

EL FUTURO ES HUMANO

PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Alegría + Aprendizaje



Positiva Prevención



Hacienda

22



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Prevención de Peligros en el Sector Salud



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Lealtad + Alegría + Gestión del tiempo



SESIÓN 8: MIRADA DE LA MEDICINA LABORAL EN LA INFLUENCIA DE LA FAMILIA Y EN LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES



CRISTIAN ALONSO RAMIREZ

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD

 cristianalonso_r@hotmail.com

 3165292972

MÉDICO UNIVERSIDAD NACIONAL POSTGRADO SALUD OCUPACIONAL UJTL.
MAESTRÍA DE EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA U
DE LA SABANA. DIPLOMADO PROMOCIÓN DE LA SALUD CIP-SALUD, U. DE
ANTIOQUIA, EVES - ESPAÑA ASESOR INTERNACIONAL DE CALIFICACIÓN DE
INVALIDEZ Y ORIGEN, CERTIFICADOR DE DISCAPACIDAD, PROFESOR DE
POSTGRADO Y MAESTRÍA U EXTERNADO DE COLOMBIA, U NACIONAL UDES,
UJTL, U DE CUENCA ECUADOR



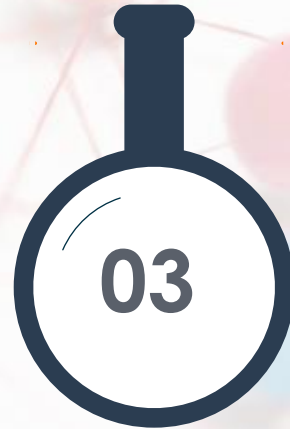
Ruta de conocimiento



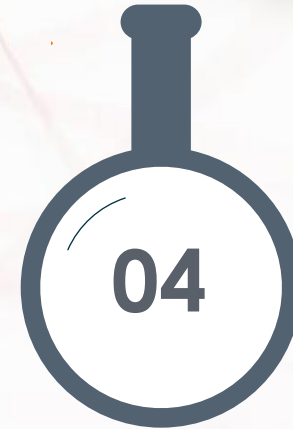
SESIÓN 1:
**FATIGA VISUAL EN EL
PERSONAL DE SALUD POR
USO PROLONGADO DE
PANTALLAS Y TAREAS DE
DETALLE**



SESIÓN 2:
**ESTRATEGIAS DE DETECCIÓN Y
PREVENCIÓN DE ADICCIONES
EN EL LUGAR DE TRABAJO
PARA EL SECTOR SALUD**



SESIÓN 3:
**REDES SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR
SALUD, ¿QUÉ IMPACTO
TIENEN EN SU BIENESTAR?**



SESIÓN 4:
**CÁNCER DE MAMA EN
TRABAJADORES DE LA SALUD,
RELACIONADO CON
FACTORES DE RIESGO
OCUPACIONAL, QUÍMICO Y
ESTRÉS LABORAL ¿EXISTE?**



SESIÓN 5:
**AUMENTO DE RIESGO DE
CÁNCER HEPÁTICO POR
EXPOSICIÓN A HEPATITIS B
Y C EN LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR SALUD**

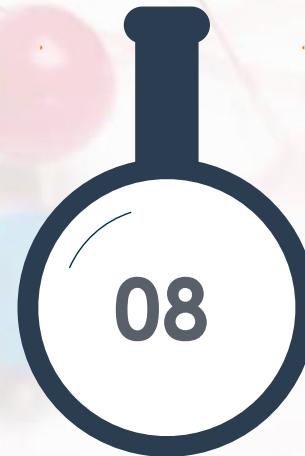
Ruta de conocimiento



SESIÓN 6:
**INFECCIONES NOSOCOMIALES
UN RIESGO SIGNIFICATIVO
PARA LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR SALUD POR
PATÓGENOS RESISTENTES**



SESIÓN 7:
**LESIONES POR TRAUMA
ACUMULATIVO EN TAREAS
DE INTERVENCIONISMO EN
EL PERSONAL DE SALUD**



SESIÓN 8:
**MIRADA DE LA MEDICINA
LABORAL EN LA INFLUENCIA
DE LA FAMILIA Y EN LA SALUD
MENTAL DE LOS
TRABAJADORES**



SESIÓN 9:
**HERIDAS DE MANO EN
TRABAJADORES DE LA SALUD,
LAS MÁS IGNORADAS EN LA
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES
DE TRABAJO**

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

“Pedir ayuda no es un símbolo de debilidad, sino de fortaleza”

Autor: **Ao**

CONTENIDO

- 01  Definición Salud Mental e importancia de la familia en la salud mental del trabajador
- 02  Aspectos o variables que controlan la influencia de la familia en la salud mental de los trabajadores
- 03  Como se incluye la familia en los procesos de rehabilitación resolución 3050 y Resolución 2746 de 2022
- 04  Como participar en la salud mental del trabajador des de distintos escenarios.



01

OBJETIVOS

Evaluar y entender la forma en que la salud mental del trabajador es afectada por la familia y como se evalúa la participación de la misma en los procesos de tratamiento y rehabilitación del trabajador.



Salud mental

La salud mental se refiere a un estado de bienestar en el cual una persona es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de manera productiva y disfrutar de sus relaciones sociales. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades” (WHO, 2013).

1. Introducción

1

- La familia desempeña un papel fundamental en la salud mental de los trabajadores, siendo un entorno cercano que puede influir tanto positiva como negativamente en su bienestar psicológico.

2

- La interrelación entre las dinámicas familiares y la salud mental laboral ha sido objeto de numerosos estudios, ya que las condiciones familiares afectan directamente los niveles de estrés, satisfacción, resiliencia y manejo de conflictos en el ámbito laboral (Kawachi et al., 2010).

3

- La importancia de comprender esta influencia radica en la posibilidad de promover intervenciones integrales que mejoren tanto el contexto familiar como el laboral, fomentando un equilibrio que reduzca riesgos psicosociales y mejore la calidad de vida de los empleados.



Aspectos o variables que controlan la influencia de la familia en la salud mental de los trabajadores

Apoyo familiar

Conflictos familiares

Rol de género y responsabilidades familiares

Comunicación familiar



1. Apoyo familiar

Explicación:

- El apoyo familiar se refiere a la presencia de respaldo emocional, psicológico y, en algunos casos, financiero por parte de los miembros de la familia hacia el trabajador. Este apoyo actúa como un factor protector frente al estrés laboral y puede facilitar la adaptación a las demandas del entorno laboral, fortaleciendo la resiliencia del trabajador
- Cuando un trabajador siente que su familia le brinda apoyo, existe una mayor percepción de seguridad y bienestar, lo que reduce los niveles de ansiedad y depresión y promueve una actitud más positiva ante los desafíos laborales de su salud mental. Por ejemplo, una madre que escucha las preocupaciones de su hijo trabajador, ofreciéndole consejos y consuelo, ayuda a que este se sienta respaldado y valorado, mejorando su estado psicológico y rendimiento.



2. Conflictos familiares



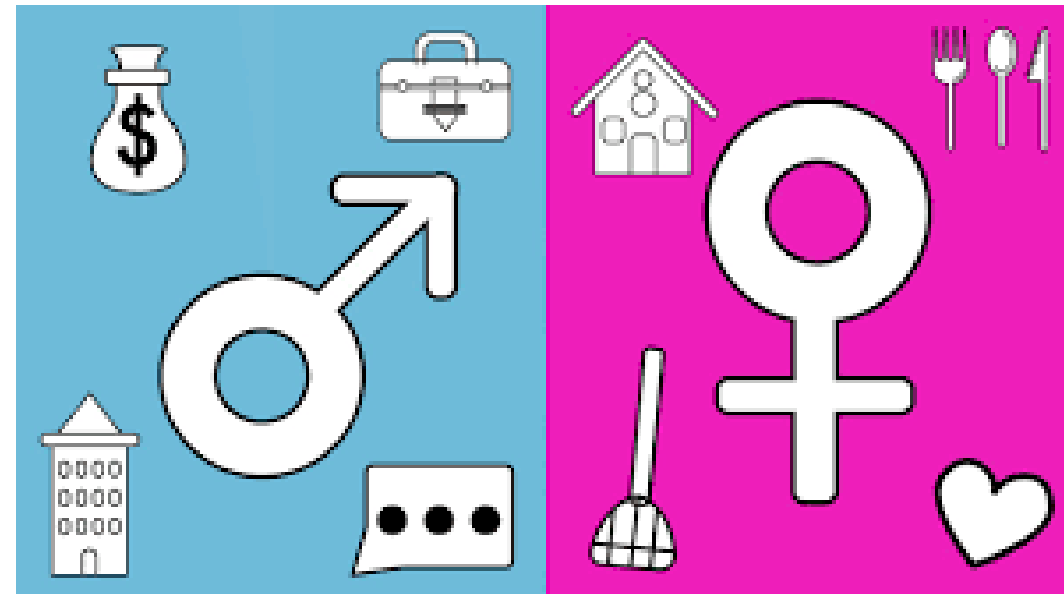
Explicación:

- Los conflictos familiares incluyen desacuerdos, disputas o tensiones reiteradas que pueden afectar negativamente la salud mental del trabajador. La presencia de conflictos no resueltos o frecuentes puede generar altos niveles de estrés, ansiedad y sentimientos de inseguridad, que impactan tanto en la vida familiar como en el desempeño laboral.
- El estrés derivado de conflictos familiares puede manifestarse en problemas de concentración, insomnio, irritabilidad o incluso síntomas físicos como dolores o fatiga. Estos efectos aumentan la vulnerabilidad a trastornos como la depresión y afectan la satisfacción general del trabajador.

3. Rol de género y responsabilidades familiares

Es:

- Las expectativas sociales relacionadas con el género influyen en cómo se distribuyen y perciben las responsabilidades familiares. En muchas culturas, las mujeres aún se ven como principales encargadas del cuidado del hogar y los hijos, lo que puede generar una doble carga para ellas y afectar su salud mental. Los hombres, en cambio, a menudo enfrentan presiones para ser los principales proveedores económicos.
- Esta desigualdad en responsabilidades puede generar sentimientos de sobrecarga, agotamiento y frustración, contribuyendo al desarrollo de cuadros de ansiedad o depresión. Además, estos roles rígidos limitan la percepción de apoyo mutuo y pueden aumentar las tensiones familiares.



4. Comunicación familiar



Es:

- La comunicación efectiva en la familia implica la habilidad de expresar sentimientos, necesidades y problemas de manera clara y respetuosa, y escuchar activamente a los demás. Una comunicación disfuncional, por el contrario, puede generar malentendidos, resentimientos, desconexión y aislamiento emocional.
- Una buena comunicación favorece el manejo de conflictos y la resolución de problemas, creando un entorno de apoyo que respalda la salud mental del trabajador. Cuando hay comunicación pobre o disfuncional, aumentan los niveles de estrés, sentimientos de angustia y desconfianza, afectando la estabilidad emocional.

Resolución 3050 de 2022 del Ministerio del Trabajo de Colombia, adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de trabajadores con riesgos laborales

Responsabilidades de los trabajadores (Artículo 7°)



a) Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de RHB I para la RL y O y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia / red de apoyo.



b) Aportar información veraz y oportuna sobre los Ant. Md, estado de salud, evolución y actividades extralaborales.



c) Aplicar las instrucciones, ambiente laboral / extralaboral.



d) Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica

(fraude se considerará una falla grave, sanción art 17 de la Ley 776 /2002).



e) Utilizar las IT y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de RI para la RL y O, sin exponer su salud, dar uso indebido a dichas IT, laboral en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de RI para la RL y O.

Anexo técnico



La rehabilitación integral desarrolla acciones simultáneas en tres áreas:



La Promoción de la Salud y la Prevención de limitaciones físicas y/o mental,



El desarrollo, recuperación y mantenimiento funcional



La integración social y ocupacional.



La Promoción de la Salud y la Prevención de limitaciones físicas y/o mental

Prevención en rehabilitación efectiva -oportunidad y calidad, acceso inicio proceso de RHB I temprano, previene la severidad de las secuelas funcionales, laborales y psicológicas.

Identificar FRO, que puedan aumentar el grado de severidad la discapacidad. articulación con el equipo rehabilitador interdisciplinario.



El desarrollo, recuperación y mantenimiento funcional

Evaluación, Dx. atención oportuna y eficiente sobre el daño / aproximación temprana al pronóstico ocupacional, establecer intervenciones adecuadas que conduzcan al reintegro laboral y apoyen el proceso de rehabilitación laboral.

Implica la recolección temprana de información / aspectos ocupacionales de la persona y la aplicación de acciones de intervención de rehabilitación profesional en la medida de lo posible.

➡ Aplicación de medidas terapéuticas y tecnología para desarrollo o mejoramiento de funciones físicas, mentales y/o sensoriales y apoyo a la integración social, familiar y ocupacional a fin de eliminar o reducir las secuelas.



La integración social y ocupacional.

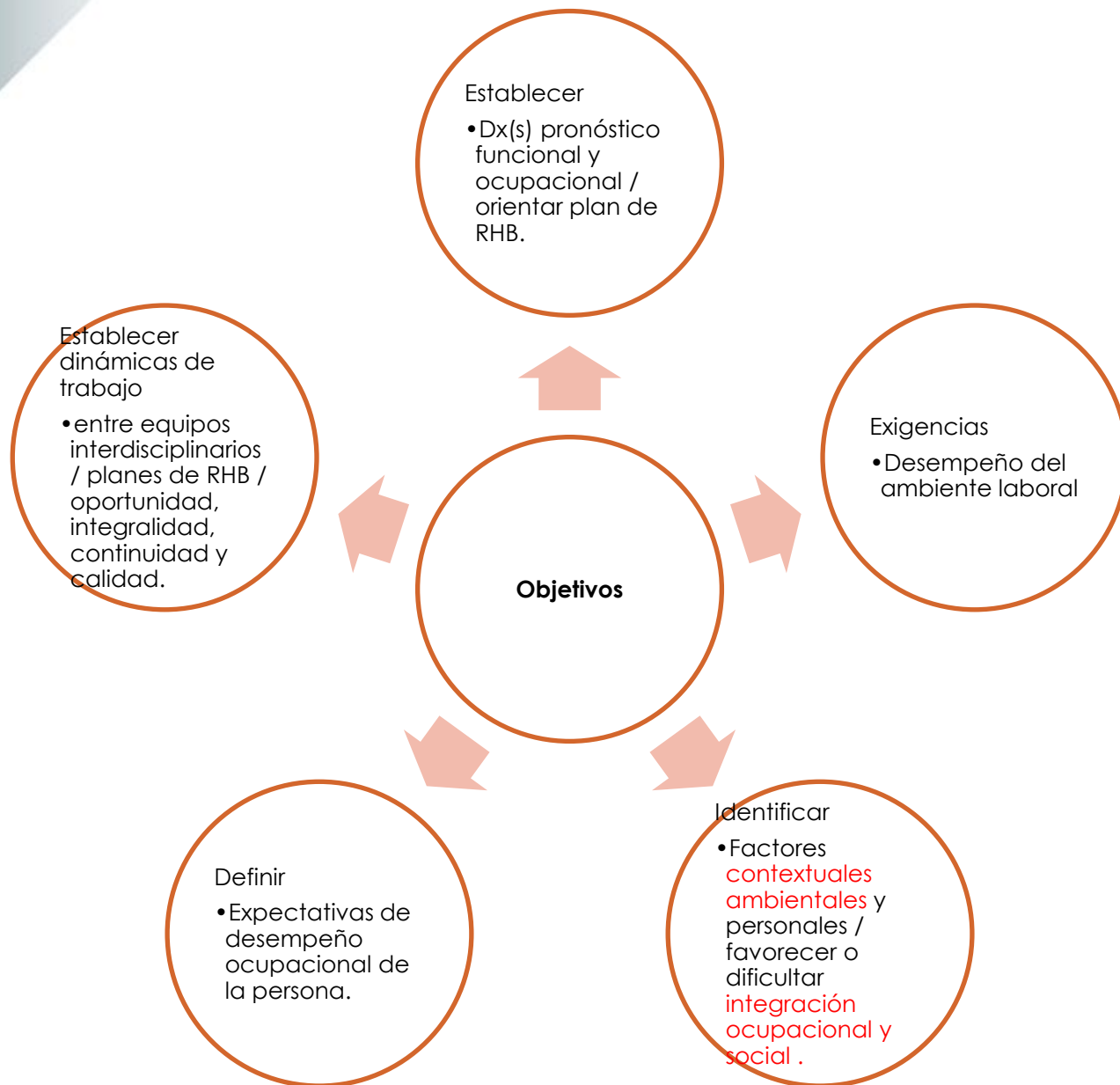
Objetivo inmediato de la RHB profesional y final de la RHB integral. (recuperación y desarrollo de la capacidad para desempeñar funciones productivas).

Los procedimientos de acuerdo con el DX. extensión y pronóstico del daño y sus secuelas.

Integración ocupacional (situación de discapacidad): evaluación, orientación, adaptación, capacitación, asesoría, entrenamiento y seguimiento; acciones en el entorno de integración

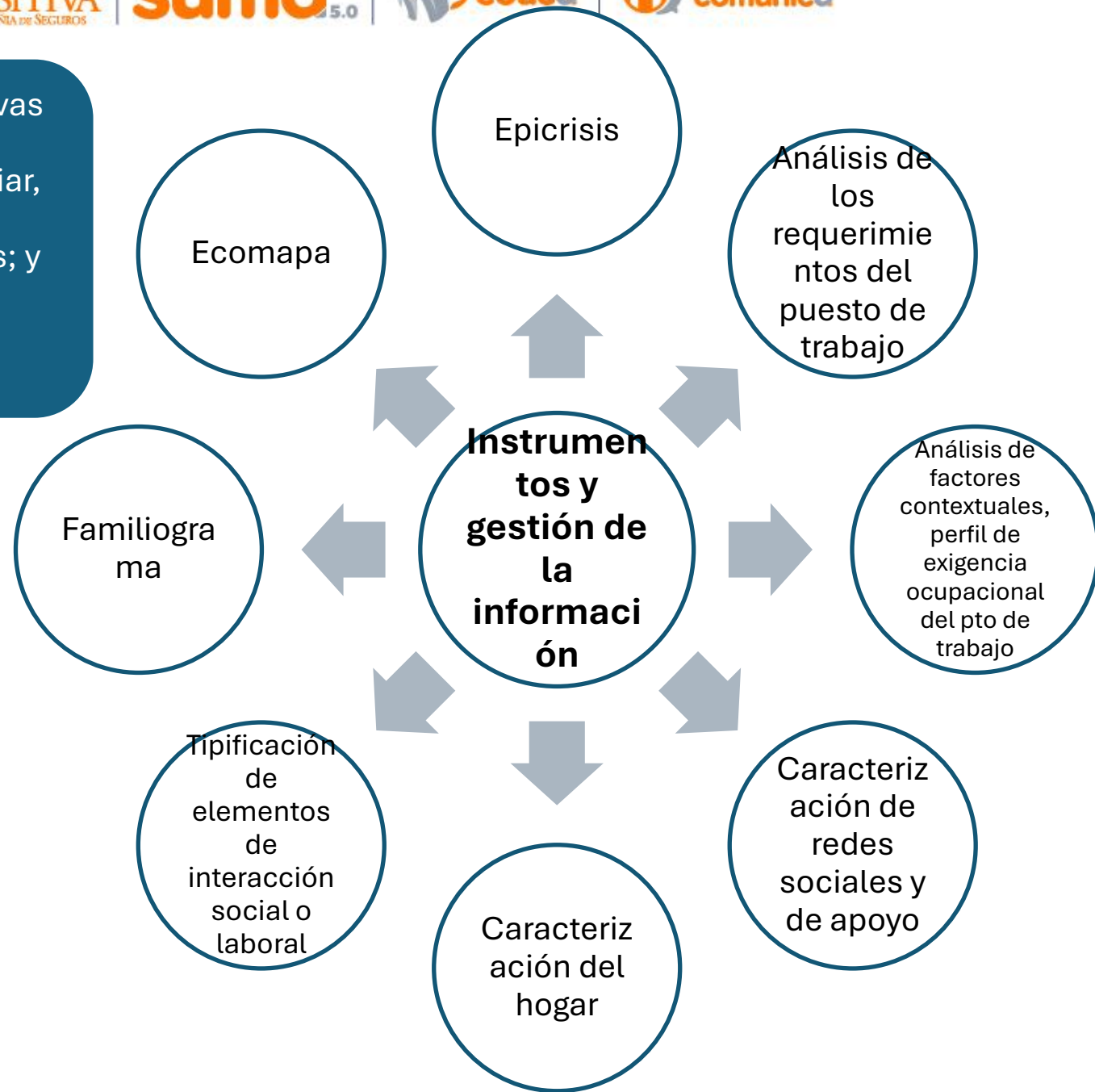


- Características y necesidades del trabajador,
- Exigencias de su pto de trabajo.
- Características de su entorno laboral, social y familiar.



Identifica las redes significativas a las **que** pertenece la familia evidencia el tipo **de** red: familiar, vida social, ocupación e institucionales y comunitarias; y si el vínculo con dicha red es generativo o no, según la percepción **de** la familia.

Representación gráfica de la familia, contiene de manera estructurada, cuántos integrantes la conforman y cómo se relacionan entre sí.



Procedimiento

Análisis de factores contextuales:

- Incluye la identificación de las barreras o los facilitadores que puedan obstaculizar o favorecer la RHB y la participación del trabajador en el entorno familiar, ocupacional o sociolaboral.
- Determinar el grado de participación o desempeño real del trabajador en sus AVD; el grado de desempeño del trabajador se evaluará para las AVD .
- Indispensable el trabajo interdisciplinario

Programación de citas. La ARL deberá procurar oportunidad.



ETAPA III B Readaptación Laboral



Parte integral del proceso de rehabilitación integral para los trabajadores que tienen posibilidades de una reincorporación al trabajo, sin embargo, en aquellos trabajadores que por la severidad de su situación de discapacidad no tengan estas posibilidades, el alcance de esta rehabilitación va dirigida hacia el desarrollo de una actividad de mantenimiento funcional y de calidad de vida.

Objetivo

- Promover actitudes, hábitos laborales y destrezas del trabajador para facilitar su desempeño productivo.
- Determinar las opciones reales de reintegro laboral o alternativas de reconversión laboral u ocupacional.
- Proponer las modificaciones o ajustes al ambiente y pto de trabajo que se requieran y que sean viables, para garantizar el desempeño productivo del trabajador en condiciones seguras y eficientes, haciendo uso de la tecnología disponible y accesible.
- Orientar y asesorar al trabajador y a su familia en la adecuación de la vivienda y de elementos personales que le faciliten el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana





Etapa III C Readaptación Sociolaboral

Objetivo

- Orientar y asesorar al trabajador y a su familia en la adecuación de la vivienda y de elementos personales que le faciliten el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana.

Procedimientos: acciones terapéuticas



Manejo del duelo.

- Manejo emocional, cognitivo e intelectual del trabajo y de las actividades sociales y del hogar.
- Recuperación de hábitos sociales y del hogar positivos para el desempeño laboral
- Manejo de hábitos y rutinas sociales seguras que respalden la reincorporación laboral
- Manejo de relaciones interpersonales sociales y familiares.
- Adaptaciones físicas especiales, mediante aditamentos para el desempeño social y familiar.
- Entrenamiento en destrezas físicas especiales.
- Entrenamiento o reentrenamiento en la utilización de herramientas, elementos y materiales propios para su vínculo social
- Entrenamiento o reentrenamiento en el manejo de los riesgos que puedan aumentar el grado de discapacidad.
- Desarrollo de destreza en la utilización de las ayudas técnicas suministradas para facilitar la realización de acciones sociales seguras.
- Entrenamiento en la correcta utilización de órtesis o prótesis dentro del ambiente social y familiar.

IMPORTANTE:

- Que no se obstaculice la recuperación funcional y/o se agrave su situación discapacidad.
- Garantizar estas modificaciones SST de las empresas.
- Inicia su proceso de reintegro al trabajo.

Resolución 2746 de 2022

Adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Factores de Riesgo psicosociales

Aspectos
Intralaborales

Aspectos
Extralaborales (externos a la organización)

Condiciones
individuales
(características
intrínsecas del
trabajador)

Interrelación
dinámica,
mediante
percepciones
y experiencias

Influencia

Salud y el
Desempeño



Factores Psicosociales Extralaborales

a) Utilización del tiempo libre

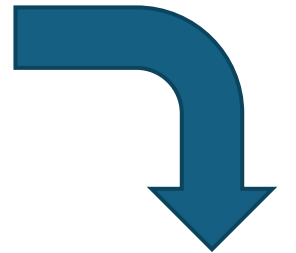
b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud.

Recopilada
a través de
encuestas



Condiciones Individuales

a) Información sociodemográfica actualizada (anual) :
sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja,
número de personas a cargo, ocupación, área de
trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de
enfrentamiento

c) Condiciones de salud evaluadas con los

Análisis epidemiológico:
determinar perfiles de
riesgo-protección.

Instrumentos
psicométricos y
clínicos aplicados
por expertos.

exámenes médicos
ocupacionales del
programa de salud
ocupacional



Ejemplos de intervenciones y dificultades en el contexto laboral relacionadas con la familia.

Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y apoyo familiar

Las ARL pueden ofrecer programas de prevención y promoción de la salud que incluyen aspectos psicosociales, como talleres sobre manejo de conflictos familiares, estrés y técnicas de comunicación asertiva, escucha activa, control emocional y resolución de problemas para mejorar la convivencia familiar con el fin de reducir riesgos psicosociales y mejorar el bienestar del trabajador (Gómez & Pedraza, 2019). Sin embargo, su alcance puede ser limitado si no se integran con acciones en el núcleo familiar.



Empresas y fomento del apoyo familiar

Importante

- Las empresas pueden implementar programas de apoyo familiar, como flexibilidad laboral (teletrabajo o horarios flexibles), asesorías en temas familiares y espacios de conciliación trabajo-familia. que permiten a los empleados dedicar tiempo de calidad a sus familias, disminuyendo el estrés causado por largas jornadas laborales.
- Estos programas buscan promover un ambiente laboral saludable y reducir el impacto negativo de los conflictos familiares en la salud mental (Ramírez & Fernández, 2020).

Aspectos Importantes:

- Promover participación e interés por parte de la familia y de los empleadores. Que no sea solo simbólica. Que se adapte a las necesidades reales de los trabajadores.



IPS y el entrenamiento para el apoyo familiar



Las IPS pueden ofrecer terapia familiar o sesiones de acompañamiento psicológico que involucran a los familiares del trabajador, buscando fortalecer el apoyo y mejorar la salud mental. La atención puede centrarse en el manejo de conflictos, redes de apoyo y comunicación efectiva (Martínez & Salazar, 2021).

Aspectos importantes: Participación familiar en terapias, seguimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Cheng, Y., Yu, T., & Wang, J. (2021). Family Conflict and Employee Mental Health: A Moderated Mediation Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 315-329. <https://doi.org/10.1037/ocp0000264>
- Huang, L., Li, Y., & Li, J. (2019). Gender Roles, Family Responsibilities, and Mental Health among Chinese Workers. *Psychology, Health & Medicine*, 24(4), 421-430. <https://doi.org/10.1080/13548506.2018.1470294>
- Kawachi, I., Subramanian, S. V., & Kim, D. (2010). *Social Capital and Health: Implications for Public Health and Epidemiology*. Springer.
- Major, B., et al. (2018). Family Support as a Buffer for Occupational Stress. *Work & Stress*, 32(4), 317-330. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1517579>
- Smith, P., & Williams, K. (2020). Family Communication and Employee Well-being: A Review. *Journal of Family Psychology*, 34(7), 889-899. <https://doi.org/10.1037/fam0000706>
- Resolución 2764 de 2022 <https://safetya.co/wp-content/uploads/2022/07/resolucion-2764-de-2022-1.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!



Conoce cómo

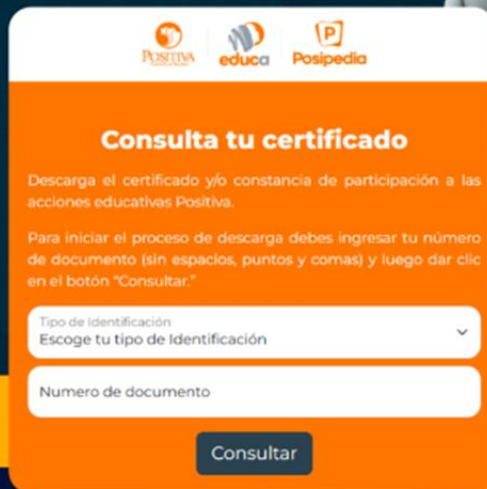
descargar los certificados de las acciones educativas

01



Paso 1:
Escanea el código QR

02



Consulta tu certificado

Descarga el certificado y/o constancia de participación a las acciones educativas Positiva.

Para iniciar el proceso de descarga debes ingresar tu número de documento (sin espacios, puntos y comas) y luego dar clic en el botón "Consultar."

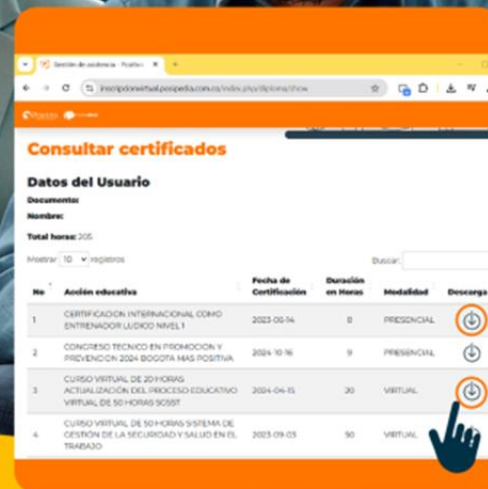
Tipo de identificación
Escoge tu tipo de identificación

Numero de documento

Consultar

Paso 2:
Selecciona el **tipo de documento** y escribe el **número**, una vez diligenciados da clic en consultar.

03



Consultar certificados

Datos del Usuario

Documento:

Nombre:

Total horas: 205

No.	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en Horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR LÚDICO NIVEL I	2023-05-14	8	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TÉCNICO EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN 2024 BOGOTÁ MÁS POSITIVA	2024-10-16	9	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 50 HORAS 5050P	2024-04-15	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 50 HORAS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-05	50	VIRTUAL	

Paso 3:
Encontrarás tu historial académico y podrás generar la descarga de tu certificado en el icono