POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación Multimodal en SST 2026

Talentos que **hacen país**

Positiva Prevención

GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

04

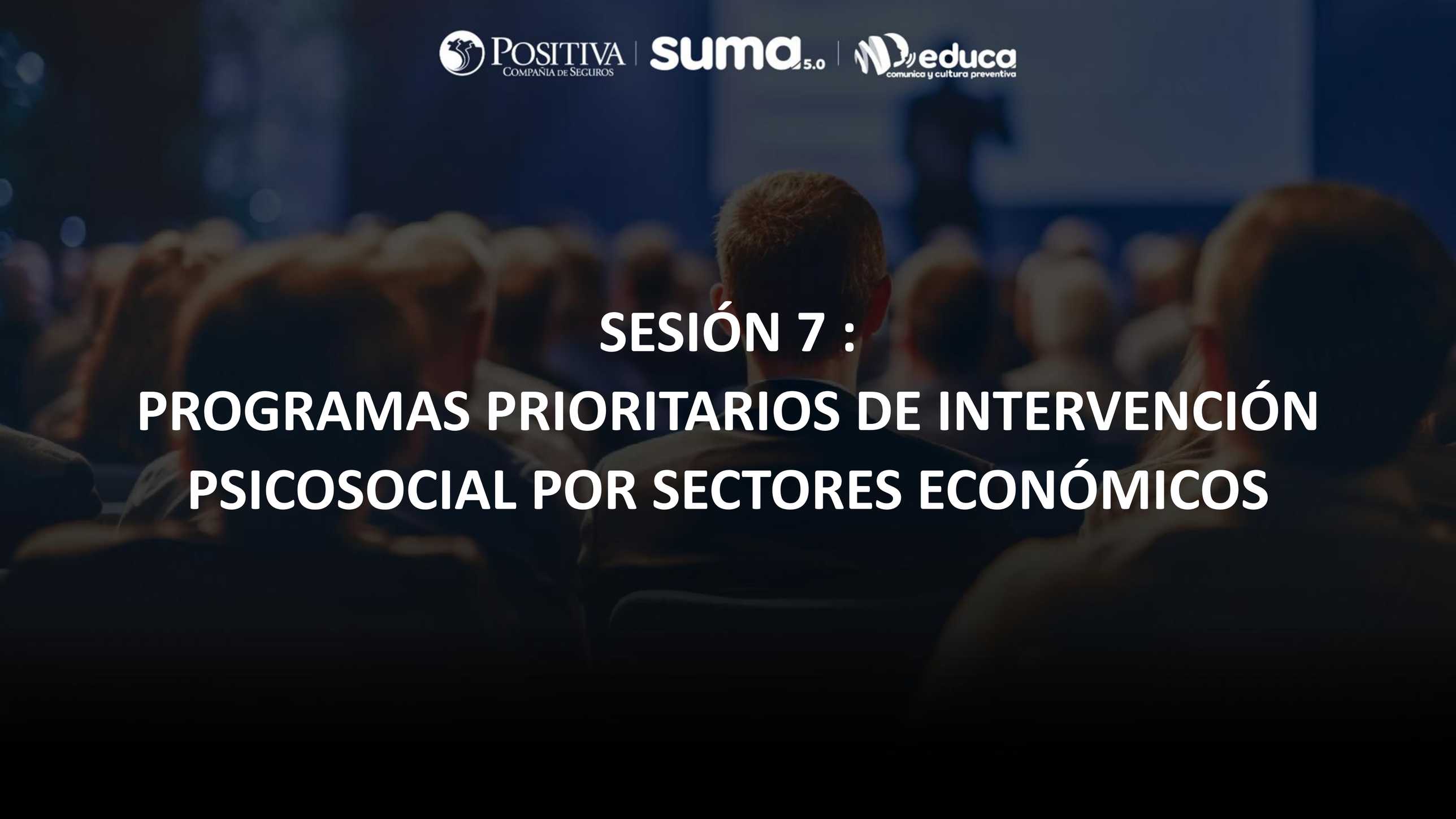
Comunidad Nacional de Conocimiento en

Salud Psicosocial - Positivamente Más

Talentos que **hacen país**



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



SESIÓN 7 :
PROGRAMAS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL POR SECTORES ECONÓMICOS



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 Recusos 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

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Evaluémonos



“La salud mental es una inversión no un costo”

Anónimo



Contenido

01. Factores psicosociales y de riesgo

02. Definiciones importantes

03. Caracterización de la población

04. Protocolos de intervención por sector económicos

05. Protocolos para atención de efectos

06. Conclusiones



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 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.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

EVENTOS CRITERIOS 2764 DE 2022

01

Eventos vitales estresantes o significativos

CARACTERISTICAS LABORALES

02

Tipo de trabajo que realizan, la antigüedad en el puesto, el tipo de contrato laboral (temporal, a tiempo parcial, entre otros), el turno de trabajo y la exposición a riesgos laborales. Estos datos pueden ayudar a identificar factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental de los trabajadores. En este aspecto, la Matriz de Peligros puede proporcionar información relevante.

ASPECTOS SOCIODEMOGRAFICOS

03

Se debe recopilar información demográfica básica sobre los trabajadores, como edad, género, nivel educativo, estado civil y composición familiar. Estos datos pueden ayudar a identificar grupos de riesgo específicos y adaptar las intervenciones a las necesidades de diferentes subgrupos de la población.



CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

05

Los resultados de la batería de riesgo psicosocial juegan un papel determinante. Todos los trabajadores de las empresas en las que se detecten factores de riesgo psicosocial y cuya valoración haya puntuado alta o muy alta serán objeto de vigilancia.

SALUD MENTAL PREVIA

06

Es importante recopilar información sobre el estado de salud mental previo de los trabajadores, incluyendo antecedentes de trastornos mentales, uso de servicios de salud mental, antecedentes de consumo de sustancias y percepción subjetiva de bienestar emocional. Esto puede ayudar a identificar a aquellos trabajadores que puedan estar en mayor riesgo de experimentar problemas de salud mental en el futuro.

CONDICIONES DE SALUD

07

- ¿Cómo están los empleados respecto al reporte actualizado de sus condiciones de salud y la práctica de hábitos de vida saludables?. Es importante tener en cuenta factores protectores o de riesgo, por ejemplo, el consumo de sustancias como el alcohol o el cigarrillo y hábitos saludables como hacer ejercicio.

CULTURA ORGANIZACIONAL

08

- Es importante considerar la cultura organizacional de la empresa, incluyendo sus valores, normas, prácticas de gestión y clima laboral. La cultura organizacional puede influir en la salud mental de los trabajadores y en su disposición a buscar ayuda o participar en programas de salud mental.



CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

RESULTADOS DE EXAMENES

08

Exámenes médicos específicos para el puesto de trabajo, como pruebas de audición, exámenes de visión, exámenes de drogas y alcohol, y evaluaciones de salud física y mental.

INDADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

09

Analizar las causas de los índices de ausentismo y accidentalidad y encontrar las relaciones existentes con riesgos psicosociales.

PERCEPCIONES

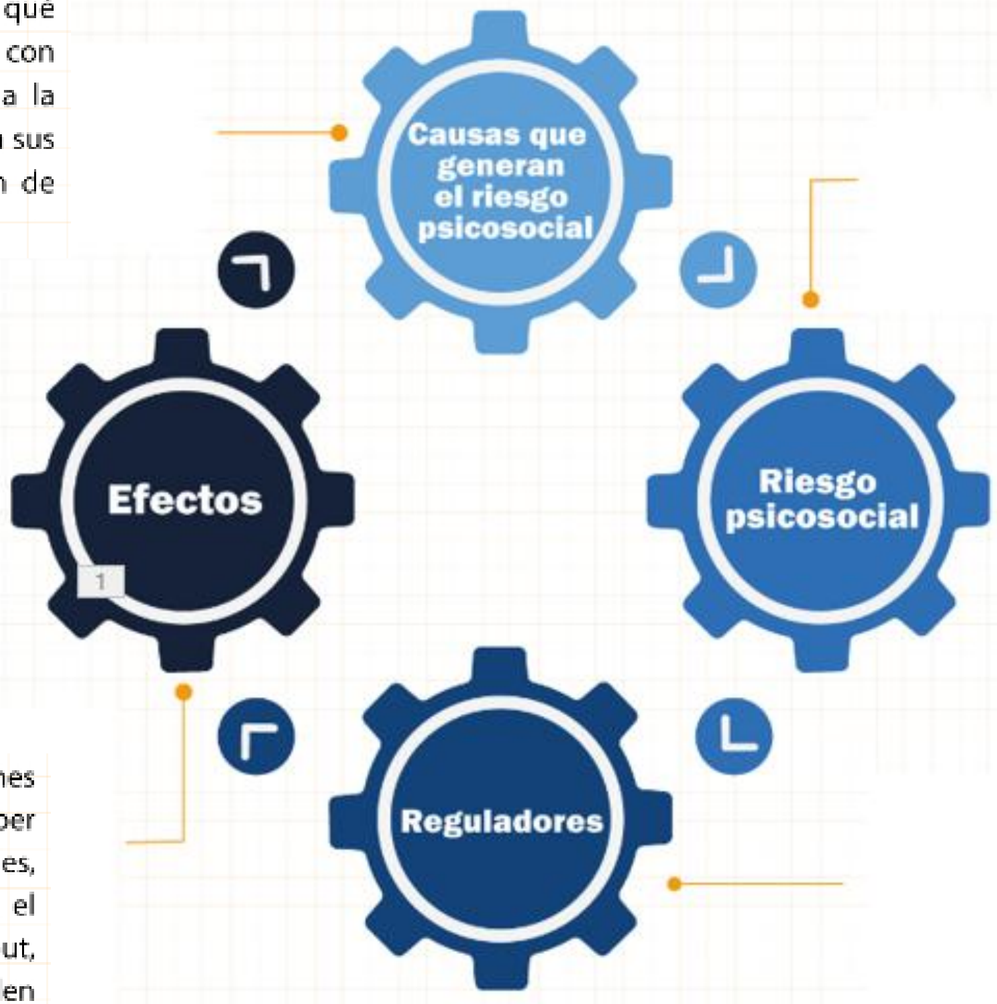
10

Encuestas anónimas de satisfacción laboral y bienestar emocional de los empleados, que pueden ayudar a identificar factores de estrés y preocupaciones relacionadas con la salud mental en el lugar de trabajo.

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.

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.

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.

PLANEAR

POBLACIÓN OBJETO

. De igual forma, durante la caracterización, es importante tener presente que existen distintos grupos de intervención, de acuerdo con el nivel de riesgo, los cuales se describen a continuación:

Definición de los GAPS
Grupos de Acción Psicosocial

ISO 45003

Control Primario	Control Secundario –Riesgos	Control Terciario Rehabilitación - Reincorporación
GAP 1: Nivel de **Atención Primaria:** Este nivel se enfoca en la promoción de la salud psicosocial y la prevención de riesgos psicosociales, está dirigido a las poblaciones de empleados "SANOS" que dentro del modelo son las poblaciones de Promoción y Prevención.	**GAP 2:** Nivel de **Atención Secundaria:** Este nivel se centra en la identificación e intervención de los riesgos psicosociales que se encuentran en niveles alto y muy alto según los resultados de la evaluación psicosocial empresarial, con el ánimo de realizar gestión temprana (Competencias Organizacionales y Competencias Humanas)	**GAP 3 Y 4:** Nivel de **Atención Terciaria o de Vigilancia Epidemiológica:** Este nivel se dedica a la gestión y atención de las poblaciones que cumplen los criterios suscritos en la resolución 2764 de 2022 , las cuales incluyen las personas que presentan patología mental sea común o laboral y que pueden o no estar vinculadas al proceso de rehabilitación Integral para una adecuada reincorporación laboral.



HACER

PLAN DE INTERVENCIÓN

Protocolos de prevención del riesgo psicosocial: Relacionar el PVE Psicosocial con los protocolos de prevención del riesgo psicosocial solicitados por el Ministerio de Trabajo, según la actividad económica de la empresa. ***(La estrategia POSITIVAMENTE MAS tiene una guía de asesoramiento para el cumplimiento de las 34 acciones protocolizadas).***

Intervención - Resolución 2764 de 2022



Intervención - Resolución 2764 de 2022

Referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial :



Durante los años 2007 y 2013, el Ministerio de Trabajo efectuó estudios en organizaciones con diferentes actividades económicas en varias zonas de Colombia. A través de ellos, evidenció la presencia de los factores de riesgo psicosociales por parte de los trabajadores y empleadores, generando la necesidad de fortalecer las acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial. Por ello, **La Resolución 2764 de 2022 adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial los siguientes documentos técnicos:**

REFERENITES MINIMOS



La guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora

Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral conformado por 34 acciones





El protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral general y por sectores económicos

Los protocolos de intervención por enfermedades y condiciones asociadas a factores psicosociales.





Esta guía contiene lineamientos de intervención para poder orientar los planes de gestión que se realizan a partir de identificación y evaluación del riesgo psicosocial. Para ello esta guía menciona la presentación de 34 acciones generales, las cuales pueden seleccionarse en cada empresa según sean las necesidades de intervención.



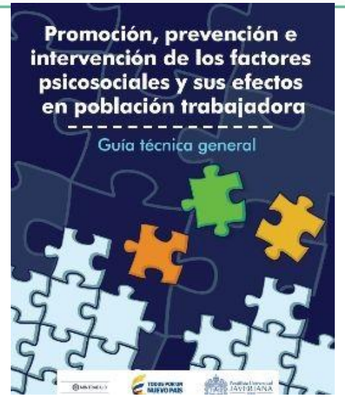
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:
Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención

Intervención primaria

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 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.



Intervención terciaria

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 Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.



PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTORES ECONOMICOS



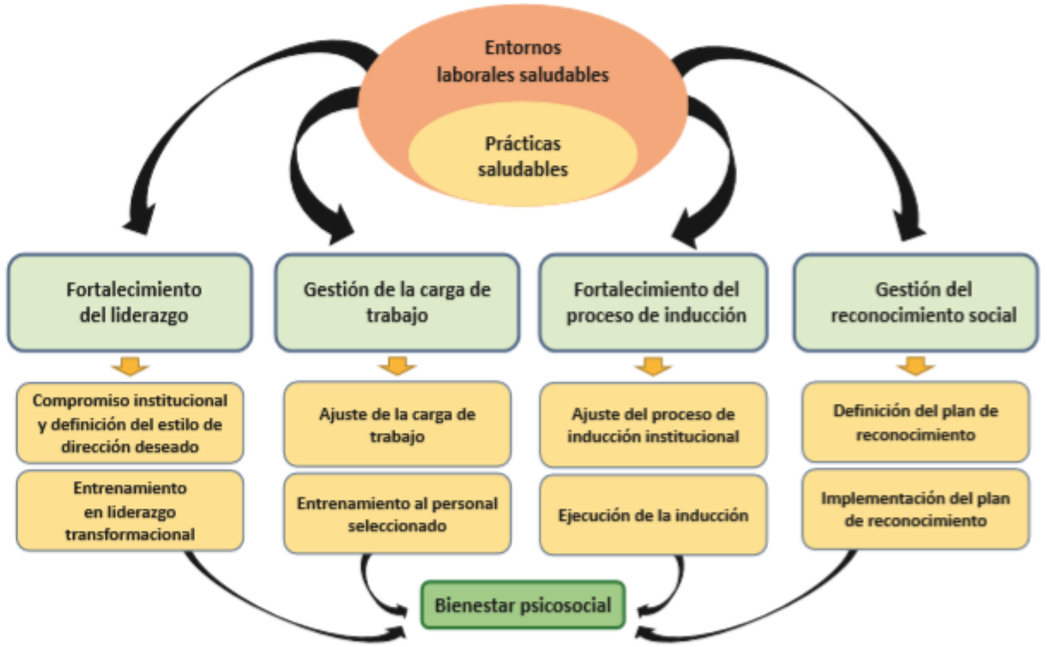
El otro grupo de documentos consta de 6 protocolos por sector económicos. Estos sectores fueron escogidos teniendo en cuenta las diferentes estadísticas que indicaban gran incidencia de exposición de los factores de riesgos psicosociales en esta población trabajadora, así como estadísticas nacionales de calificaciones de enfermedades con origen psicosocial con mayor prevalencia en estos sectores. Los protocolos a consultar son Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud Humana y de Asistencia Social y Transporte.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

HACER

SECTOR ADMINISTRACIÓN PÚBLICO

Figura 1. Estructura de las "Prácticas saludables en el sector de la administración pública".



Tomado: Guías y Protocolos de Intervención Ministerio de Trabajo. 2015

PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

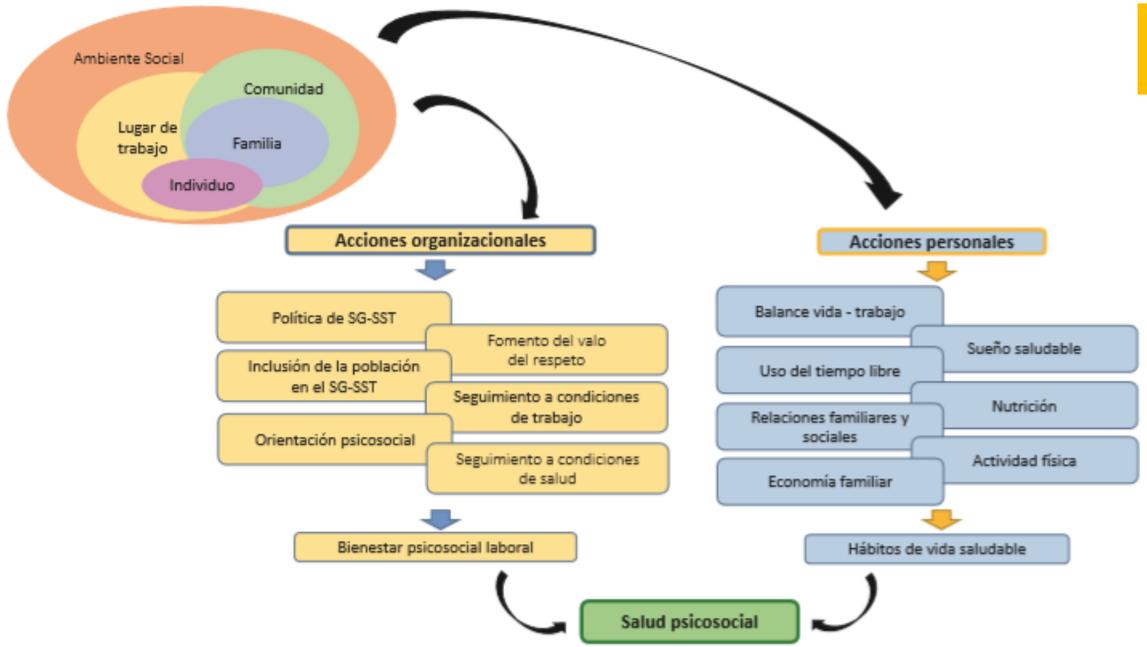
- Programa liderazgo consciente
- Programa prevención del bournut
- Programa Carga laboral
- Programa resiliencia organizacional
- Programa FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO A DISTANCIA (Teletrabajo, Trabajo Remoto, Trabajo en Casa)
- Programa ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA ORIENTAR LOS PROCESOS DE PLANES DE CARRERA Y JUBILACIÓN
- Programa ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA ORIENTAR LA OPTIMIZACIÓN, DESCONEXIÓN Y AJUSTES EN LA JORNADA LABORAL

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

HACER

SECTOR DEFENSA

Figura 2. Creación de bases para estructurar una cultura de vida y trabajo saludables



Tomado de protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

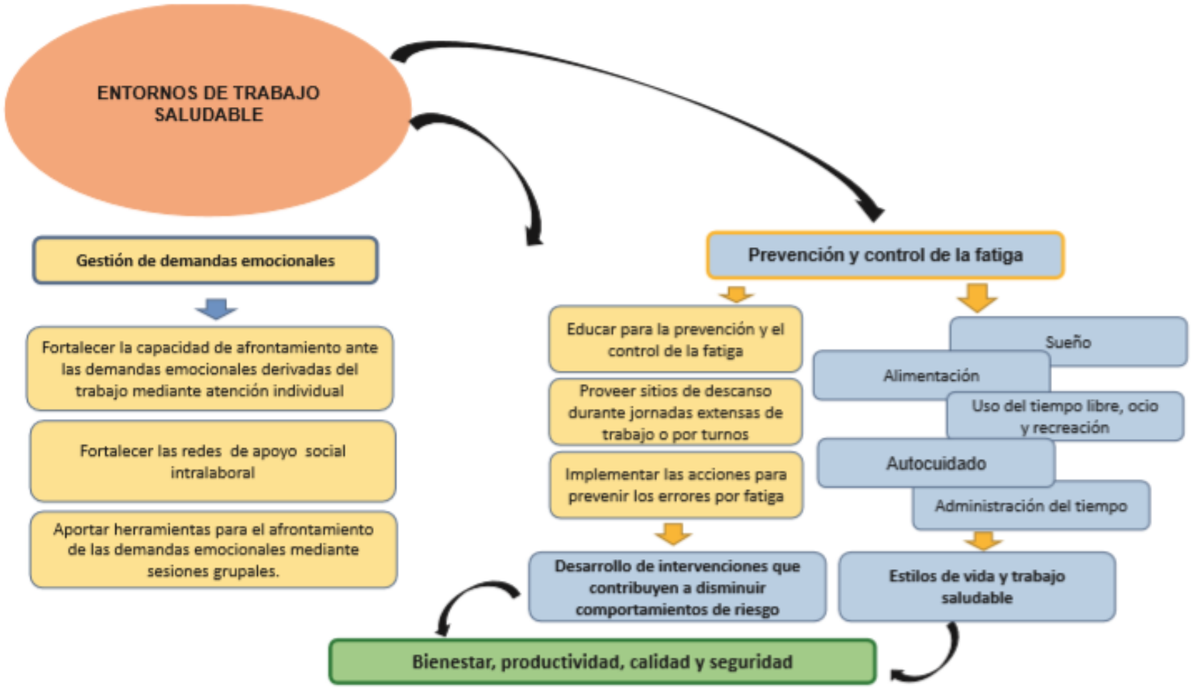
- Programa liderazgo consciente
- Programa prevención del bournut
- Programa prevención del acoso laboral, sexual y de genero
- Programa proyecto de vida
- Programa resiliencia organizacional
- Programa prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga
- Programa Inteligencia emocional
- Programa manejo seguro de armas

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

HACER

SECTOR SALUD

Figura 1. Estructura de la estrategia de gestión de demandas en el trabajo para trabajadores de la salud humana y asistencia social



Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

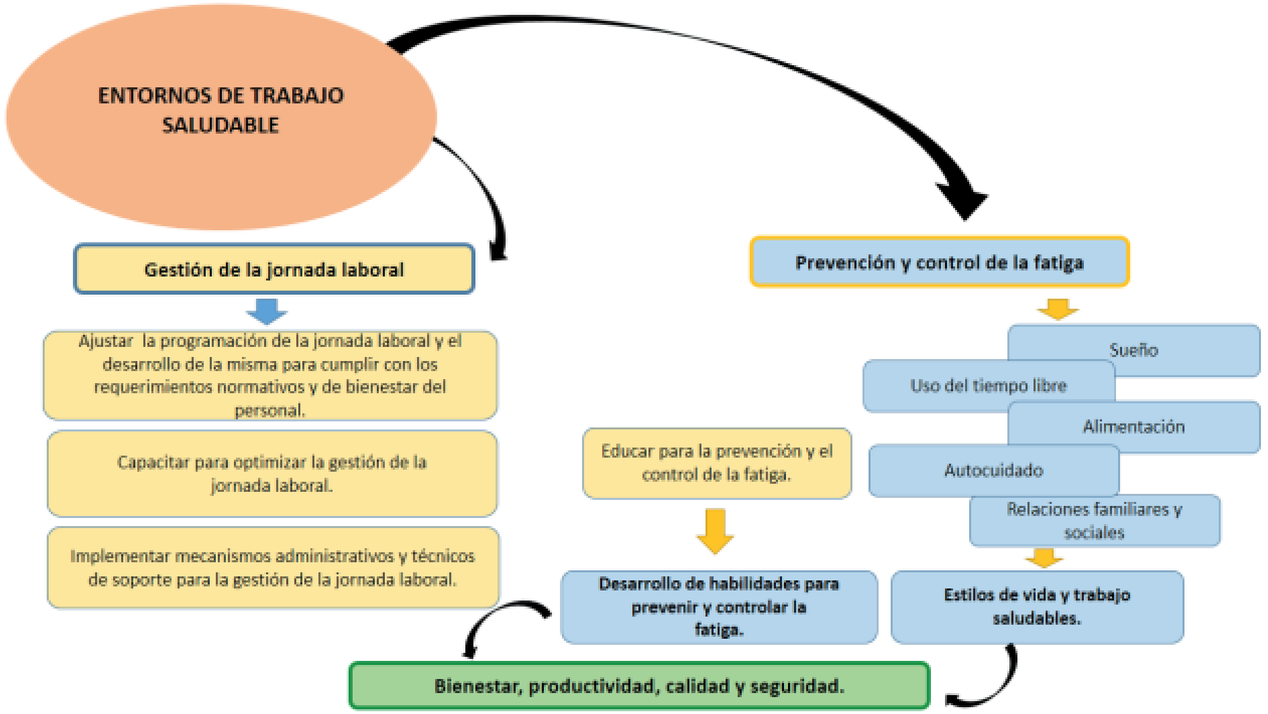
PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del bournut
- Programa Carga laboral
- Programa prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga
- Programa prevención y manejo de la ansiedad
- Programa prevención ideación suicida
- Programa fomento de estilos de vida saludable
- Programa estrés positivo
- Programa inteligencia emocional
- Programa brigadistas emocionales
- Programa para el manejo del duelo

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

HACER

SECTOR TRANSPORTE



Tomado Protocolos de intervención sectores económicos . Ministerio de Trabajo. 2015

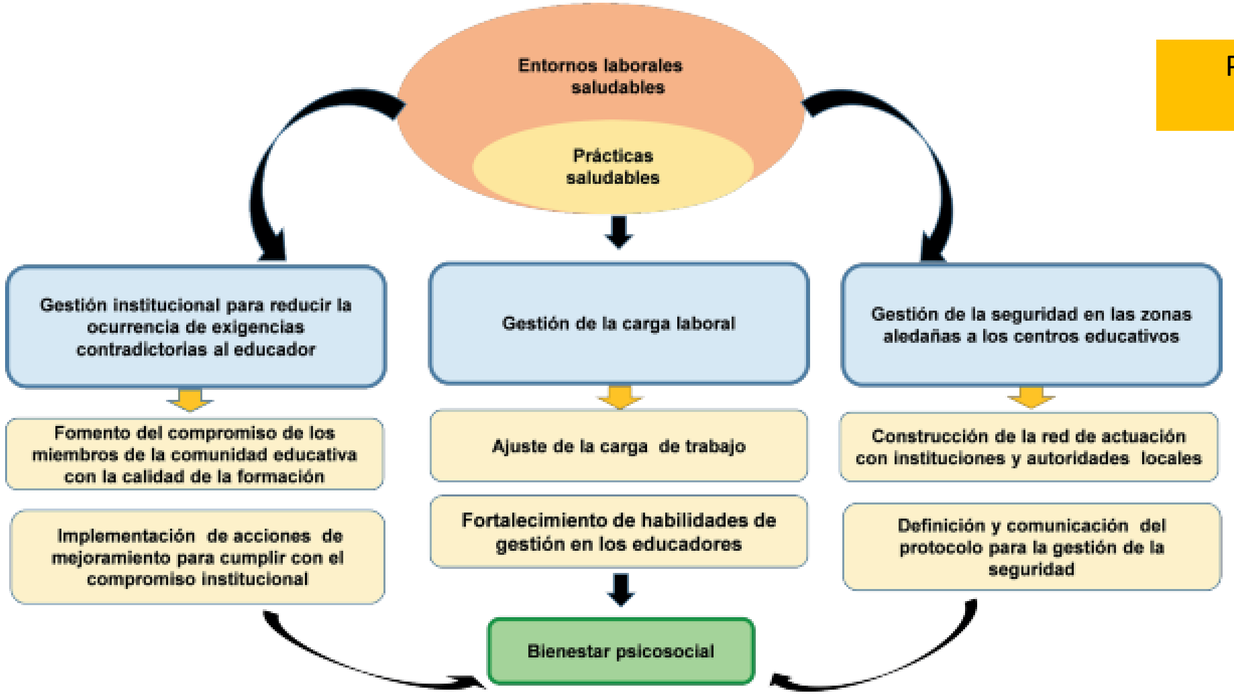
PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del bournut
- Programa prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga
- Programa fomento de estilos de vida saludable
- Programa estrés positivo
- Programa familias seguras
- Programa seguridad basada en valores y autoestima

HACER

SECTOR EDUCACIÓN

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO



Tomado de Protocolos de intervención sectores económicos . Ministerio de Trabajo. 2015

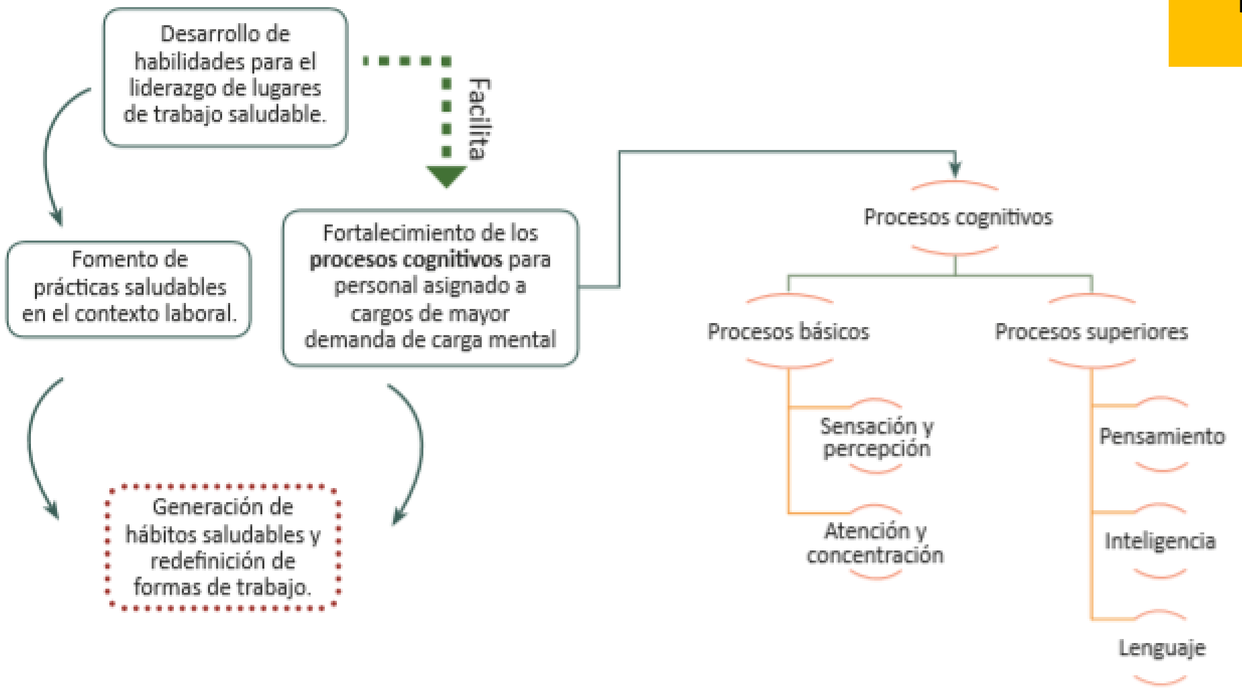
PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del bournut
- Programa carga laboral
- Programa fomento de estilos de vida saludable
- Programa estrés positivo
- Programa brigadistas emocionales
- Programa inteligencia emocional
- Programa resiliencia organizacional

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

HACER

SECTOR FINANCIERO



Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

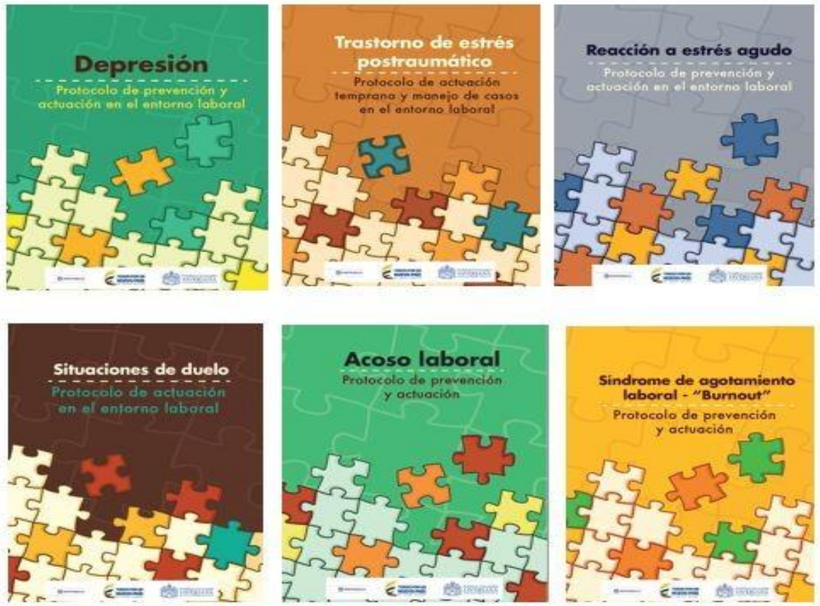
PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del bournut
- Programa carga laboral
- Programa fomento de estilos de vida saludable
- Programa estrés positivo
- Programa inteligencia emocional
- Programa resiliencia organizacional
- Programa liderazgo consciente

HACER

IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS
Resolución 2764 de 2022



Esta serie de documentos técnicos también es de consulta libre y gratis para todas las empresas. Consta de seis (6) protocolos de las enfermedades más relevantes asociadas a los factores de riesgo psicosocial: estrés agudo, trastorno de estrés postraumático (TEPT), depresión y síndrome de burnout y, asimismo, para dos condiciones críticas por el impacto que causan en las personas: las situaciones de duelo y de acoso psicológico en el trabajo.

HACER

IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS
Resolución 2764 de 2022

Es importante mencionar que las actividades planteadas en estos protocolos deben estar enmarcadas dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial con el que cuente la empresa, por lo cual es necesario que en la implementación del mismo “participen los profesionales de la salud y los asesores en prevención y promoción de la salud, así como quienes apoyan o acompañan programas para reducir los efectos en la salud derivados de estas patologías”.



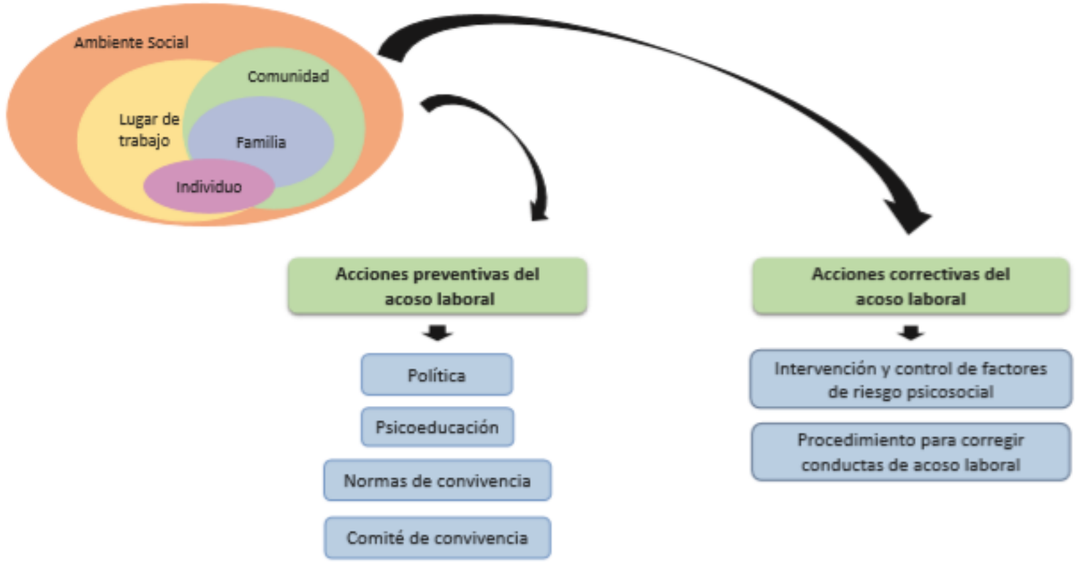
IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

HACER



Figura 3. Marco conceptual del protocolo de prevención y actuación del acoso laboral



Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa liderazgo consciente
- Programa prevención del acoso laboral, sexual y de genero
- Programa equidad e igualdad con enfoque de género
- Programa asistencia y asesoría para orienta el cumplimiento de los protocolos por casos de acoso y/o violencia sexual
- Programa asistencia y asesoría para el fortalecimiento de los comités de convivencia
- Programa equipos para la diversidad
- Programa brigadistas emocionales

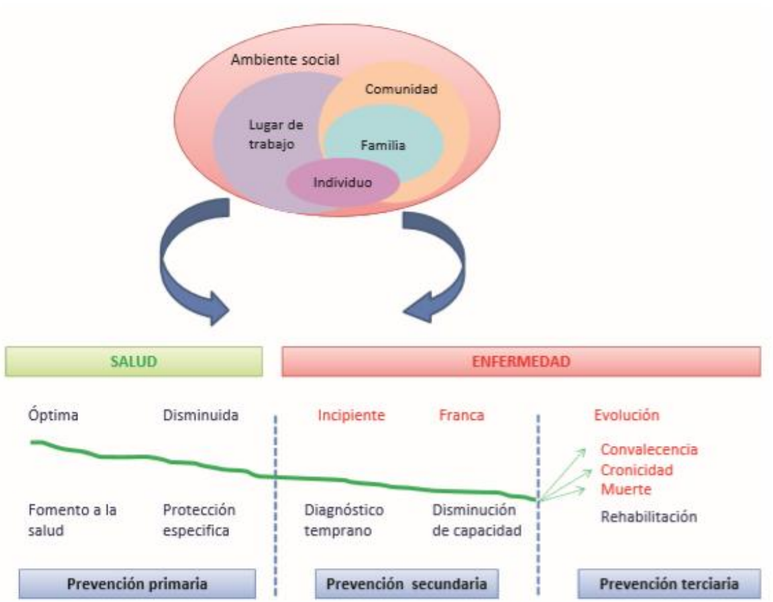
IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

HACER



Figura 5. Marco conceptual para el desarrollo del protocolo de intervención del síndrome de agotamiento laboral



Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del bournut
- Programa carga laboral
- Programa prevención de la ansiedad y depresión
- Programa liderazgo consciente
- Programa prevención del acoso laboral, sexual y de genero
- Programa de asesoría para el fortalecimiento de factores protectores
- Programa de asesoría y asistencia factores psicosociales en el trabajo a distancia (Teletrabajo, Trabajo Remoto, Trabajo en Casa)
- Programa brigadistas emocionales

IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

HACER

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

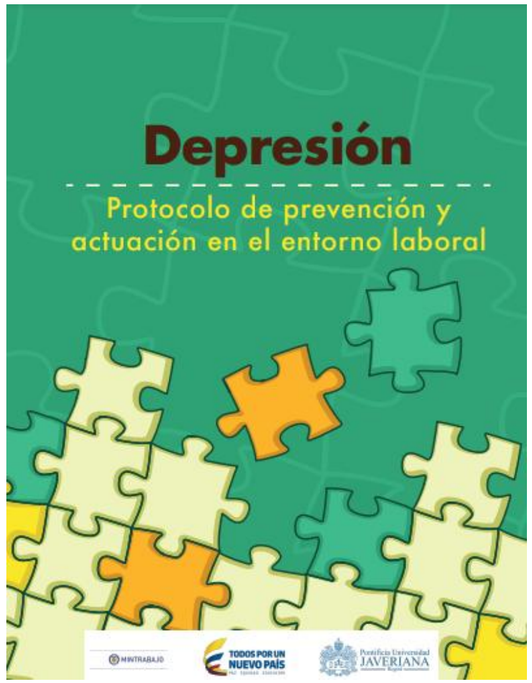
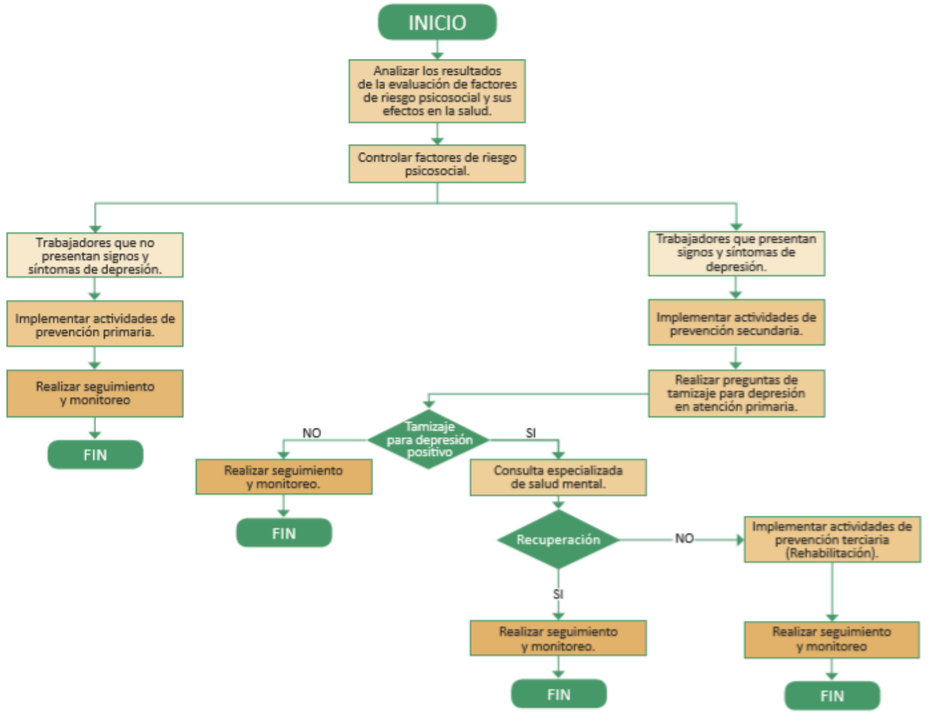


Figura 1. Flujograma del protocolo de actuación frente a casos de depresión



Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa manejo de ansiedad y depresión
- Programa prevención ideación suicida
- Programa prevención del consumo de SPA
- Programa de asistencia para el fortalecimiento de factores protectores
- PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN LAS TECNOADICCIONES (tecno estrés, tecno adicciones y tecno ansiedad)
- Programa brigadistas emocionales

IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

HACER

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

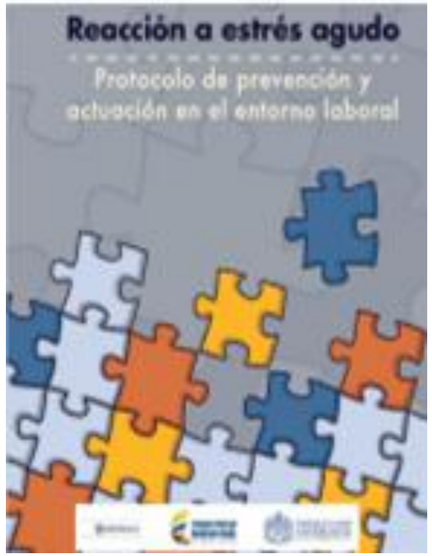
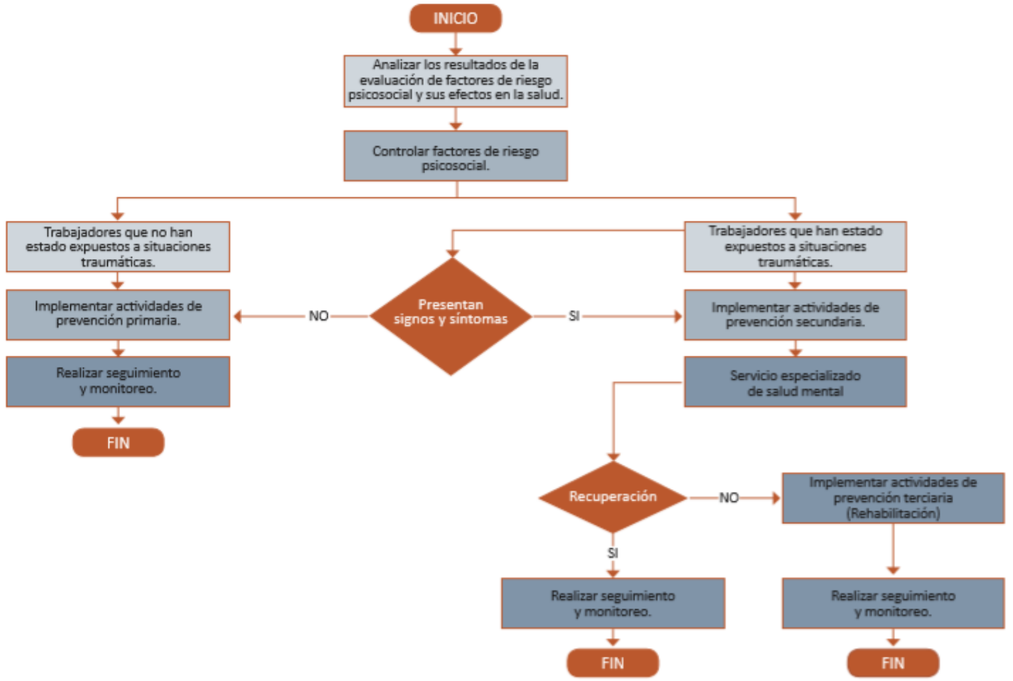


Figura 1. Flujograma del protocolo de actuación frente a casos de reacción a estrés agudo



Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

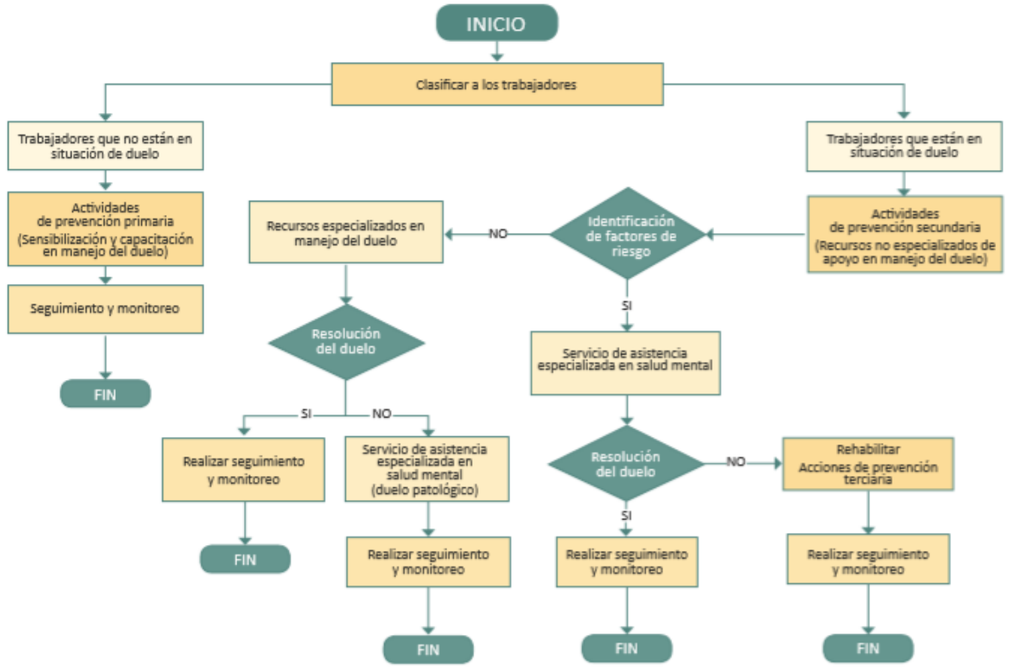
- Programa mecanismos de afrontamiento para el estrés postraumático
- Programa manejo de ansiedad y depresión
- Programa prevención ideación suicida
- Programa prevención del consumo de SPA
- Programa de asistencia para el fortalecimiento de factores protectores
- PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN LAS TECNOADICCIONES (tecno estrés, tecno adicciones y tecno ansiedad)
- Programa brigadistas emocionales

IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS



Figura 1. Flujograma del protocolo de actuación frente a situaciones de duelo.



Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa manejo de duelo
- Programa manejo de ansiedad y depresión
- Programa prevención ideación suicida
- Programa prevención del consumo de SPA
- Programa brigadistas emocionales

IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

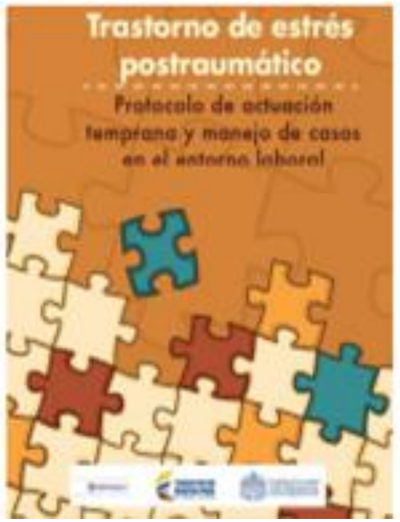
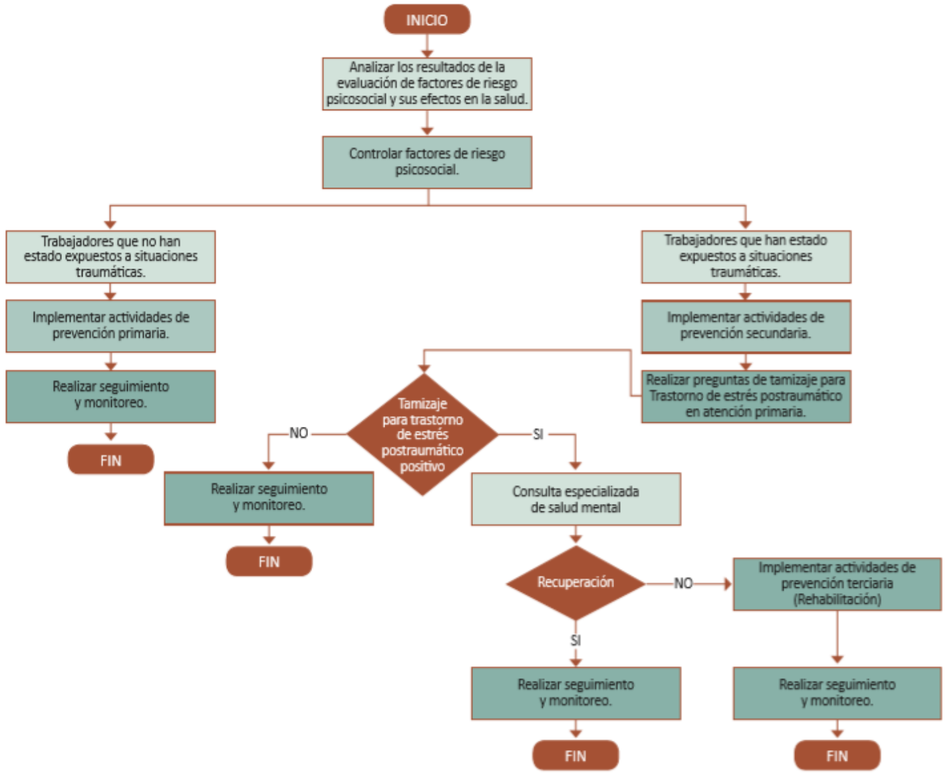


Figura 1. Flujograma del protocolo de actuación para el trastorno de estrés postraumático



Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa mecanismos de afrontamiento para el estrés postraumático
- Programa manejo de ansiedad y depresión
- Programa prevención ideación suicida
- Programa prevención del consumo de SPA
- Programa de asistencia para el fortalecimiento de factores protectores
- PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN LAS TECNOADICCIONES (tecno estrés, tecno adicciones y tecno ansiedad)
- Programa brigadistas emocionales

INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Para que un programa de intervención de riesgos psicosocial sea efectivo debemos basarnos en estos cuatro elementos:



IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

HACER

PLAN DE INTERVENCIÓN

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

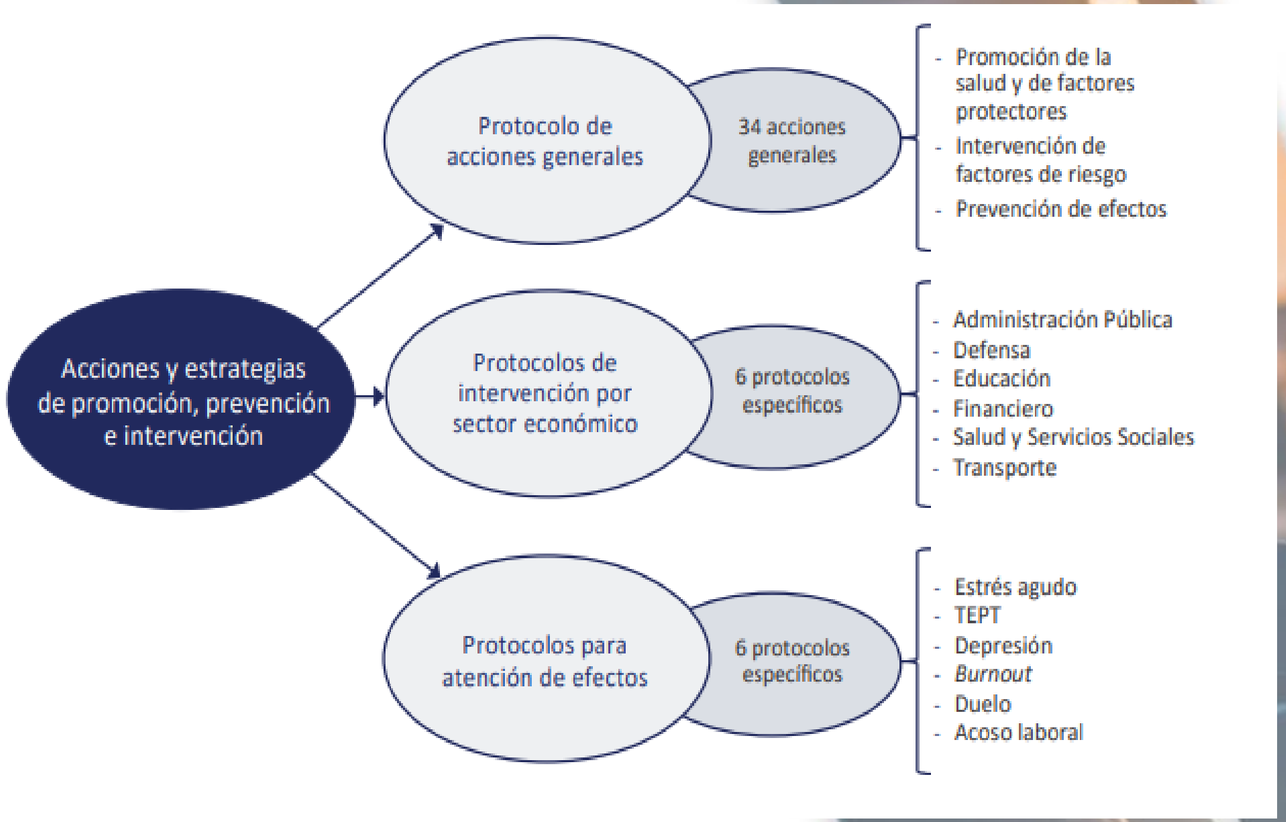
Medidas de intervención primaria	Medidas de intervención Secundaria	Medidas de intervención Terciaria
Procesos funcionales de Talento Humano/ Condiciones Organizacionales	• Acciones de formación y sensibilización • Fortalecimiento estrategias de afrontamiento • Procedimientos o protocolos de acción acoso laboral	Dirigidas a la recuperación y rehabilitación del trabajador tras su baja por Incapacidad Temporal y-o definitiva .



RESUMIENDO…….

Adoptar como referentes mínimos obligatorios para identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial; entre los cuales están:





Tomado de Guía técnica general y protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA GESTION DEL RP

1. Cuando se identifiquen condiciones organizacionales que estén generando riesgo psicosocial.

2. Con el compromiso de la gerencia y directivos, la participación de todos los trabajadores y el grupo interdisciplinario a cargo del proceso

3. Aparte de los resultados de la batería se debe tener en cuenta:

- Casos de acoso laboral
- Consumo problemático de alcohol o sustancias psicoactivas
- Trabajadores accidentados recurrentemente en el último año
- Incapacidades por enfermedades comunes o laborales relacionadas con la exposición a factores de riesgo psicosocial
- Trabajadores que se encuentren calificados o en proceso de calificación de enfermedad laboral asociada a riesgo psicosocial
- Eventos como muerte de seres queridos o eventos familiares o personales que estén provocando afectación emocional en el trabajador

4. Para fortalecer entornos laborales saludables y cumplir con la norma vigente Resolución 2764 de 2022/ Resolución 2646 de 2008

5.Identificación del riesgo psicosocial, medición del riesgo psicosocial, intervención y evaluación del impacto y seguimiento.

6. Midiendo el Riesgo Psicosocial y utilizando las guías y protocolos de intervención de obligatorio cumplimiento Resolución 2764 de 2022

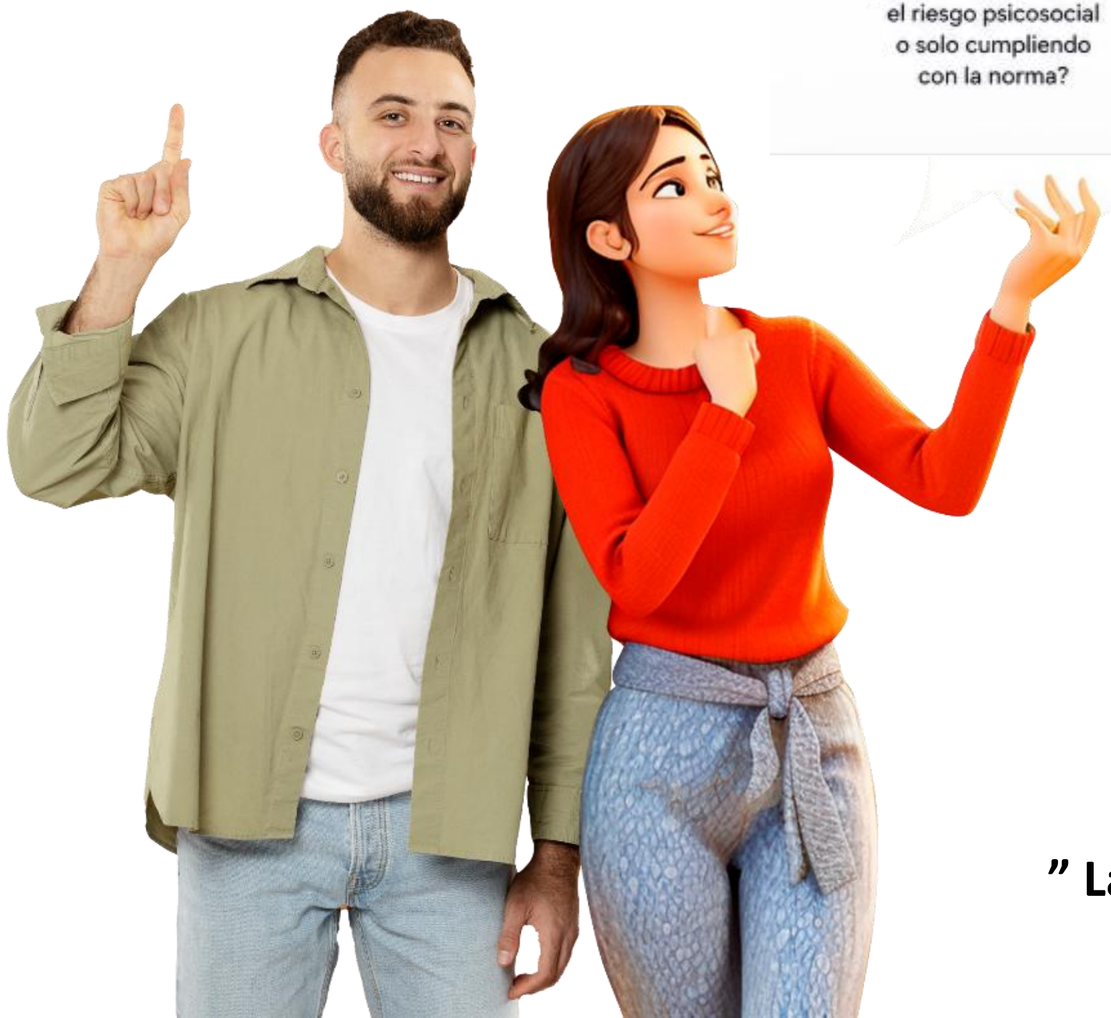
7. Profesionales expertos (Psicólogos especialistas en SST, Responsable de SST, ARL y áreas claves de la organización.

8. En todas las empresas y con participación de todos los trabajadores.



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 inversión 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-Hernáez, 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.

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Evaluémonos



Preguntas



POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | posipedia



Recuerda que Positiva tiene para ti:

posipedia

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

- Cursos virtuales
- Artículos
- Audios
- Juegos digitales
- OVAs
- Guías
- Mailings
- Videos

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

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

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Escanea e inscríbete

CURSOS

VIRTUALES SG-SST DE 50 Y 20 HORAS



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!

Positiva Prevención

GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva



¡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!

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA