POSITIVA COMPAÑÍA 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

16

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

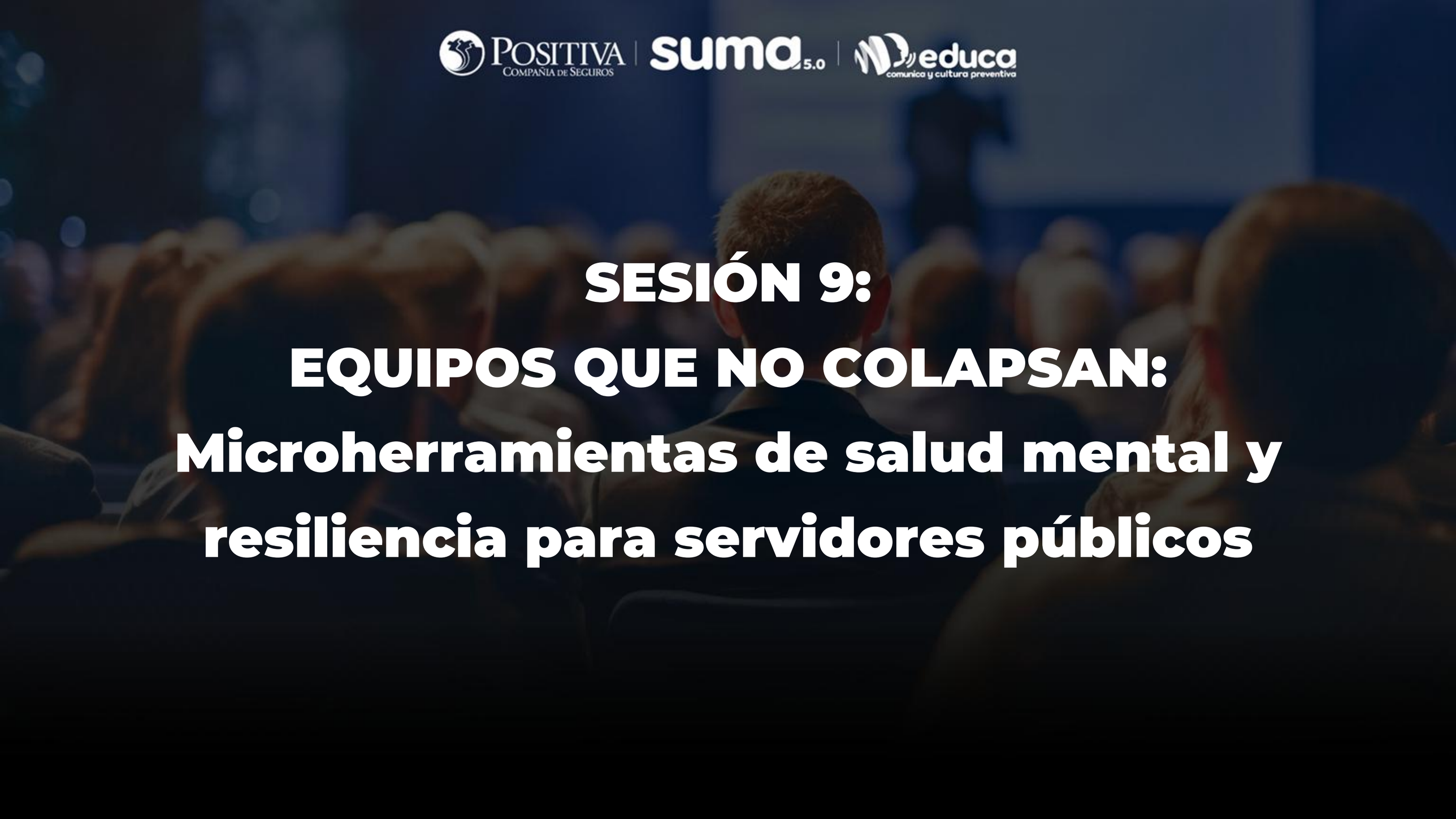
Comunidad Nacional de Conocimiento en

Prevención de Peligros en la Administración Pública

Talentos que **hacen país**



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



SESIÓN 9:
EQUIPOS QUE NO COLAPSAN:
Microherramientas de salud mental y resiliencia para servidores públicos



Dayana C. Lago F.

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN PREVENCIÓN DE PELIGROS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

dayanaclagof@Gmail.com

3138531000



Perfil profesional:

Psicóloga especialista en SST. Magister en Gestión Humana y Desarrollo organizacional. Con más de 13 años de experiencia en el acompañamiento a entidades del Estado y organizaciones en cultura, gestión del cambio y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Especialista en el desarrollo de culturas preventivas, gestión del riesgo psicosocial y fortalecimiento de capacidades organizacionales.

Ruta del **conocimiento**

01

SESIÓN 1:
RIESGOS EMERGENTES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2026 – ¿QUÉ VIENE Y CÓMO PREPARARNOS?

02

SESIÓN 2:
SEGURIDAD BASADA EN EVIDENCIA - INDICADORES SIMPLES PARA TOMAR MEJORES DECISIONES

03

SESIÓN 3:
TRABAJO INTERINSTITUCIONAL EFECTIVO - PASAR DEL "CADA UNO POR SU LADO" A RESULTADOS COMPARTIDOS

04

SESIÓN 4:
LO QUE SÍ FUNCIONA - BUENAS PRÁCTICAS DE SST EN EL ESTADO PARA FORTALECER LA RESILIENCIA Y LA GESTIÓN EN TIEMPOS DE CRISIS

05

SESIÓN 5:
SST COMO ACTIVO ESTRATÉGICO - CONECTAR CULTURA, BIENESTAR Y RESILIENCIA ANTE LA INCERTIDUMBRE Y LA CRISIS

06

SESIÓN 6:
¿CÓMO LOGRAR QUE LA SST SEA UN HABILITADOR DE EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA Y UNA MARCA PARA TODOS LOS SERVIDORES?

Ruta del **conocimiento**

07

SESIÓN 7:
MADUREZ PREVENTIVA EN EL ESTADO - ¿CÓMO AVANZAR DEL CUMPLIMIENTO A LA CULTURA?

08

SESIÓN 8:
SEGURIDAD HUMANA - ERRORES FRECUENTES, ¿CÓMO PREVENIRLOS DESDE LA CULTURA Y LOS COMPORTAMIENTOS SEGUROS?

09

SESIÓN 9:
EQUIPOS QUE NO COLAPSAN - MICROHERRAMIENTAS DE SALUD MENTAL Y RESILIENCIA PARA SERVIDORES PÚBLICOS

10

SESIÓN 10:
GESTIÓN DEL CAMBIO EN SST - ¿CÓMO LOGRAR ADOPCIÓN REAL EN EL SECTOR PÚBLICO?

11

SESIÓN 11:
ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA LOGRAR LA ADOPCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN SST

12

SESIÓN 12:
IA APLICADA A LA PREVENCIÓN - USO INTELIGENTE DE HERRAMIENTAS PARA FORTALECER EL SG-SST EN EL SECTOR PÚBLICO

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

Evaluémonos





01. Identificar factores de riesgo psicosocial y señales tempranas de estrés, fatiga y deterioro de la dinámica del equipo.

02. Aplicar cinco microherramientas para detectar sobrecarga, abordar conflictos, recuperar calma, solicitar apoyo y ajustar prioridades.

03. Reconocer la resiliencia colectiva como una capacidad para adaptarse, apoyarse y recuperarse ante las dificultades del trabajo.

Objetivo

Fortalecer la resiliencia de los equipos de servidores públicos mediante micro-herramientas que permitan reconocer el desgaste, gestionar las tensiones interpersonales y activar acciones de cuidado para proteger la salud mental, la cooperación y el desempeño.

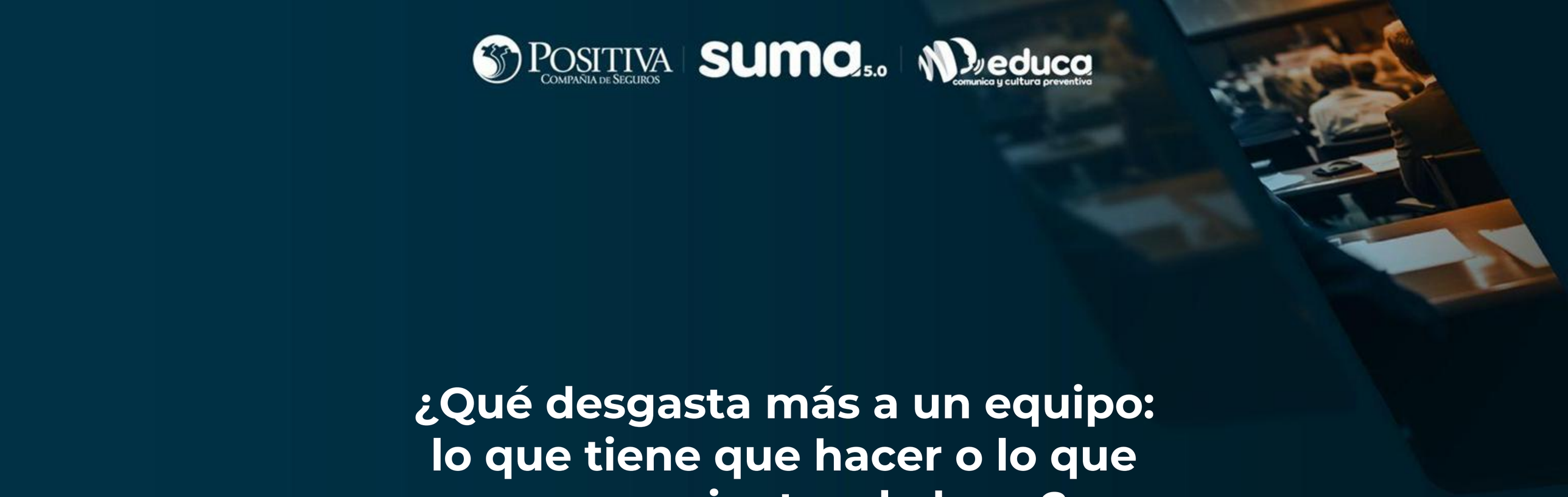
Contenido

01. Antes del colapso: señales de alerta

02. Micro-herramientas para Intervenir, establecer límites, hacer seguimiento y activar rutas institucionales.

03. Aplicación y compromisos.





¿Qué desgasta más a un equipo: lo que tiene que hacer o lo que ocurre mientras lo hace?

¿Qué entendemos por “colapso del equipo”* ?

Es una situación en la que el **desgaste acumulado** empieza a comprometer el bienestar, la cooperación y la capacidad de prestar el servicio.

*Es una expresión pedagógica, no un diagnóstico.





Recordemos:
¿Qué es el riesgo psicosocial?

Son condiciones de la organización, las tareas y las relaciones de trabajo que pueden afectar la salud mental y física: sobrecarga, funciones poco claras, apoyo insuficiente, trato hostil o conflictos persistentes.



Reconocer las señales permite actuar a tiempo:

En las personas:

cansancio persistente, irritabilidad y dificultades para concentrarse.

En las relaciones:

respuestas hostiles, silencios por temor, descalificaciones y evitación.

En el trabajo:

errores, reprocesos, información que no circula y decisiones que se estancan.



Un equipo resiliente transforma las señales de desgaste en acciones de cuidado

La resiliencia colectiva se fortalece cuando el equipo puede:

- **Reconocer** que algo está afectando su bienestar.
- **Regular** la respuesta antes de reaccionar.
- **Conversar** sobre las dificultades con respeto.
- **Activar apoyo** y ajustar la forma de trabajar.
- **Recuperarse y aprender** de lo vivido.



Las 5 microherramientas:

- Semáforo del equipo.
- Conversación con límite y acuerdo.
- Reinicio breve.
- Apoyo en una frase.
- Si entra, ¿qué se mueve?

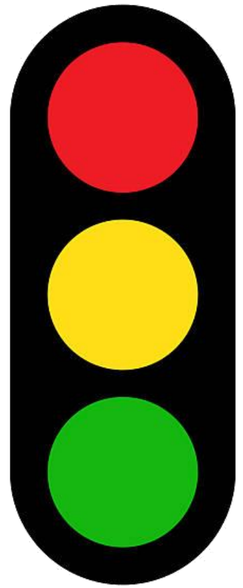
Microherramienta 1: semáforo del equipo
Detectar el desgaste y acordar una acción

Objetivo: identificar dificultades de capacidad, coordinación o relaciones antes de que se acumulen.

Momento de uso: al iniciar una semana exigente, distribuir tareas o notar tensión en el equipo.

Pregunta orientadora:
"¿Cómo está nuestra capacidad para trabajar hoy y qué necesitamos ajustar?"

Instrucciones:
1. Identifica tu estado:
   Puedo avanzar con lo acordado.
   Necesito aclaración, apoyo o un ajuste.
   La situación está superando mi capacidad; necesitamos intervenir.
2. Señala qué está influyendo: carga, falta de claridad o dinámica de relaciones.
3. Acuerden una acción y cuándo revisarán su resultado.



Microherramienta 2: conversación con límite y acuerdo
Abordar la conducta que está deteriorando la relación



Objetivo: expresar una dificultad, establecer un límite de trato y acordar un cambio observable.

Momento de uso: ante interrupciones reiteradas, comentarios descalificadores o respuestas hostiles, cuando existan calma y condiciones de seguridad.

Pregunta orientadora:
"¿Qué necesitamos cambiar para trabajar juntos con respeto?"

Instrucciones:

Describe el hecho: "En la reunión interrumpiste mi explicación varias veces".

Expresa el impacto: "Quedaron instrucciones sin aclarar".

Pide un cambio: "Necesito terminar y después revisar tus observaciones".

Escucha y acuerda: "¿Cómo organizamos las intervenciones?"

Haz seguimiento: "Lo aplicaremos en la próxima reunión y revisaremos cómo funcionó".

Fórmula para recordar:
"Cuando ocurre **esto**, genera **este impacto**. Necesito **este cambio**. ¿Cómo lo acordamos?"

Microherramienta 3: reinicio breve
Recuperar calma antes de continuar

Objetivo: interrumpir la tensión o la fatiga y elegir la siguiente respuesta.

Momento de uso: después de una interacción difícil, entre tareas exigentes o al notar que cuesta concentrarse.

Pregunta orientadora:
“¿Qué necesito ahora para retomar en mejores condiciones?”

Instrucciones (2 a 5 minutos):

- Detén la actividad en un punto seguro; coordina cobertura si hace falta.
- Aparta la mirada de la pantalla y cambia de postura o muévete cómodamente.
- Suelta tensión y respira de forma natural, sin forzar.
- Decide si puedes continuar o necesitas aclaración, revisión o apoyo.



Si ocurre durante un desacuerdo:
“Quiero resolverlo. Hagamos una pausa y retomemos en diez minutos”.

Microherramienta 4: apoyo en una frase
Pedir ayuda antes de llegar al límite

Objetivo: convertir el malestar o el bloqueo en una solicitud concreta.

Momento de uso: ante sobrecarga, errores repetidos, dificultades de coordinación o conflictos que continúan.

Pregunta orientadora:
“¿Qué apoyo específico necesito y quién puede facilitarlo?”

Instrucciones:
1. Describe la situación.
2. Explica cómo afecta el trabajo o tu bienestar.
3. Solicita una acción concreta.
4. Acuerden responsable y momento de respuesta.

Fórmula:
“Está pasando… Esto afecta… Necesito…”



Microherramienta 5: si entra, ¿qué se mueve?
Ajustar prioridades con capacidad real

Objetivo: evitar la acumulación de demandas y resolver prioridades o responsabilidades enfrentadas.

Momento de uso: cuando llega una urgencia, coinciden entregas o distintas áreas dan instrucciones incompatibles.

Pregunta orientadora:
“Si esta tarea debe entrar ahora, ¿qué debemos reprogramar, redistribuir o apoyar?”

Instrucciones:
1. Haz visibles las tareas que compiten por el mismo tiempo.
2. Revisa plazos reales, impacto y capacidad disponible.
3. Levanta la mano: notifica la falta de capacidad a tiempo.
4. Confirma tarea, responsable, apoyo y fecha.



El líder convierte las herramientas en protección
Escuchar, intervenir y hacer seguimiento

- **Detener:** “Paremos las descalificaciones”.
- **Enfocar:** “Precisemos qué parte del trabajo requiere ajuste”.
- **Escuchar:** conocer los hechos y las perspectivas, por separado cuando sea necesario.
- **Acordar:** definir conductas esperadas, responsables y seguimiento.
- **Escalar:** activar la ruta institucional cuando la gravedad o la repetición lo requieran.



Del aprendizaje al acuerdo
¿Qué haremos diferente desde mañana?

Preguntas al grupo:
¿Qué conducta debe detenerse?
¿Qué herramienta aplicarías primero?
¿Qué decisión le corresponde al líder?

Compromiso para los próximos siete días:
Una señal de desgaste que voy a reconocer.
Una microherramienta que voy a practicar.
Un acuerdo de equipo que voy a proponer.

La resiliencia del equipo se construye cuando una señal de desgaste encuentra escucha, un límite respetuoso y una acción a tiempo.

Bibliografía

1. **Organización Internacional del Trabajo. (2016).** *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.
2. **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022, 14 de enero).** *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*.
3. **Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018).** *Guía de gestión estratégica del talento humano*.
4. **Peiró, J. M., Soriano, A., y Montesa, D. (2021).** Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica. *Anuario Internacional de Revisiones en Psicología*, (1), 95–121.
5. **Universitat Oberta de Catalunya. (2021, 1 de febrero).** *Liderazgo inspirador, resiliencia y nuevos retos: las claves de los equipos de trabajo eficientes*.

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