

EL FUTURO ES HUMANO

PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias
Respeto + Alegría + Aprendizaje

39



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Proyecto Especial Empresas Mipymes

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Tolerancia + Amor + Trabajo colaborativo



Positiva Prevención



Hacienda

SESIÓN 3:

PREVENCIÓN DEL RIESGO

PSICOSOCIAL PARA MIPYMES



LINDA ORREGO GIL

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN PROYECTO ESPECIAL EMPRESAS MIPYMES

 lindaorregogil@gmail.com

 313-613-0591

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.



Ruta de conocimiento



EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitude + Ética y sostenibilidad

**“Aquel que tiene un porqué
para vivir, puede soportar
casi cualquier cómo**

AUTOR: Friedrich Nietzsche.

OBJETIVOS

01

Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los entornos laborales de MIPYMES, tales como la carga de trabajo, relaciones interpersonales, roles organizacionales y el clima laboral.

02

Explicar las consecuencias del riesgo psicosocial sobre la salud mental y física de los trabajadores, así como su impacto en la productividad y el clima laboral.

03

Proporcionar herramientas prácticas para la evaluación del entorno laboral, incluyendo encuestas, diagnósticos rápidos y observación directa.

“La OMS indica que un 15% de los adultos en edad laboral experimentan un trastorno mental, con el estrés laboral siendo un factor clave. Esto se traduce en la pérdida de aproximadamente 12 mil millones de días laborales por año debido a la depresión y la ansiedad. Además, la salud mental impacta directamente en la productividad, creando un clima laboral negativo que afecta el rendimiento y el bienestar de los empleados”



La salud mental en el trabajo

En Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.

El trabajo decente es bueno para la salud mental.

En 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental.

A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

Hay medidas efectivas que pueden prevenir los riesgos de salud mental en el trabajo, proteger y promover la salud mental en el trabajo y apoyar a los trabajadores con trastornos mentales.

Panorama general

Cerca del 60% de la población mundial trabaja (1). Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. El trabajo puede proteger la salud mental.

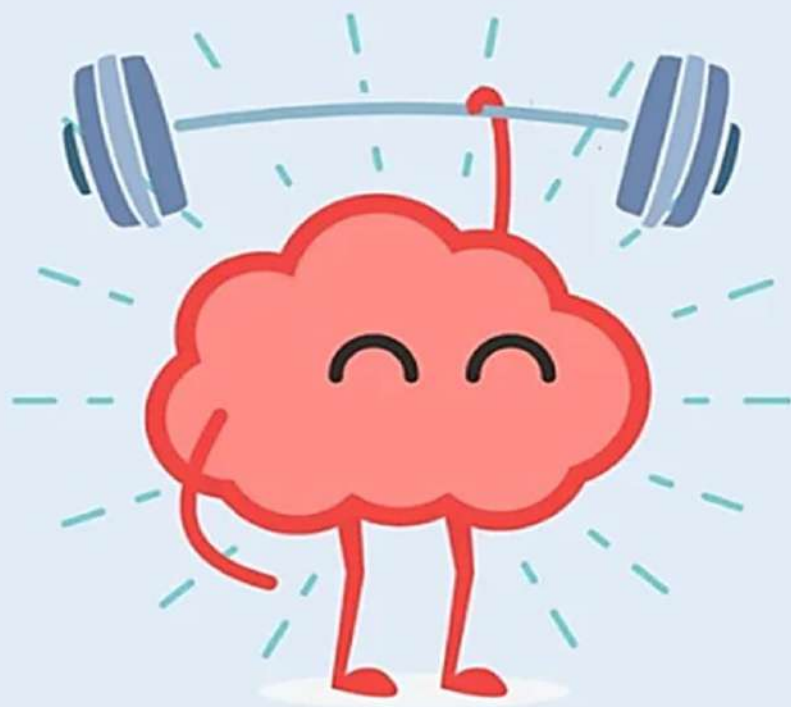
El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:

un medio de vida; un sentido de confianza, propósito y logro; una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad; y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.

Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, y mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad.

Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo.

Salud Mental



Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo:

Puede afrontar las dificultades normales de la vida

Es consciente de sus propias capacidades

Puede trabajar de forma productiva

Es capaz de hacer una contribución a su comunidad

Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral

Los riesgos psicosociales son factores del entorno de trabajo que afectan la salud física, mental y social de los colaboradores. Surgen de condiciones organizacionales, relaciones interpersonales, carga de trabajo y el entorno físico y social.

Aspecto	Descripción
Organización del trabajo	Sobrecarga, jornadas largas, turnos rotativos
Relaciones interpersonales	Conflictos, falta de comunicación, acoso laboral
Rol en la organización	Ambigüedad, inseguridad laboral, cambios repentinos
Ambiente físico y social	Condiciones inadecuadas, aislamiento social

EJEMPLOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- ESTRÉS LABORAL
- AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- CONFLICTOS INTERPERSONALES
- ACOSO LABORAL

Surge cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del trabajador para afrontarlas, generando ansiedad, frustración y cansancio.

Es un estado de cansancio extremo relacionado con una carga emocional intensa, frecuente en profesiones de alto contacto humano (salud, educación, atención al cliente).

La falta de comunicación efectiva, el mal manejo de diferencias y el clima tóxico pueden deteriorar las relaciones laborales.

Situaciones en las que un trabajador sufre agresiones psicológicas de manera repetitiva, afectando su salud emocional.



Salud Mental



DEFINICIONES CLAVE

♦ **Estrés:** El estrés laboral surge cuando las demandas en el trabajo superan la capacidad del trabajador para gestionarlas adecuadamente. En MIPYMES, donde los equipos son reducidos y las responsabilidades suelen estar concentradas en pocas personas, el estrés puede acumularse rápidamente, afectando la productividad y generando un ambiente laboral tenso.

♦ **Depresión**

La depresión es un trastorno mental caracterizado por una tristeza persistente, falta de interés y baja motivación. En el contexto laboral, disminuye el rendimiento, incrementa el ausentismo y afecta las relaciones interpersonales. En MIPYMES, el impacto es aún mayor por la cercanía entre colaboradores y la dependencia de cada miembro.

♦ **Acoso**

El acoso laboral implica conductas de hostigamiento, intimidación o discriminación que afectan emocional y psicológicamente al trabajador. En pequeñas empresas, un caso de acoso afecta directamente la cohesión del equipo y puede provocar una alta rotación de personal.

♦ **Trastorno Mental**

Se refiere a condiciones de salud mental que afectan el pensamiento, la conducta y el estado de ánimo de una persona. En un entorno laboral pequeño, un trabajador con un trastorno no tratado puede ver afectado su rendimiento, generando un impacto directo en la operación diaria.

♦ **Personalidad:** Las características de personalidad influyen en la forma en que un trabajador maneja el estrés y se relaciona con sus compañeros. En MIPYMES, donde el contacto es constante, personalidades conflictivas o poco colaborativas pueden afectar el clima laboral.

♦ **Consumo de Alcohol y SPA (Sustancias Psicoactivas)** El consumo de alcohol y sustancias puede estar relacionado con el manejo inadecuado del estrés y problemas personales. En un entorno laboral pequeño, un trabajador con problemas de adicción afecta la productividad y la seguridad del equipo.

MODELO DE VISION DEL MUNDO



Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales: Perspectiva de la OMS



La Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca que los riesgos psicosociales en el trabajo afectan tanto la salud mental como física de los empleados, reduciendo la productividad y aumentando el ausentismo. Estos riesgos incluyen factores organizacionales como la carga de trabajo excesiva, relaciones interpersonales conflictivas y un ambiente laboral inseguro.

Recomendaciones clave de la OMS:

- **Evaluación continua del clima laboral** mediante encuestas y entrevistas.
 - **Capacitación y sensibilización** para promover la salud mental y prevenir el estrés.
 - **Fomentar la participación de los empleados** en decisiones para reducir la inseguridad laboral.
 - **Políticas de bienestar** como pausas activas y apoyo psicológico.
- La prevención de estos riesgos debe ser una prioridad para las empresas, especialmente en las MIPYMES, donde el impacto en el clima laboral es más inmediato. La OMS subraya que un ambiente laboral saludable mejora el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial.

Importancia de la Prevención del Riesgo Psicosocial en MIPYMES

Las MIPYMES son el corazón de la economía local. Sin embargo, su tamaño y estructura hacen que el clima laboral tenga un impacto mucho más directo y evidente en su productividad. En un entorno pequeño, los conflictos, el desgaste emocional o la desmotivación afectan de manera inmediata al equipo y a los resultados.

¿Por qué es tan importante el clima laboral en MIPYMES?

- Equipos reducidos: Un problema interpersonal se siente de forma inmediata.
- Tareas concentradas: Un desgaste emocional afecta múltiples roles al mismo tiempo.
- Comunicación cercana: Un mal ambiente se refleja en tensión y falta de cooperación.
- Adaptación rápida: Las soluciones pueden implementarse de forma ágil, reduciendo impactos negativos



Estrategia	Beneficio
Comunicación directa y constante	Identificación temprana de problemas
Liderazgo cercano y empático	Fortalece la cohesión del equipo
Políticas accesibles y prácticas	Menor costo y mayor efectividad
Actividades de integración	Mejora las relaciones interpersonales

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en MIPYMES



Los factores de riesgo psicosocial en MIPYMES son especialmente visibles debido a la cercanía entre colaboradores y equipos reducidos. La sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, los conflictos interpersonales y la inseguridad laboral pueden afectar el bienestar y la productividad. Identificarlos a través de encuestas, observación y entrevistas permite prevenir conflictos y fortalecer el clima laboral.

Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en MIPYMES

Prevenir los riesgos psicosociales en MIPYMES impulsa el bienestar y la productividad. El proceso comienza con un diagnóstico del entorno laboral mediante encuestas, observación y entrevistas. A partir de ahí, se implementan programas de bienestar con pausas activas, actividades grupales y espacios de desconexión. Una comunicación efectiva y la flexibilidad laboral fortalecen el clima organizacional, reduciendo el estrés y mejorando el compromiso del equipo.



Implementación de Estrategias de Prevención en MIPYMES

Políticas Accesibles y de Bajo Costo	Sensibilización del Equipo y Redes de Apoyo	Capacitación en Liderazgo Positivo	Implementación Práctica
Normas básicas de convivencia: Reglas claras sobre respeto y trato digno.	Charlas y talleres: Conciencia sobre los riesgos psicosociales.	Liderazgo respetuoso y empático: Formación en respeto y escucha activa.	Normas claras: Establecer reglas básicas y horarios flexibles.
Políticas de trabajo saludable: Pausas activas, ejercicios de estiramiento.	Redes de apoyo internas: Identificar líderes positivos dentro del equipo.	Resolución de conflictos: Técnicas para manejar disputas de manera constructiva.	Espacios de retroalimentación: Reuniones periódicas para escuchar sugerencias.
Espacios de retroalimentación: Reuniones mensuales para detectar problemas.	Grupos de diálogo: Espacios seguros para expresar preocupaciones.	Motivación y reconocimiento: Capacitación en técnicas de motivación.	Medidas de conciliación: Ajustes en horarios para reducir el estrés.
Medidas de conciliación laboral y familiar: Flexibilización de horarios.	Ejemplo práctico: En una tienda de ropa, un espacio semanal para resolver conflictos.	Ejemplo práctico: Reuniones semanales para reconocer el esfuerzo del equipo.	Ejemplo práctico: “Viernes sin reuniones” en una empresa de diseño gráfico.

Bibliografía

-  <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
-  <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
-  <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
-  <https://oiss.org/wp-content/uploads/2023/06/EOSyS-20.pdf>

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitude + Ética y sostenibilidad



PREGUNTAS

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

CURSOS

VIRTUALES SG-SST DE 50 Y 20 HORAS

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



Síguenos 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 para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp