costo relativamente bajo, pero los sistemas de salud siguen careciendo de recursos y en todo el mundo continúa habiendo **deficiencias importantes en el acceso a los tratamientos.**
- También ocurre a menudo que la atención a la salud mental **no es de calidad suficiente.**
- Las personas que tienen problemas de **salud mental sufren estigmatización, discriminación y violaciones de los derechos humanos.**

Estrés postraumático



Es una afección de salud mental que algunas personas desarrollan tras experimentar o ver algún evento traumático. como la guerra, un desastre natural, un accidente automovilístico o una agresión física lesiva o sexual.

Situaciones que podrían causar trastorno por estrés postraumático



- Maltrato físico, sexual o emocional.



- Ser víctima o testigo de violencia o de un delito.



- Enfermedad grave o muerte de un familiar o amigo cercano.

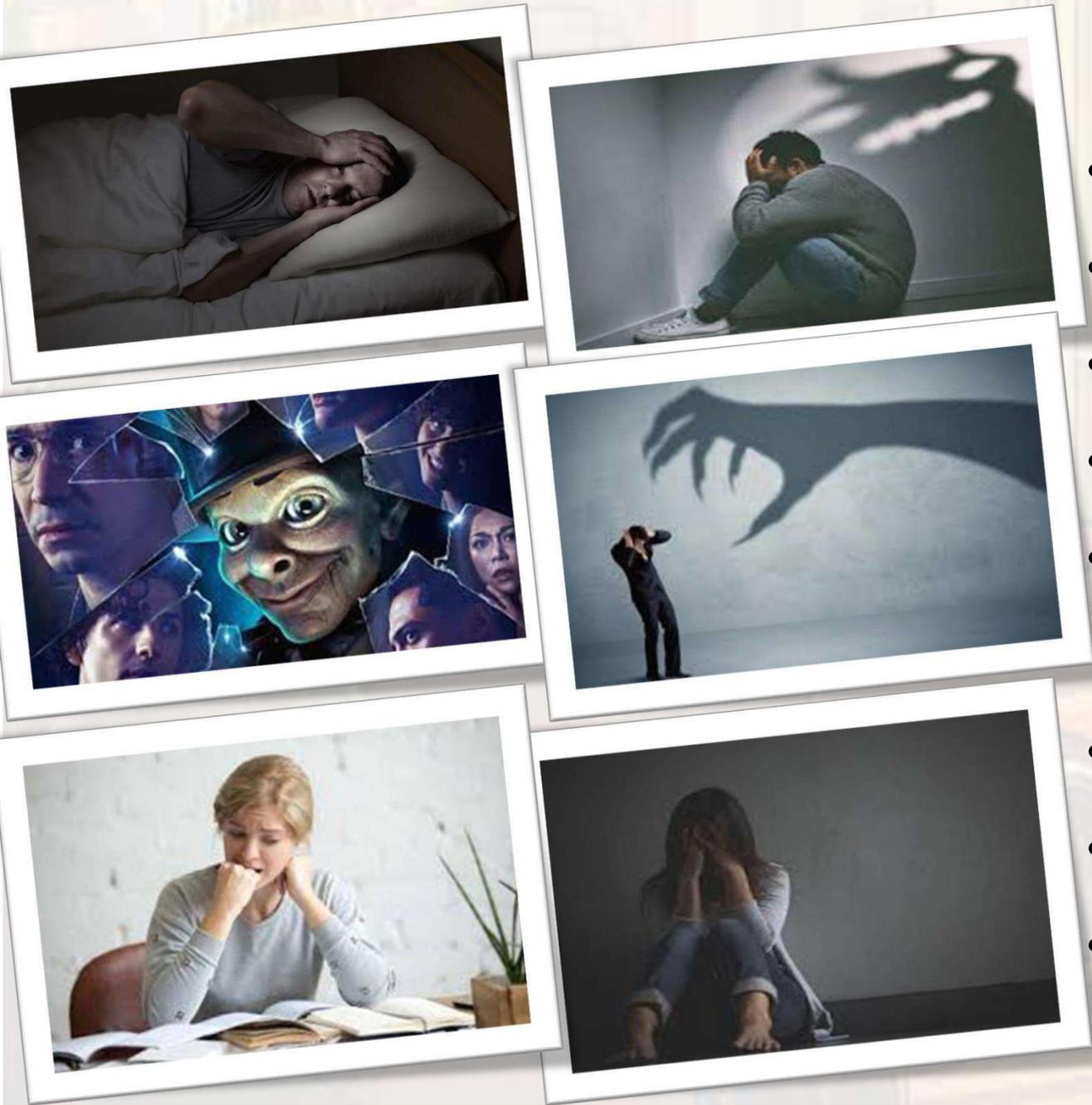
- Desastres naturales o provocados por los seres humanos.



- Accidentes automovilísticos graves.



síntomas de trastorno por estrés postraumático



- Revivir la situación una y otra vez con el pensamiento.
- Tener pesadillas y problemas para dormir.
- Sentirse muy mal cuando algo recuerda la situación.
- Falta de emociones positivas.
- Sentir miedo o tristeza en forma continua y de manera intensa.
- Irritabilidad y ataques de rabia.
- Buscar en forma constante posibles amenazas; asustarse fácilmente.
- Mostrarse indefenso, con desesperanza o retraimiento.
- Negar que sucedió la situación o no mostrar sentimientos.
- Evitar lugares o personas asociados a la situación.

Atención para el trastorno por estrés postraumático

1. El primer paso del tratamiento es hablar con un proveedor de atención médica para hacer una evaluación. Para que se haga el diagnóstico de trastorno por estrés postraumático, un acontecimiento específico debe haber desencadenado los síntomas. Debido a que la situación fue angustiante, es posible el afectado no deseen hablar acerca del acontecimiento.



Atención para el trastorno por estrés postraumático

2. Una vez que se hace el diagnóstico, el primer paso es hacer que la persona se sienta segura mediante el apoyo de sus familiares, amigos y compañeros de trabajo y, en la medida de lo posible, al disminuir la probabilidad de que ocurra otra situación traumática.



Apoyo familiar



Apoyo de amigos



**Apoyo de Compañeros
de trabajo**

Atención para el trastorno por estrés posttraumático

3. La sicoterapia trata de hablar, dibujar, jugar o escribir acerca del acontecimiento estresante puede hacerse con la persona en forma individual, con la familia o en un grupo.

La terapia del comportamiento, en particular **la terapia cognitivo-conductual**, ayuda a los afectados a aprender a cambiar los pensamientos y los sentimientos por medio de un cambio del comportamiento en primer lugar a **fin de reducir el miedo o la preocupación.**

Puede que también se usen medicamentos para disminuir los síntomas.



COMPETENCIAS PARA ATENDER SITUACIÓN DE SALUD MENTAL

SER

- Control de emociones
- Resiliencia
- Comunicación asertiva
- Toma de decisiones oportunas
- Humanización del servicio.



SABER

- Conocer el plan de emergencias
- Conocer los protocolos
- Tener las competencias (cargos y perfiles)
- Georeferenciación empresarial
- Contactos de autoridades

- Actuar en el marco del DIH y los DDHH
- Actuar con amabilidad
- Satisfacer las necesidades

HACER

INVITACIÓN



30 OCT 2024

08:00 AM

SESIÓN 10: ENFOQUE DE GÉNERO EN ENTIDADES PÚBLICAS



Bibliografía

-  https://www.who.int/es/health-topics/mental-health#tab=tab_1
-  ICONTEC. (20 de 06 de 2012). Guía Técnica Colombiana GTC - 45. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
-  <https://medlineplus.gov/spanish/posttraumaticstressdisorder.html>
-  <https://www.cdc.gov/childrensmentalhealth/spanish/ptsd.html>



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

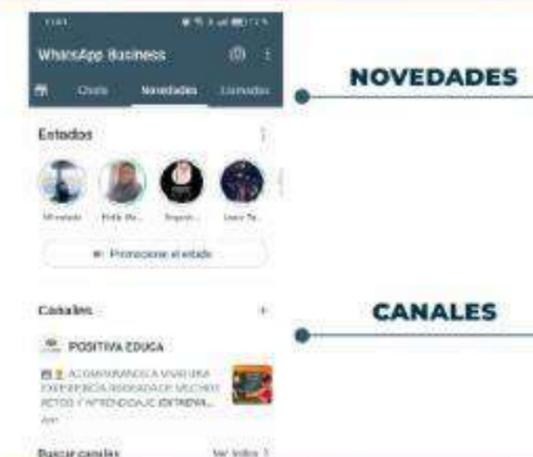
Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



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