



Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Salud Psicosocial - Positivamente Más

Talentos que **hacen país**



SESIÓN 1:
**ENTORNOS DE TRABAJO PSICOSOCIALES
SALUDABLES - EN CONMEMORACIÓN DEL DÍA
MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**



SANDRA MILEIDY GARZÓN GUTIÉRREZ

**COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SALUD
PSICOSOCIAL - POSITIVAMENTE MÁS**



sandramileidy@hotmail.com



3133892030

Perfil profesional:

Psicóloga, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos
Líder Estrategia Positivamente Más



Ruta del conocimiento

01

SESIÓN 1:
ENTORNOS DE TRABAJO
PSICOSOCIALES
SALUDABLES - EN
CONMEMORACIÓN DEL
DÍA MUNDIAL DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

02

SESIÓN 2:
FUNDAMENTOS LEGALES Y
NORMATIVOS NACIONALES
EN LA GESTIÓN PSICOSOCIAL

03

SESIÓN 3:
TRIANGULACIÓN Y
DEFINICIÓN DE LOS
GRUPOS DE ACCIÓN
PSICOSOCIAL (GAPS), UNA
PRIORIDAD PARA LA
GESTIÓN PSICOSOCIAL

04

SESIÓN 4:
INTERVENCIÓN MEDIANTE
ACCIONES ADMINISTRATIVAS
Y COMPETENCIAS HUMANAS
PARA UNA ADECUADA
SALUD PSICOSOCIAL

05

SESIÓN 5:
VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
EN SALUD PSICOSOCIAL
COMO PROCESO

Ruta del conocimiento



06

SESIÓN 6:
TRANSFORMACIÓN
CULTURA MEDIANTE LA
EVOLUCIÓN DE LOS
ESQUEMAS MENTALES



07

SESIÓN 7:
PROGRAMAS PRIORITARIOS DE
INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL
POR SECTORES ECONÓMICOS



08

SESIÓN 8:
GESTIÓN LÚDICA Y
EXPERIENCIAL EN SALUD
PSICOSOCIAL COMO
FORMA EFECTIVA DE
INTERVENCIÓN PARA LA
ACCIÓN



09

SESIÓN 9:
PREVENCIÓN DE LA
IDEACIÓN SUICIDA EN EL
ÁMBITO LABORAL



10

SESIÓN 10:
UNA MIRADA PREVENTIVA
DESDE LOS COMITÉS DE
CONVIVENCIA

Evaluémonos






“La salud mental es una inversion
no un costo”

Anónimo



Contenido

-  **01.** Factores psicosociales y de riesgo
-  **02.** Como se identifican los Riesgos psicosociales
-  **03.** Metodologías para la identificación del Riesgo
-  **04.** Importancia de la gestión del RP y su impacto en entornos saludables

-  **05.** Que son los factores de Riesgo
-  **06.** Aspectos a tener en cuenta para fortalecer entornos laborales saludables



INTRODUCCIÓN

Con el desarrollo de la normatividad en riesgo psicosocial , se evidencia la necesidad de enfocar las acciones de la organización hacia las personas. Lo anterior dado el incremento de afectación en la salud mental y como esta puede llegar a interferir en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Los diversos estudios que se han hecho en relación al tema, han determinado que el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial, **no está en la persona, sino en el entorno.** Las prácticas organizacionales, comienzan a tener un nivel de importancia muy alto, teniendo en cuenta que las condiciones en las que el trabajador realice su tarea, son claves para fortalecer entornos laborales, y también para **incrementar la productividad y la motivación de los trabajadores.**

ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

01

En la actualidad, la salud mental en el trabajo se ha consolidado como uno de los principales desafíos para las organizaciones. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), cerca del **15% de los adultos en edad laboral presentan algún trastorno mental**, siendo la depresión y la ansiedad los más frecuentes. Estas condiciones generan una pérdida estimada de 12 mil millones de días de trabajo al año a nivel mundial, lo que representa costos cercanos a 1 billón de dólares en pérdida de productividad.

02

En Colombia, los resultados de la **Batería de Riesgo Psicosocial** han evidenciado que una proporción significativa de trabajadores se encuentra en niveles de riesgo medio y alto, especialmente en dimensiones como **demanda de trabajo, control sobre la tarea y liderazgo**. A esto se suma que el estrés laboral continúa siendo una de las principales causas de consulta en salud ocupacional y está asociado a fenómenos como el ausentismo, la rotación y el síndrome de burnout.

ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

03

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo ha reforzado la importancia de la gestión del riesgo psicosocial a través de normativas como la **Resolución 2646 de 2008** y la **Resolución 2764 de 2022**, estableciendo la obligatoriedad de evaluar, intervenir y hacer seguimiento a estos factores dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En este contexto, hablar de **entornos laborales saludables** no es solo una buena práctica, sino una necesidad estratégica. Las organizaciones que promueven el bienestar psicológico no solo cumplen con la normatividad, sino que logran **mejores niveles de productividad, compromiso y sostenibilidad organizacional**.

FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO



Factores psicosociales

Son **DESCRIPTIVOS**, y están relacionados a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura organizacional, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo. Estos factores pueden ser negativos o positivos y esto depende de cada organización.

El artículo 5 de la Resolución 2646 de 2008 los define así:

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

Los factores psicosociales pueden convertirse en un factor de riesgo o constituir un factor protector de la salud mental del trabajador en el ambiente laboral.

Factores psicosociales de riesgo

Son **PREDICTIVOS**, se refieren a las condiciones organizacionales que cuando son desfavorables tienen un alta probabilidad de tener efectos negativos sobre la salud y bienestar de los trabajadores, y actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

La Resolución 2646 de 2008, los define así:

«Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud y el bienestar del trabajador».

DEFINICIONES IMPORTANTES

PELIGRO: Se refiere a una situación o circunstancia potencialmente dañina o perjudicial que puede causar un efecto negativo en la **salud mental** o emocional de los trabajadores. Los peligros en el contexto del riesgo psicosocial pueden incluir factores como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, el acoso laboral, la falta de apoyo social, la falta de control sobre el trabajo, entre otros.



Si la interacción de todas las variables que confluyen en el entorno **INTRALABORAL** y EXTRALABORAL no son adecuadas pueden influir en el desempeño de los trabajadores y

sus niveles de **ESTRES**



RIESGO: En el contexto del riesgo psicosocial, el riesgo se relaciona con la probabilidad de que los trabajadores sufran problemas de **salud mental** o emocional como estrés, ansiedad, depresión, agotamiento, entre otros, debido a la exposición a los peligros psicosociales en el trabajo.

¿PENSEMOS POR UN MOMENTO COMO PODRIAS IDENTIFICAR QUE EXISTE RIESGO PSICOSOCIAL EN TU EMPRESA?



Como podrías identificar que existe Riesgo Psicosocial en tu empresa?



¿Porqué las empresas deberían preocuparse por gestionar entornos laborales saludables?

Aproximadamente, la mitad de las bajas laborales pueden estar asociadas al estrés



La reducción en el rendimiento laboral debida al RIESGO PSICOSOCIAL tiene un costo **MUY ALTO:**

- Altos niveles de ausentismo
- Problema médico provocado indirectamente por el estrés (o exacerbado por éste)
- Baja por enfermedad como método para hacer frente al estrés
- Niveles de productividad afectados
- Conflictos
- Concentración deficiente
- Dificultad a la hora de tomar decisiones
- Fatiga
- Rotación de personal

¡El estrés laboral puede provocar hasta cinco veces más accidentes laborales!



Se dice que la competitividad empresarial significa «emplear y, sobre todo, saber emplear al máximo el potencial laboral humano». Reduciendo al mínimo el riesgo psicosocial, se fortalece el bienestar físico y **MENTAL** del trabajador.



QUE SON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Son condiciones organizacionales que están directamente relacionadas con prácticas como:

- Cuánto trabajo hay que realizar.
- En qué plazos
- A qué velocidad
- Qué nivel de conocimiento o destrezas se requiere para realizarlo
- Con qué autonomía se cuenta
- Con qué recursos se cuenta (tecnología, compañeros, insumos etc...)
- Qué tipo de relaciones sociales se evidencia entre los trabajadores.
- Qué tipo de liderazgo existe
- Como es la relación entre los altos mandos y los subordinados etc.



Cuando las condiciones organizacionales de trabajo están diseñadas o implementadas inadecuadamente, se convierten en **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**, y tendrán el potencial de afectar negativamente a la seguridad de los trabajadores, su salud física, cognitiva, emocional y/o social.

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Gestión organizacional (Estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).

Características de la organización del trabajo (Comunicación, Tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas(exigencias intelectuales) y cuantitativas de la labor.

Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo

Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).

Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Gestión organizacional (Estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).

INTERVENCIÓN

Fortalecimiento de los estilos de liderazgo, Claridad en formas de pago, horas extras, procesos de inducción, programas de capacitación, Políticas claras en cuanto a escalas salariales y remuneración, Proceso evaluación del desempeño, programa de bienestar ajustada a la empresa, fortalecimiento de la cultura organizacional.

CONSECUENCIAS

TRABAJADOR

- Desmotivación
- Frustración
- Impotencia
- Sentimiento de ineficacia
- Sentimiento de no ser reconocido ni valorado
- Sintomatología a nivel físico, psicológico y emocional
- Ausentismo
- Aumento de carga laboral
- Incertidumbre

EMPRESA

- Baja productividad,
- Falta sentido de pertenencia,
- Incremento del ausentismo
- Procesos inadecuados y poco eficaces
- Clima organizacional inadecuado
- Liderazgo poco participativo
- Canales de comunicación cerrados

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Características de la organización del trabajo (Comunicación, Tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas(exigencias intelectuales) y cuantitativas de la labor.

INTERVENCIÓN

Revisión Infraestructura y condiciones adecuadas en el puesto de trabajo, Perfiles de cargo, manual de funciones/ Selección de personal, Programas formativos adaptados a las necesidades del puesto y de las personas, evaluación del desempeño

TRABAJADOR

- Frustración
- Desconocimiento del cargo
- Dificultades para poder adaptarse al cargo y la organización
- Ansiedad, estrés
- Fatiga
- Discomfort
- Dificultades para conciliar el sueño
- Síndrome de burnout

EMPRESA

- Errores que afectan la productividad o calidad
- Omisión de procedimientos
- Riesgo de accidentalidad
- Alta rotación
- Aumento de ausentismo
- Baja productividad y sobrecostos
- Liderazgo ausente o autocrático

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)

INTERVENCIÓN

Comité de convivencia laboral, cumplimiento política de prevención de situaciones de acoso laboral, reglamento interno de trabajo. Reuniones funcionales y espacios de retroalimentación asertiva (Evaluación del desempeño), fortalecer la cultura organizacional.

TRABAJADOR

- Acoso laboral
- Dificultades para solucionar los conflictos y establecer relaciones interpersonales sanas
- Sintomatología a nivel físico, psicológico y emocional.
- Síndrome de burnout
- Trastornos del sueño
- Trastornos del estado de ánimo
- Ansiedad, depresión,
- Insatisfacción laboral.

EMPRESA

- Baja productividad
- Falta sentido de pertenencia
- Aumento en los indicadores de ausentismo y rotación
- Reprocesos lo cual genera mas costos
- Clima organizacional inadecuado
- Sanciones de los entes territoriales por presuntas situaciones de acoso laboral sin identificar ni intervenir por parte de la empresa
- Posibilidad de enfermedades laborales originadas por acoso laboral.

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).

INTERVENCIÓN

Implementación del programa de pausas activas, perfiles de cargo que se ajusten con competencias en el trabajador, procesos de selección de personal, evaluaciones desempeño, Rotación de puestos de trabajo o con actividades diferentes.

TRABAJADOR

- Dificultades para desempeñarse de la mejor forma en el cargo
- Sentimiento de poca autorrealización
- Incapacidad para tomar decisiones
- Trabajar bajo presión
- Interactuar con usuarios con emociones negativa y-o crisis sin contar con herramientas para poder manejarlo
- Mayor agotamiento físico y mental
- Síndrome del burnout o trabajador quemado

EMPRESA

- Tensión y conflictos entre colegas o compañeros
- Malas relaciones con los usuarios
- Aumento de quejas de los usuarios por el trato del personal
- Aumento de problemas disciplinarios
- Errores que afecten la productividad o calidad
- Omisión de procedimientos
- Alta rotación de personal
- Aumento de ausentismo
- Baja productividad

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización

INTERVENCIÓN

Perfiles de Cargo, Manuales de funciones, Procesos de capacitación y formación, Selección de personal, cultura organizacional, Programas de reconocimiento e incentivos, evaluación del desempeño, procesos de inducción de personal.

TRABAJADOR

- Agotamiento físico y mental
- Riesgo de accidente laboral
- Irritabilidad
- Dificultades para conciliar el sueño
- Dificultades en las relaciones interpersonales
- Estrés
- Desmotivación.

EMPRESA

- Altos niveles de ausentismo,
- Incremento niveles de rotación de personal
- Bajo niveles de productividad
- Reprocesos
- Producción de baja de calidad
- Conflictos laborales
- Bajo sentido de pertenencia
- Estilos de liderazgo autocráticos o ausentes

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Jornada de trabajo: Pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras y descanso

INTERVENCIÓN

Programa de Pausas activas, Revisión y cumplimiento de horarios, Gestión de trabajo por turnos, rotación de puestos de trabajo con alta carga emocional y cuantitativa, Inducción de personal, selección de personal, evaluaciones del desempeño.

TRABAJADOR

- Agotamiento físico y mental
- Riesgo de accidente laboral
- Irritabilidad
- Dificultades para conciliar el sueño
- Dificultades en las relaciones interpersonales
- Estrés
- Desmotivación.

EMPRESA

- Altos niveles de ausentismo,
- Incremento niveles de rotación de personal
- Bajo niveles de productividad
- Reprocesos
- Producción de baja de calidad

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

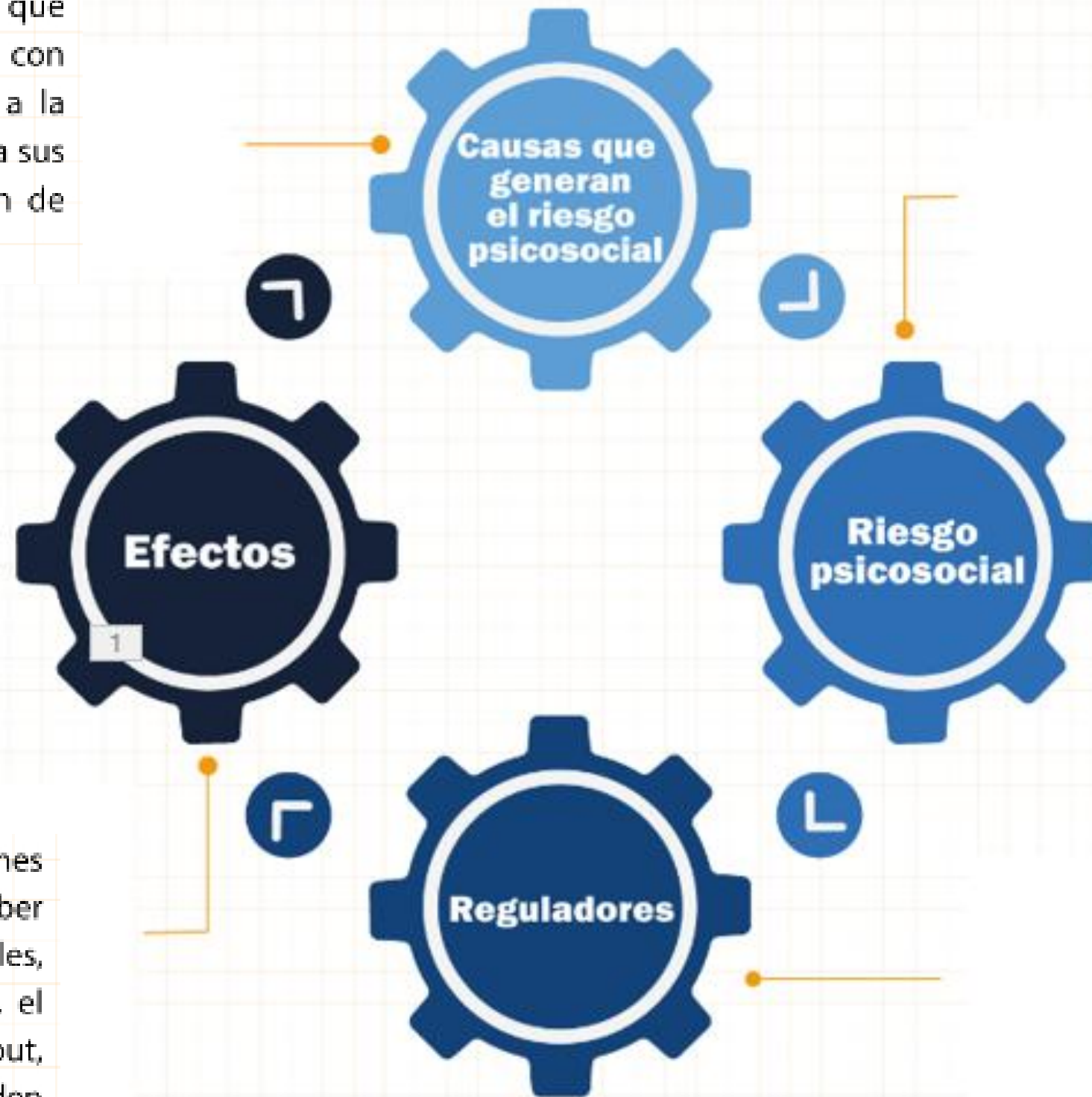
Los peligros psicosociales anteriormente vistos, son condiciones de trabajo psicosociales que están presentes en todas las organizaciones independiente de su tamaño, actividad económica o sector. Lo importante es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial, con el objetivo de eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos para evitar o minimizar su impacto negativo en la salud de las personas y en la sostenibilidad de las empresas.



Importancia de conocer como se identifica y gestiona el RP

La empresa es la que le dice a su trabajador qué hacer, cuándo, con qué frecuencia, cómo y con quién. En conclusión, las causas se deben a la organización administrativa de la empresa y a sus procesos de selección, inducción, evaluación de desempeño, capacitación, entre otros.

01



02

Un trabajo muy complejo o mal organizado deriva en riesgo psicosocial y puede causar tensión laboral, inseguridad, alteración emocional, altas cargas laborales, falta de control, déficit de apoyo social o escasa claridad en las funciones del rol.

04

Son las posibles consecuencias de condiciones desfavorables. A corto plazo, puede haber consecuencias fisiológicas, emocionales, conductuales o cognitivas. A mediano plazo, el trabajador puede desarrollar estrés, burnout, desmotivación, etc. A largo plazo, pueden desarrollar ansiedad, depresión, hipertensión o problemas digestivos.

03

Son las estrategias de afrontamiento que un trabajador utiliza para mitigar de algún modo los riesgos psicosociales que enfrenta en la organización, por ejemplo, buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, personalidad resiliente o redes de apoyo como familia y amigos, entre otros.

CON BASE A LO ANTERIOR REVERSEMOS EL SIGUIENTE CASO DE MARIO:

Mi jefe nunca reconoce mi trabajo ni me apoya. Se nota que hay preferencias en la empresa. Estoy desmotivado. No importa lo que haga: nunca va a ser suficiente. Solo me buscan cuando cometo un error... No voy a hacer más de lo que me piden.



Estresor: factor de riesgo psicosocial laboral, falta de reconocimiento.



Efectos: desmotivación, desinterés, baja productividad, falta de sentido de la pertenencia.



Regulador: estrategia de afrontamiento que utiliza Mario: no va a realizar más de lo que le piden.



EJERCICIO

Para poder conocer que está generando el riesgo psicosocial en MARIO es importante responder las siguientes preguntas:

¿Existen procesos de evaluación de desempeño?

¿Hay campañas de sensibilización sobre la importancia de este proceso?

¿Hay planes de intervención?

¿La empresa cuenta con un programa de reconocimiento e incentivos?

¿Existen políticas claras frente al otorgamiento de permisos, licencias, bonificaciones, o se realizan a criterio del jefe?

¿Existen procesos de comunicación claramente establecidos?

¿Existe apoyo y cooperación en el equipo de trabajo?



Al despejar estos interrogantes muy seguramente podremos darnos cuenta que lo que está generando el riesgo psicosocial en MARIO, **es el alto riesgo en la demanda de reconocimiento**. Lo anterior está generando **desmotivación, falta sentido de pertenencia, y baja productividad en el trabajador**.

En este caso la empresa debería:

- Implementar un programa de evaluación del desempeño
- Diseñar e implementar un programa de reconocimiento e incentivos
- Fortalecer la cultura organizacional (Valores, estilos de liderazgo, sentido de pertenencia, participación de los trabajadores, canales de comunicación, trabajo en equipo).
- Plan de bienestar socializado con los trabajadores



Como vemos hay varios indicadores que nos pueden alertar de la existencia de riesgos psicosociales en nuestra organización.. La identificación oportuna además de permitir conocer las diversas condiciones organizacionales que están afectando a los trabajadores y por ende a la empresa, nos permite generar diversas estrategias de intervención que al final, lo que deben lograr es fortalecer entornos laborales saludables; y que casos como el de MARIO se logren detectar e intervenir a tiempo.

BENEFICIOS DE IDENTIFICAR, EVALUAR E INTERVENIR EL RIESGO PSICOSOCIAL



Trabajador

- Motivación cuyas actitudes y comportamiento revierten positivamente en la empresa
- Sentimiento de reconocimiento y sentirse apreciado por la organización
- Facilita su crecimiento, incrementa su rendimiento y su compromiso con la empresa
- Fortalecer las estrategias de afrontamiento
- Mejorar la calidad de vida lo cual implica bienestar para el trabajador y también para su familia
- Genera e implementa hábitos de una cultura del autocuidado y la promoción de la salud
- Conocer y aplica las diversas redes de apoyo que existen para prevenir situaciones que afecten su salud mental

Empresa

- Al favorecer la salud integral del trabajador se logra disminuir las tasas de ausentismo por enfermedades originadas por el factor de riesgo psicosocial. (lo cual reduce sustancialmente costos para la empresa)
- Reduce indicadores de accidentalidad laboral debido a exposición de factores de riesgo psicosocial como causas principales
- Facilita la reincorporación al trabajo, disminuyendo así la duración de procesos de incapacidad temporal
- Incremento de la productividad como consecuencia de trabajadores motivados y con alto sentido de pertenencia
- Permite retener al mejor talento humano gracias a sus prácticas organizacionales, lo cual mejora su imagen corporativa al ser un referente de una empresa que constantemente trabaja por mejorar los entornos laborales de sus trabajadores.

CONTROL: INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Aunque no existe un “kit de intervenciones” que describa el tipo de programas y acciones indicados para cada situación; cada riesgo detectado en la empresa requiere de una intervención con soluciones específicas para ese entorno organizacional. Entre los recursos con los que se podría contar para elaborar un programa de intervención están:

- **Las fuentes de información como:** estadísticas de ausentismo, indicadores de productividad, casos de acoso laboral, bajas por enfermedad asociadas al riesgo psicosociales, resultados de evaluaciones de desempeño, indicadores de accidentalidad; entre otros.
- **El informe de evaluación de riesgo psicosocial:** que describe de manera cuantitativa los niveles de riesgo y que se requiere analizar e interpretar también cualitativamente por el psicólogo especializado.
- **Las recomendaciones preventivas:** generales que proporcionan las herramientas de evaluación y documentos técnicos como los protocolos de intervención del ministerio que a continuación se van a mencionar; los cuales deberán adaptarse e implementarse en medidas preventivas específicas para cada empresa.
- **Las personas clave dentro de la organización:** a las que conviene implicar activamente en el proceso (Gerencia, Lideres, copasst, comité de convivencia laboral); entre otros.



CONTROL: INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Las condiciones organizacionales de los puestos de trabajo (la cantidad de tarea a realizar, la complejidad de la misma, el sistema de comunicación, la evaluación de desempeño, el reconocimiento del trabajo, los procesos de inducción y claridad en las funciones, etc.); Son procesos que deberían estar adecuadamente diseñados e implementados independiente de quién ocupe esos puestos de trabajo.





ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA GESTION DEL RP

INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención

Se centran en la prevención y protección de la salud del trabajador que buscan eliminar o disminuir los factores de riesgo laborales. Por ejemplo, las condiciones organizacionales como procesos de selección de personal, inducción y reinducción, evaluaciones del desempeño, y plan de formación, entre otras.

Intervención primaria

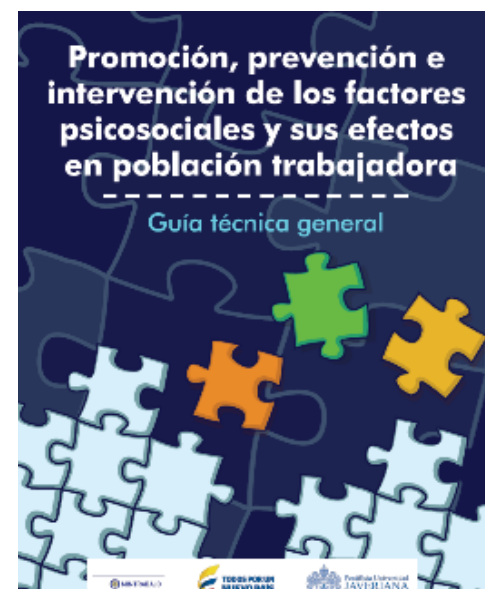
Intervención secundaria

Actividades de detección y tratamiento temprano de síntomas, que buscan minimizar los efectos de la exposición a los factores de riesgo psicosociales a partir de la intervención en la fuente y de enseñar al individuo medidas de afrontamiento. (manejo de estrés, ansiedad, toma de decisiones, resiliencia), servicio de asistencia al trabajador.

Rehabilitación y recuperación de quienes sufren problemas graves originados por el estrés. Por tanto, incluyen acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad. Para para poder llevar a cabo estas actividades, se requiere del diseño e implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial.



Intervención terciaria



INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

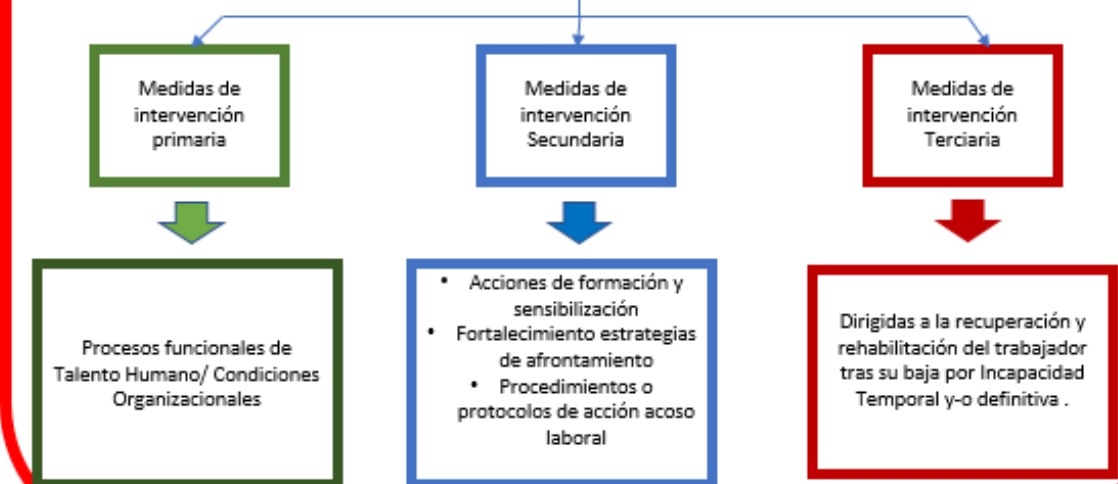
Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención

¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES?

- Cuidar de su salud y de estar en condiciones para trabajar.
- Informar a su empresario acerca de cualquier duda o preocupación que pueda tener. El estrés por ejemplo puede reducir su concentración y afectar a la toma de decisiones, provocando entre otros accidentes laborales.
- Conocer los posibles riesgos para su seguridad y salud y para la del resto de compañeros.
- Participar activamente en todas las actividades de SST

¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA CON RESPECTO A RIESGO PSICOSOCIAL?

- Sensibilización - compromiso de la alta gerencia - Desarrollo de políticas de Salud Mental
- Gestión de Riesgo Evaluación
- Gestión de Riesgo Acciones



SEGUIMIENTO

Para asegurarse de la ejecución de las actividades preventivas planificadas, es necesario establecer acciones de seguimiento continuo y contar con indicadores de evaluación, indicando los plazos y responsables del seguimiento de las acciones propuestas. De acuerdo a la empresa y a las actividades que se implementen se definen cuáles son los indicadores. Estos son algunos ejemplos:

Indicadores para evaluar resultados:

Comparativo a través de una nueva evaluación psicosocial

- Registros propios de la vigilancia de la salud (Numero de incapacidades)
- Indicadores de rotación de personal
- Indicadores de productividad
- Número de quejas internas o externas
- Número de casos comité de convivencia laboral
- Resultados de evaluaciones del desempeño / Cumplimiento de metas
- Mejora de las relaciones interpersonales y cooperación manifestada por los trabajadores

Indicadores para evaluar el proceso:

- Indicadores de participación de todos los trabajadores en las actividades
- Numero de prácticas organizacionales identificadas como generadores de riesgo vs número de prácticas organizacionales intervenidas
- Actas de reuniones
- Cuestionarios de satisfacción
- Cumplimiento de la planificación establecida
- Opiniones de los trabajadores directamente implicados en la intervención

En resumen: el seguimiento debe ser eficaz y servir para actualizar y mejorar el plan de acción

RESUMEN DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL PARA FORTALECER ENTORNOS LABORALES SALUDABLES



QUÉ	CÓMO	PARA QUÉ
Condiciones de trabajo psicosociales o factores psicosociales	Por medio de inspecciones a puestos de trabajo y/o matrices de riesgo, podemos identificar condiciones de trabajo psicosocial que sean susceptibles de convertirse en factor de riesgo y generar un daño en la salud del trabajador. (Por ejemplo, imaginémonos a un trabajador en una fábrica de metalmecánica, en la cual existe mucho RUIDO, no existe control del riesgo y se está generando afectación física, emocional y psicológica para el trabajador).	Se deben tener en cuenta todas las condiciones de trabajo que sean susceptibles de generar un riesgo psicosocial.
Identificación de factores de riesgo psicosociales	Esto lo podemos identificar mediante encuestas o listas de chequeo. Así mismo revisando los indicadores como los altos índices de ausentismo, quejas de acoso laboral, baja productividad, alto índice de rotación, alto índice de accidentalidad, quejas de los usuarios por el mal servicio percibido, clima organizacional desfavorable, entre otros; Estos indicadores nos pueden brindar información importante para dar inicio a una oportuna gestión del riesgo psicosocial.	Con el fin de determinar condiciones organizacionales propias del trabajo que puedan estar generando un riesgo para la salud del trabajador
Evaluación factores de riesgo psicosocial	Técnicas cuantitativas y cualitativas (Bateria de riesgo psicosocial)	Valorar los niveles de riesgo para las condiciones organizacionales (Por áreas o grupos prioritarios)
Intervención psicosocial	Planificar las medidas de eliminación, reducción o control del riesgo psicosocial (Protocolos de intervención Ministerio de Trabajo)2015.	Eliminar, reducir o controlar los factores de riesgo psicosocial que están generando daño en la salud e impacto negativo en la empresa.
Evaluación y seguimiento	Indicadores de procesos y de resultados de las acciones implementadas	Asegurar que las medidas implementadas realmente están impactando positivamente a la organización y a las personas. Realizar ajustes teniendo en cuenta la evaluación

CONCLUSIONES

La intervención psicosocial es en general, un proceso a mediano y largo plazo que impacta **LOS ENTORNOS LABORALES SALUDABLES**. Para que las acciones propuestas generen cambios duraderos sobre las condiciones de trabajo, y sus efectos tengan un impacto positivo tanto en los trabajadores como en la empresa, se requiere de una intervención integral enfocada a mejorar las condiciones organizacionales de la empresa.

Si bien es cierto que el punto de partida para elaborar un programa de intervención es el informe de medición de riesgo psicosocial, también se deben tener en cuenta otros insumos importantes que reflejan la realidad de lo que está pasando en las empresas.

CONCLUSIONES



El énfasis en la prevención primaria o **CAUSA** raíz que está generando el riesgo (en los casos que aplique, ya que no todos los riesgos se pueden eliminar), hace que el impacto sea realmente más eficaz. (Condiciones organizacionales).

Garantizar que una empresa logre identificar, medir e intervenir el riesgo psicosocial, y que esta gestión genere impacto positivo, trae consigo una serie de beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. Entornos laborales saludables que al final se ven reflejados en productividad y sostenibilidad para las empresas.

CONCLUSIONES PARA LA REFLEXIÓN



1. **El riesgo psicosocial no es un asunto “blando” ni secundario;** es un factor crítico que impacta directamente la sostenibilidad de las organizaciones. Ignorarlo no solo incrementa el malestar de los trabajadores, sino que también deteriora indicadores clave como la productividad, la calidad del trabajo y la permanencia del talento.



2. **Un entorno laboral saludable no se construye únicamente con programas de bienestar aislados.** Se construye desde las decisiones diarias: cómo se lidera, cómo se comunica, cómo se distribuye la carga laboral y qué tanto se escucha a las personas. En otras palabras, no depende solo del área de SST, sino de la coherencia organizacional.



3. **Evaluar no es suficiente.** Muchas organizaciones aplican la batería de riesgo psicosocial, pero el verdadero reto está en transformar los resultados en acciones concretas, sostenidas y medibles. Sin intervención, la medición pierde sentido.



4. **El trabajador no deja su vida personal en la puerta de la empresa.** Los factores extralaborales influyen, pero una organización saludable puede convertirse en un factor protector o, por el contrario, en un amplificador del riesgo.



5. **La gran pregunta no es si una empresa tiene o no riesgo psicosocial –porque todas lo tienen–, sino qué está haciendo de manera intencional para gestionarlo.**

” La salud mental es una inversion no un costo”

PREGUNTAS DE CIERRE PARA MOVILIZAR REFLEXIÓN



¿Estamos gestionando el riesgo psicosocial o solo cumpliendo con la norma?



¿Nuestros líderes son parte de la solución o del riesgo?



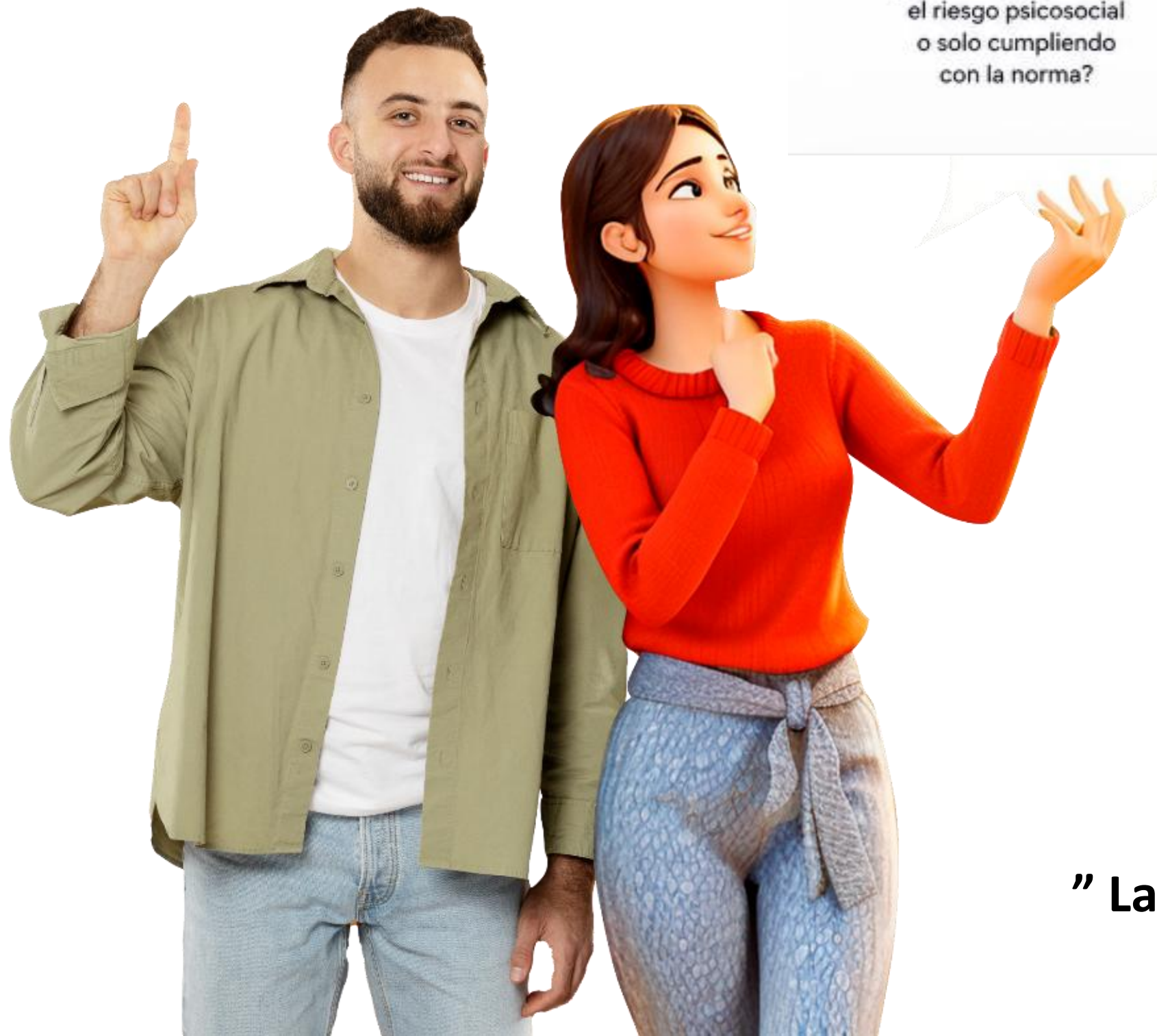
¿Qué prácticas cotidianas dentro de la organización están normalizando el estrés?



¿Qué tan escuchadas se sienten realmente las personas en nuestra organización?



Si hoy revisáramos nuestros indicadores, ¿el bienestar es un discurso o una realidad?



” La salud mental es una inversion no un costo”

Bibliografías

Saracostti, M., Fernández, A., Hidalgo, C. G., & Fierro, C. A. (2019). Salud Mental en Atención Primaria: propuesta de modelo de atención. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(5), 557-566.

Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de los Efectos Relacionados con los Factores de Riesgo Psicosocial. Programa para Responsables del Programa de Salud Ocupacional en la Empresa. ARL Positiva, Bogotá, 2014

Borrell, C., & Artazcoz, L. (2013). Inequidades en salud mental: factores psicosociales y estructurales. *Gaceta Sanitaria*, 27(5), 390-391.

Martínez-Hernández, Á., DiGiacomo, S. M., Carrió, M. C., & Fernández, J. P. (2015). Cultura de la salud y salud comunitaria: conceptos, métodos y evaluación de intervenciones. *Gaceta Sanitaria*.

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



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!





**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp