



30

SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

Acciones en Salud Mental PVE de Riesgo Psicosocial

Luz Clemencia Cadavid Ríos

luzclemenciacadavidr@gmail.com

David Zaretsky Ferrera

responsabilidad.ocupacional@gmail.com

Nelson Humberto Romero Jaramillo

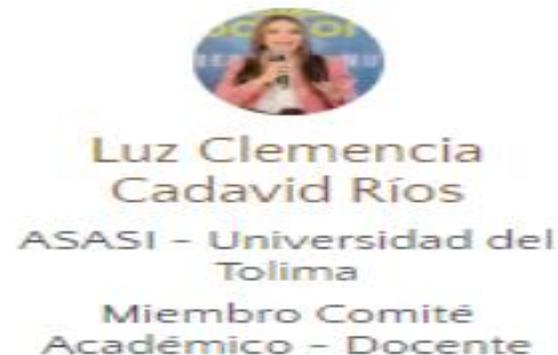
nelsonromeroj@gmail.com

Psicólogos

Esp. en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo



EQUIPO SALUD MENTAL ASASI



**Instituto de Educación
a Distancia**

GRACIAS POR SER PARTE DE LA SEMANA #30SSO





“La gente olvidará lo que dijiste, incluso lo que hiciste, pero nunca olvidará cómo les hiciste sentir”.

Maya Angelou

Antes de Iniciar



“La mayoría de las personas gastan más tiempo y energías en hablar de los problemas que en afrontarlos”.

Henry Ford





¡Es el momento!
#HazTuParte
para apoyar la salud mental

¿QUÉ ESTAS HACIENDO PARA
MEJORAR TU SALUD MENTAL?



***Es la hora de luchar contra el estigma en
relación con la salud mental***

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud

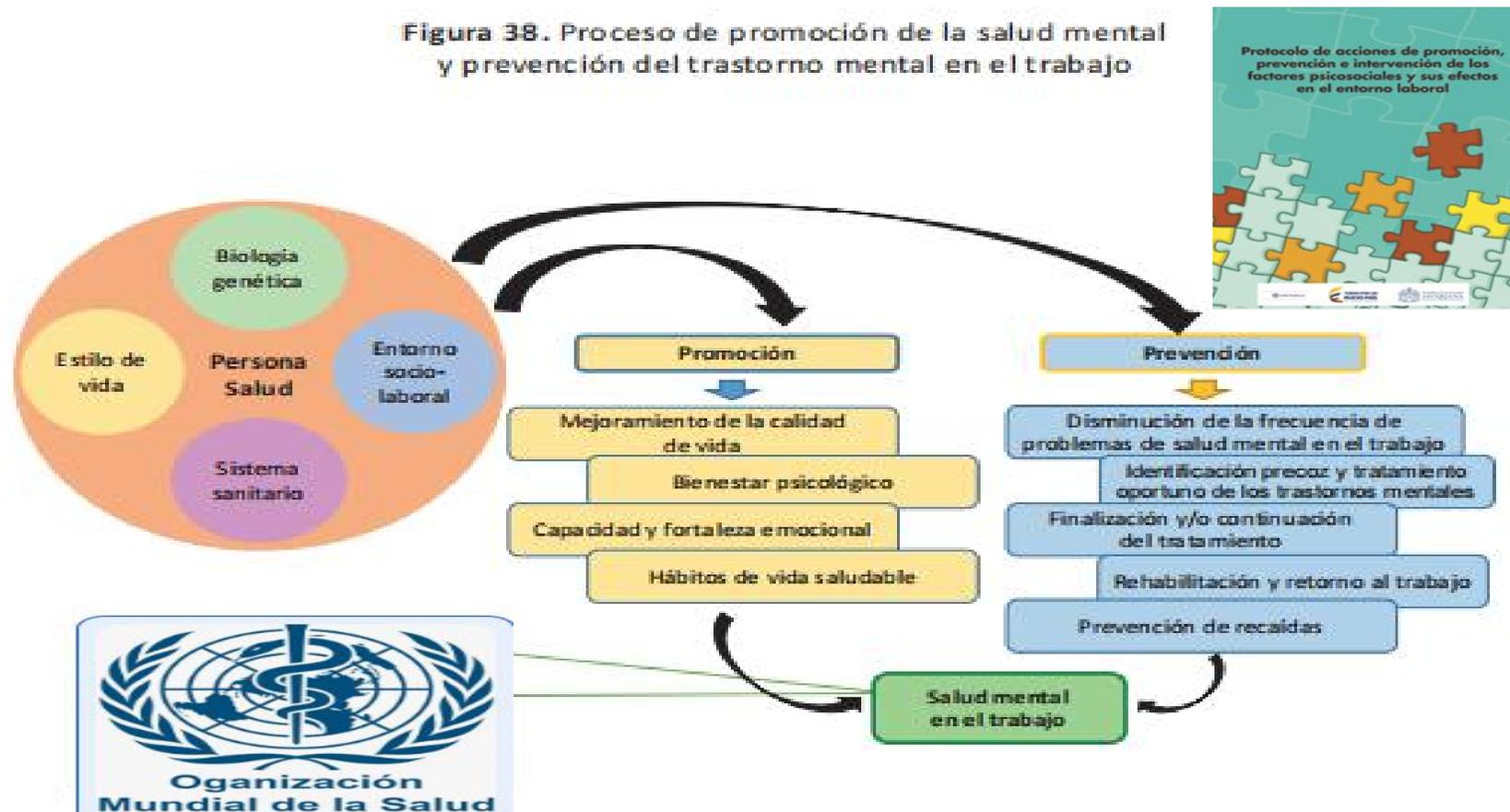


Organización
Mundial de la Salud
Américas



Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadores MinTrabajo Colombia

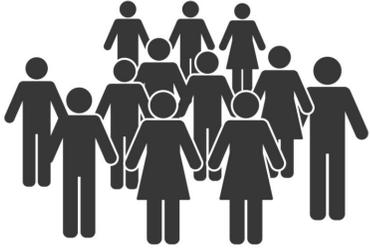
Figura 38. Proceso de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo



OMS-SALUD MENTAL :“Un estado de BIENESTAR en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

OMS-SALUD: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.»

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN SOBRE LA SALUD MENTAL 2023



Encuesta aplicada a 3.430 personas mayores de 18 años.
Octubre de 2023

 **66,3%**

Declara que en algún momento de su vida ha enfrentado algún problema de salud mental.

 **69,9%**

44,5% Indica que la casa genera problemas de salud mental



70,9% manifiesta que no se indaga sobre la salud mental al acudir a los centros de salud

34,6% Indica que los servicios de salud mental son malos o muy malos



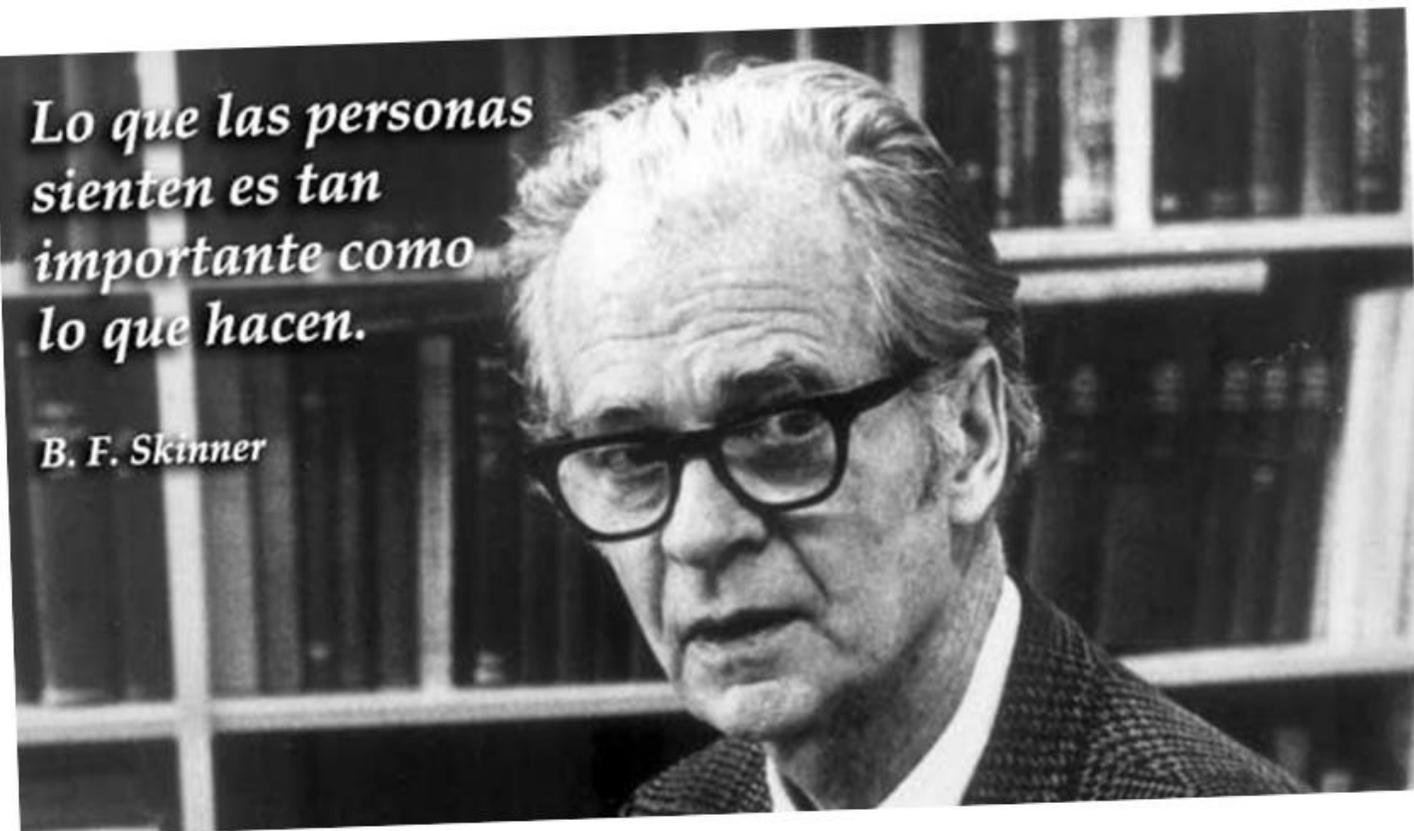
Según el boletín de salud mental del Ministerio de Salud las enfermedades de salud mental cuestan **\$11.452 millones** (2017)

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/66-porciento-de-colombianos-declara-haber-enfrentado-algun-problema-de-salud-mental.aspx>



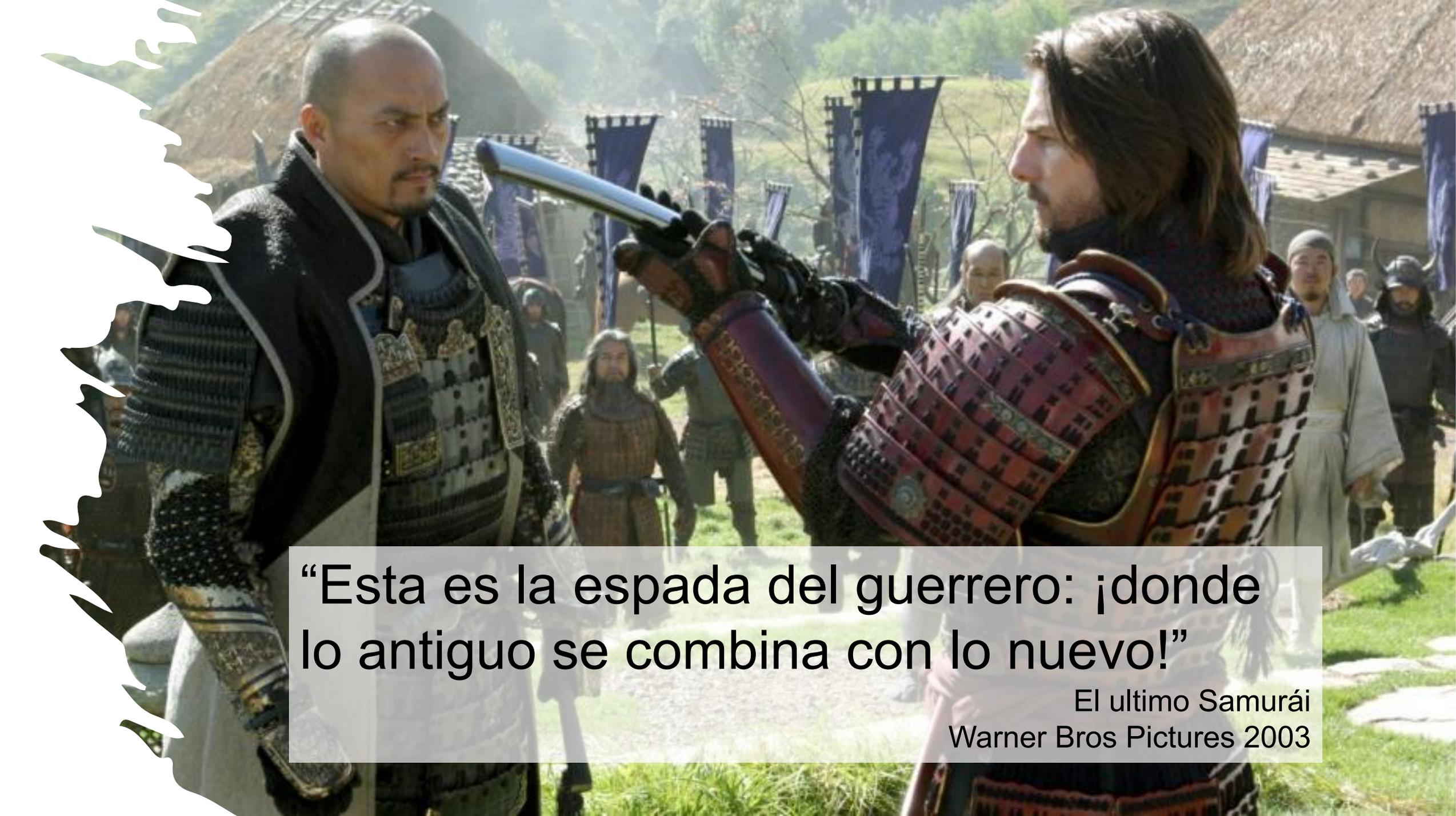
*Lo que las personas
sienten es tan
importante como
lo que hacen.*

B. F. Skinner



y dónde lo hacen

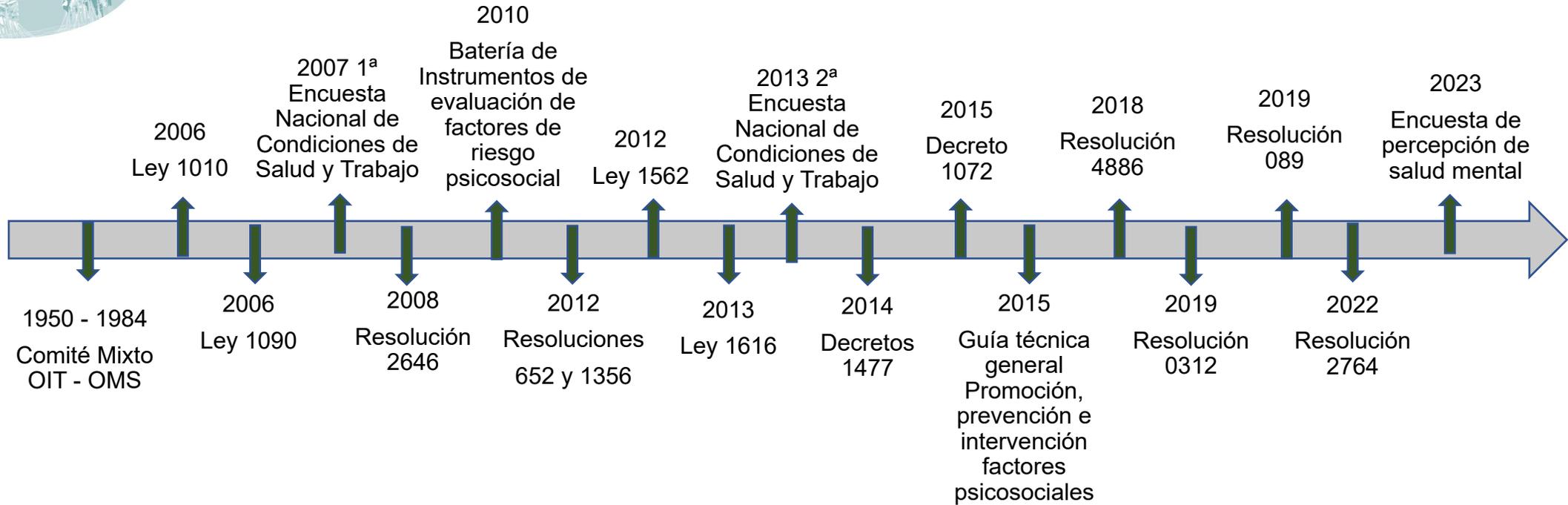
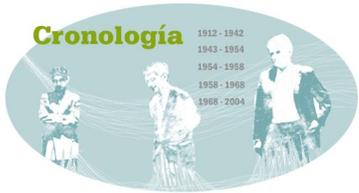




“Esta es la espada del guerrero: ¡donde lo antiguo se combina con lo nuevo!”

El ultimo Samurái
Warner Bros Pictures 2003

CRONOLOGÍA DEL MARCO NORMATIVO ASOCIADO A SALUD MENTAL



ISO 45003-2021: Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. La salud y la seguridad psicológicas en el trabajo: la gestión de los riesgos psicosociales es la primera norma acordada a nivel mundial para la prevención de lesiones psicológicas.





Peligros Psicosociales ISO 45003:21

La organización del Trabajo



Condiciones a evaluar

- Roles y expectativas
- Control del trabajo o autonomía
- Demandas de trabajo
- Gestión del cambio
- Organizacional
- Trabajo remoto y aislado
- Carga y ritmo de trabajo
- Horas y programación del trabajo
- La seguridad de la continuidad del empleo y el trabajo precario

Factores sociales del Trabajo

Condiciones a evaluar

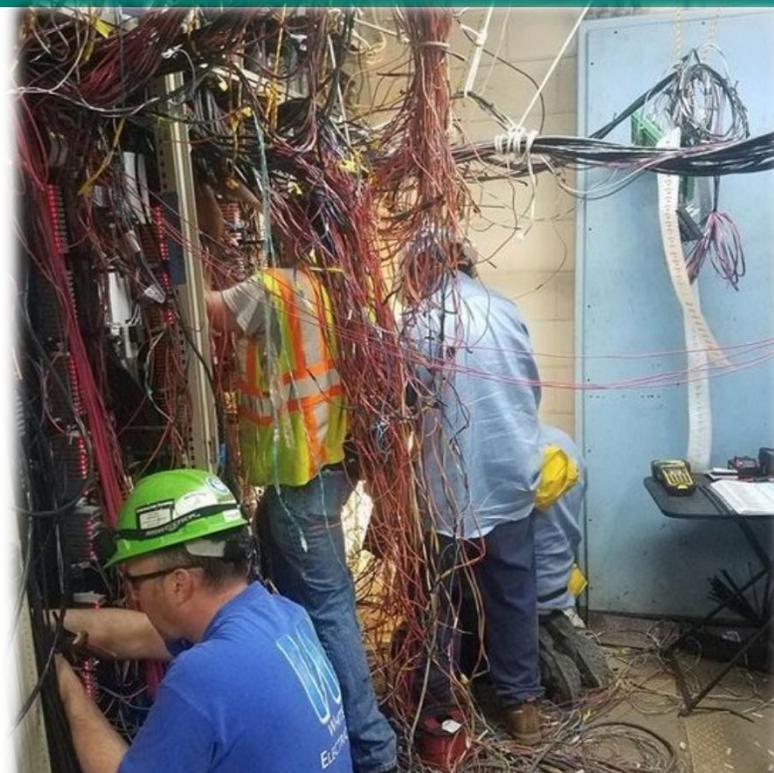
- Relaciones interpersonales
- Liderazgo
- Cultura organizacional o de trabajo en grupo
- Reconocimiento y recompensa
- Desarrollo de la carrera
- Apoyo
- Supervisión
- **Civismo y respeto**
 - Equilibrio entre trabajo y vida
 - Violencia en el trabajo
 - acoso
 - Intimidación (bullying)



Entorno de trabajo, equipos y tareas peligrosas



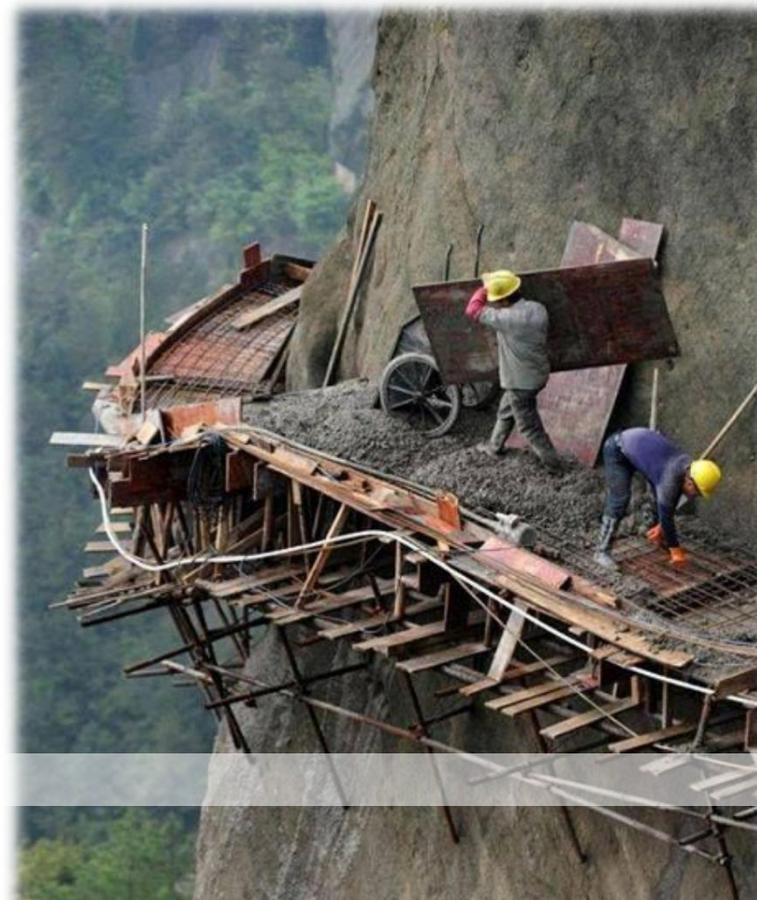
Equipos Inadecuados



Malas condiciones del lugar de trabajo



Falta de las herramientas, equipos y recursos necesarios para completar las tareas de trabajo



Trabajando en condiciones o situaciones extremas



Trabajando en entornos inestables como zonas de conflicto



*¿Qué sabes de la
ISO 45010?*

ISO 45010...

Tema de alto interés e impacto

Reconocer y abordar las necesidades específicas de las personas en relación con la menstruación y la menopausia es esencial para garantizar un ambiente laboral saludable y justo para todos

- La menstruación desde una perspectiva de derechos sexuales y derechos reproductivos

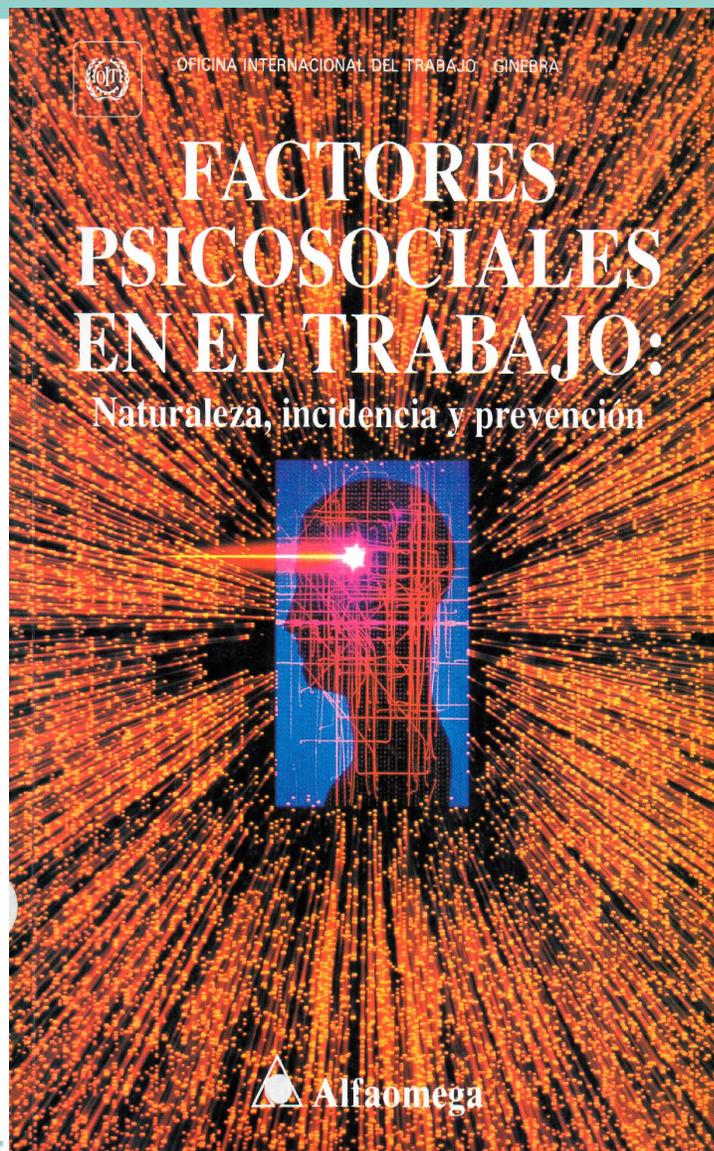
• https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/doc_menstruacion.pdf



Fondo de Población
de las Naciones Unidas

A hand is holding a pair of red heart-shaped glasses. The background is a light green grid pattern. A blue semi-transparent shape is on the left side, containing white text.

*Visión estratégica
de acciones del
PVE psicosocial y
salud mental*

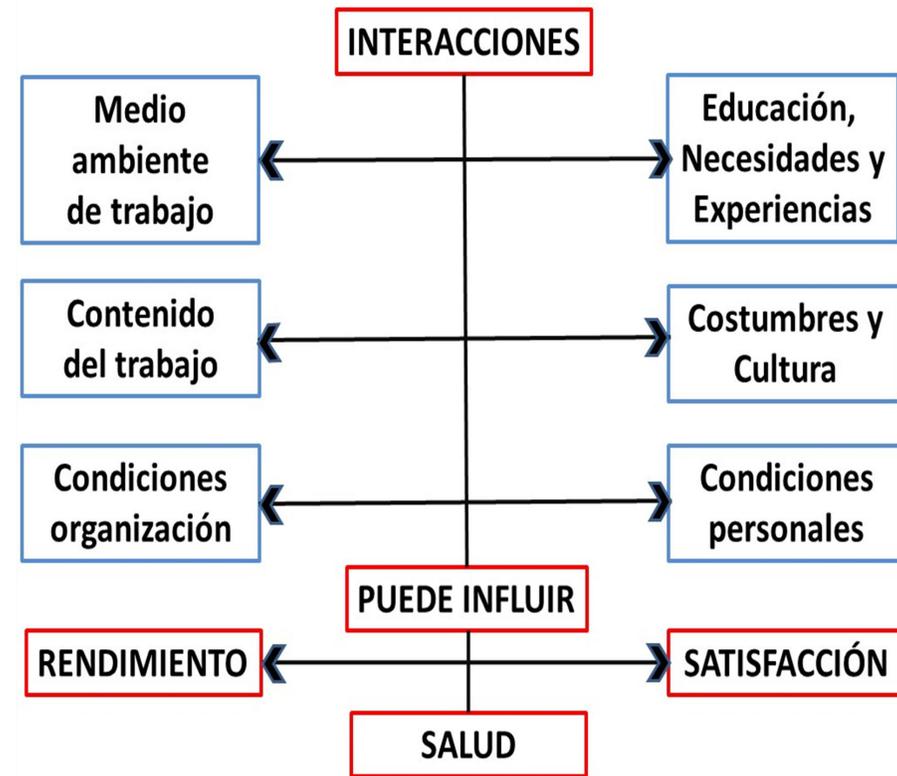
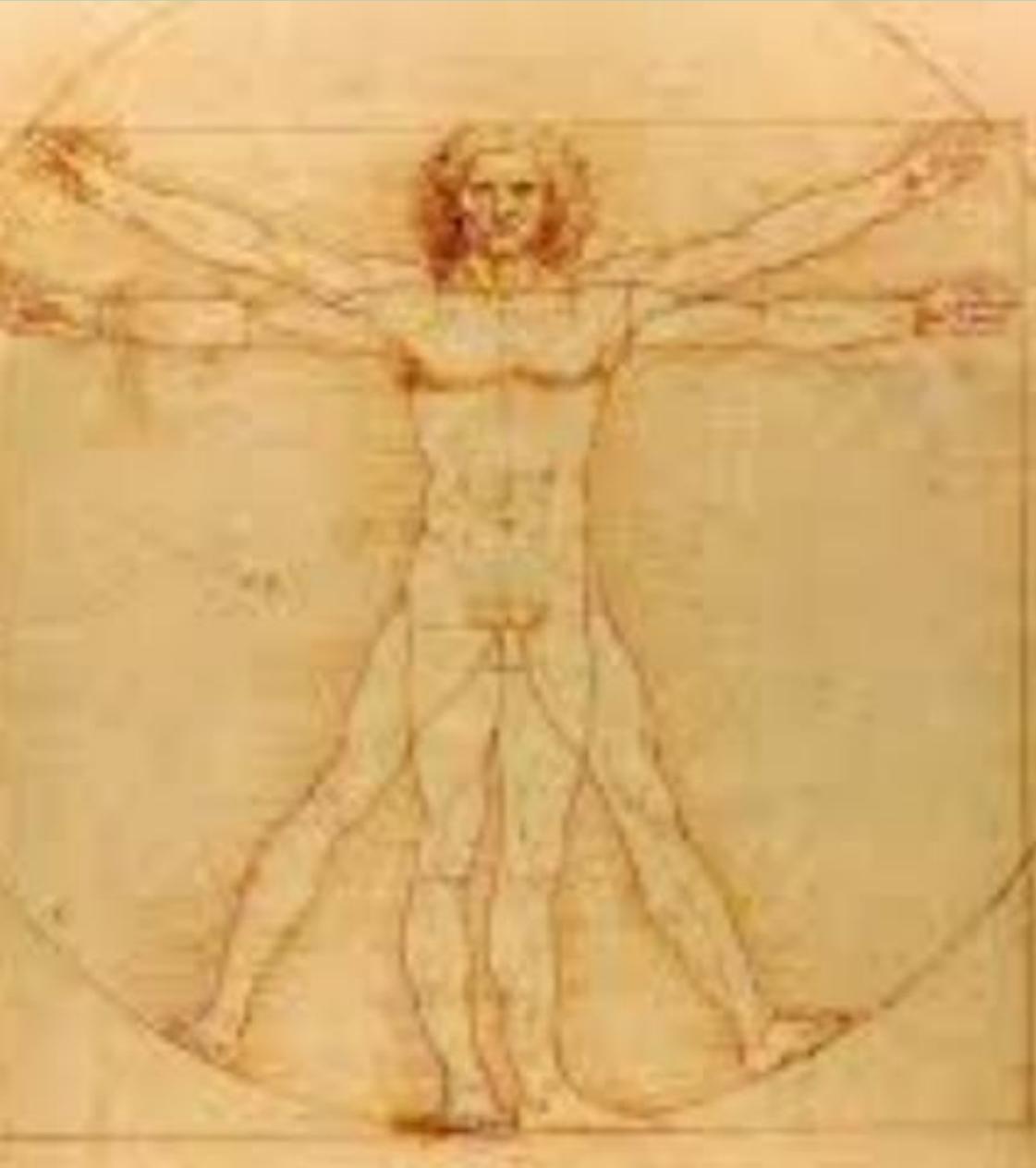


Documentos para investigar....

1950 Comité Mixto OIT – OMS

1984 Comité Mixto OIT - OMS

ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

I

Manual general de la batería de
instrumentos para la evaluación
de factores de riesgo psicosocial



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Documentos para investigar....

*Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales
y sus Efectos en la Población Trabajadores MinTrabajo Colombia*

*Fuente: Manual general de la batería de instrumentos para la
evaluación de factores de riesgo psicosocial. Mintrabajo*

Ficha técnica batería



Ficha técnica batería

| | |
|--|---|
| Nombre | Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). |
| Fecha de publicación: | Julio de 2010. |
| Autores: | Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. |
| Instrumentos que componen la batería: | <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010). |
| Población a quien va dirigida: | Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. |
| Puntuaciones: | Específicas para cada instrumento que compone la batería. |
| Objetivo de la batería: | Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa. |
| Alcance: | Identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo. |

| CONSTRUCTO | VARIABLES |
|--------------------------------------|--|
| INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA | <p>Sexo</p> <p>Edad (calculada a partir del año de nacimiento)</p> <p>Estado civil</p> <p>Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)</p> <p>Ocupación o profesión</p> <p>Lugar de residencia actual</p> <p>Estrato socioeconómico de la vivienda</p> <p>Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)</p> <p>Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).</p> |
| INFORMACIÓN OCUPACIONAL | <p>Lugar actual de trabajo</p> <p>Antigüedad en la empresa</p> <p>Nombre del cargo</p> <p>Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)</p> <p>Antigüedad en el cargo actual</p> <p>Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja</p> <p>Tipo de contrato</p> <p>Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas</p> <p>Modalidad de pago</p> |

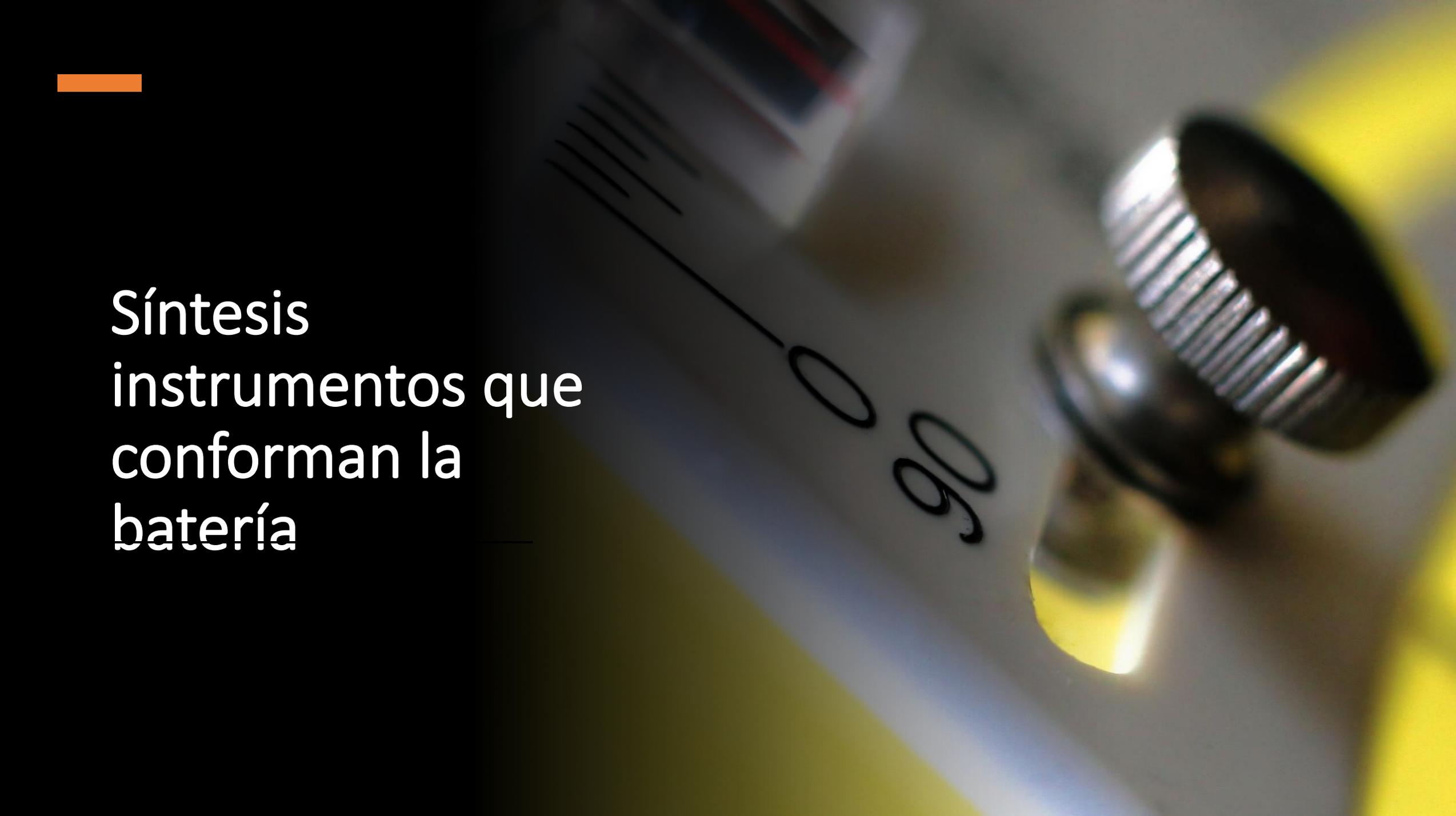
Variables Socio-demográficas y ocupacionales

| CONSTRUCTO | DOMINIOS | DIMENSIONES |
|----------------------------|---|--|
| CONDICIONES INTRALABORALES | DEMANDAS DEL TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral |
| | CONTROL | <ul style="list-style-type: none"> Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación |
| | LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados) |
| | RECOMPENSA | <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza |

Dominios y dimensiones intralaborales

| CONSTRUCTO | DIMENSIONES |
|-----------------------------------|--|
| CONDICIONES EXTRALABORALES | Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda |

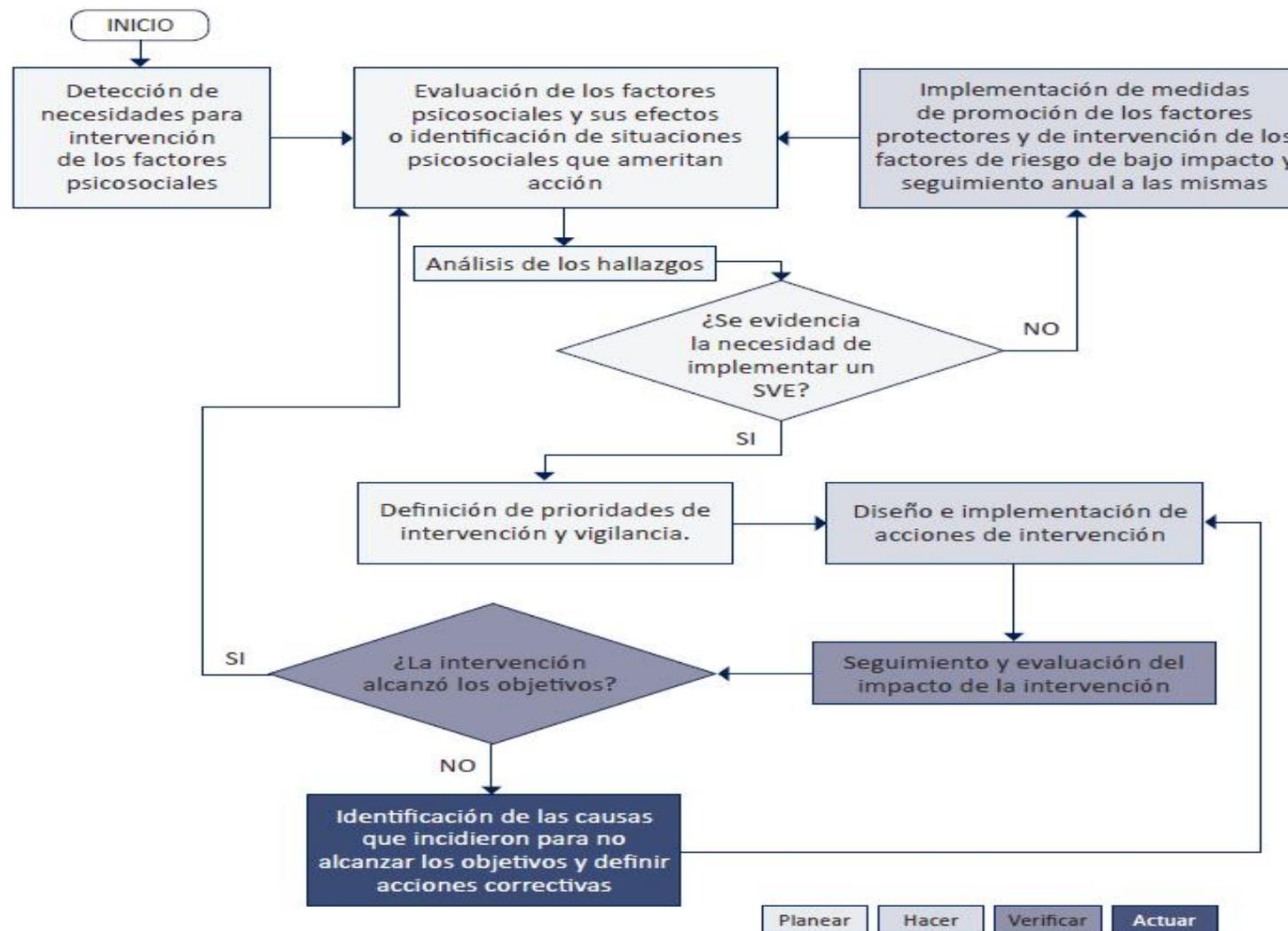
DIMENSIONES EXTRALABORALES

A close-up photograph of a battery terminal. A silver screw with a knurled head is being tightened onto a metal terminal. The terminal is part of a grey plastic housing. A black label with the handwritten numbers '0 90' is visible on the terminal. The background is dark and out of focus.

Síntesis
instrumentos que
conforman la
batería

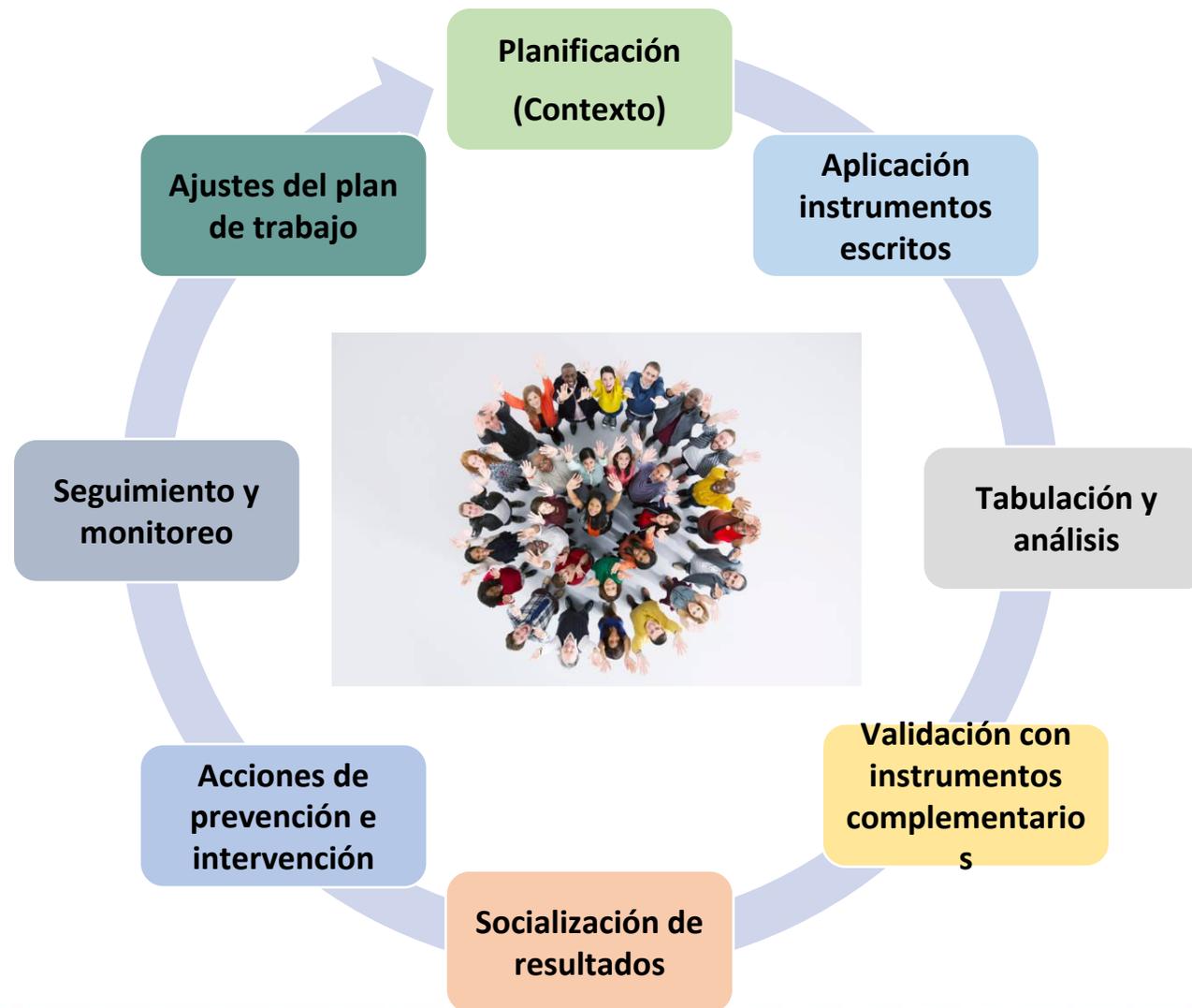
| | Ficha de datos generales | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral | Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo | Guía para entrevistas semiestructuradas | Guía para grupos focales |
|--|---|--|--|--|---|---|
| Alcance | Recolección de información sobre características individuales | Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral | Evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral | Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral | Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral | Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral |
| Aspectos o dimensiones que evalúa | Datos socio-demográficos y ocupacionales | Dimensiones y dominios intralaborales | Dimensiones extralaboral | Dimensiones del dominio "demandas" | Todas las dimensiones del dominio "control" y la dimensión "relación con los colaboradores", perteneciente al dominio "Características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo" | Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo • Retroalimentación del desempeño • Relaciones sociales en el trabajo • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza • Reconocimiento y compensación |
| Tipo de datos | Descriptivos | Cuantitativos, con una interpretación cualitativa | Cuantitativos, con una interpretación cualitativa | Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa | Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa | Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa |
| Unidad de análisis | Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia) | Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia) | Individuo | Puesto de trabajo | Puesto de trabajo | Área o sección |
| Usos y aplicaciones recomendados | Identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales, para el diseño de planes de prevención e intervención. | Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir. | Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir. | Evaluación específica a profundidad de factores de riesgo psicosocial intralaboral por puesto de trabajo, requerida en los procesos de determinación de origen de enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador; evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el cuestionario de factores psicosociales intralaborales. | | |
| Sujetos para quienes va dirigido | Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia | | | | | |

ANÁLISIS DE RESULTADOS



Fuente: Guía técnica general (Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora). MinTrabajo

ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



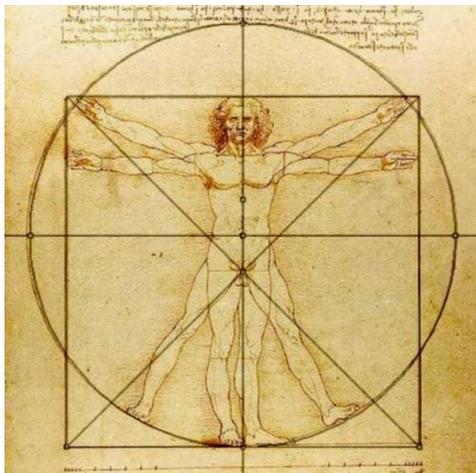
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS



Aplicaciones y software para análisis de datos

- **Tableau:** Una herramienta de visualización de datos muy poderosa.
 - **SAS:** Un software estadístico utilizado en la investigación y análisis de datos.
 - **SPSS:** Otro software estadístico ampliamente utilizado en la investigación social y de mercados.
 - **Power BI:** Una herramienta de Microsoft para la visualización y análisis de datos.
 - **QlikView:** Una herramienta para la visualización y análisis de datos.
-

CONTEXTUALIZACIÓN DEL MARCO SOCIODEMOGRAFICO



Sexo
Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
Estado civil
Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
Ocupación o profesión
Lugar de residencia actual
Estrato socioeconómico de la vivienda
Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).



Lugar actual de trabajo
Antigüedad en la empresa
Nombre del cargo
Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
Antigüedad en el cargo actual
Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
Tipo de contrato
Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
Modalidad de pago

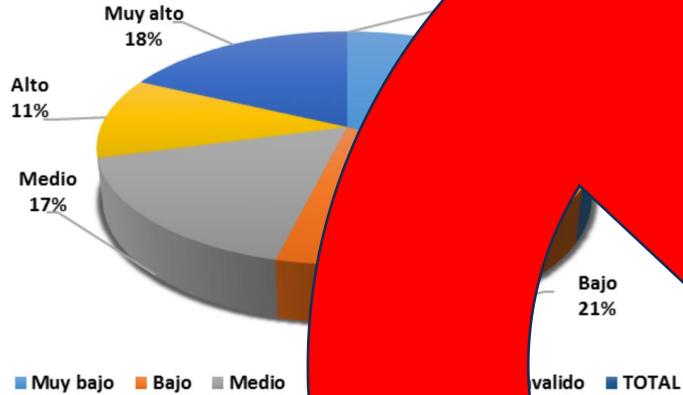


Aplicación del instrumento de evaluación

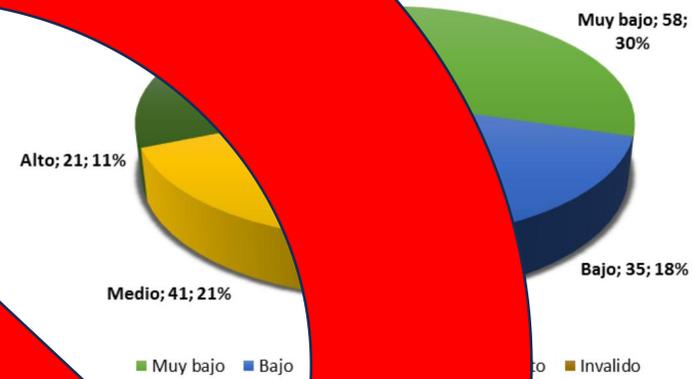
| CONSTRUCTO | DOMINIOS | DIMENSIONES | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral A | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral |
|--|---|--|---|---|---|
| CONDICIONES INTRALABORALES | DEMANDAS DEL TRABAJO | Demandas cuantitativas | Si | Si | No aplica |
| | | Demandas de carga mental | Si | Si | No aplica |
| | | Demandas emocionales | Si | Si | No aplica |
| | | Exigencias de responsabilidad del cargo | Si | No | No aplica |
| | | Demandas ambientales y de esfuerzo físico | Si | Si | No aplica |
| | | Demandas de la jornada de trabajo | Si | Si | No aplica |
| | | Consistencia del rol | Si | No | No aplica |
| | | Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | Si | Si | No aplica |
| | CONTROL | Control y autonomía sobre el trabajo | Si | Si | No aplica |
| | | Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas | Si | Si | No aplica |
| | | Participación y manejo del cambio | Si | Si | No aplica |
| | | Claridad de rol | Si | Si | No aplica |
| | | Capacitación | Si | Si | No aplica |
| | LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | Características del liderazgo | Si | Si | No aplica |
| | | Relaciones sociales en el trabajo | Si | Si | No aplica |
| | | Retroalimentación del desempeño | Si | Si | No aplica |
| | | Relación con los colaboradores (subordinados) | Si | No aplica | No aplica |
| | RECOMPENSAS | Reconocimiento y compensación | Si | Si | No aplica |
| | | Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | Si | Si | No aplica |
| | CONDICIONES EXTRALABORALES | NO APLICA | Tiempo fuera del trabajo | No aplica | No aplica |
| Relaciones familiares | | | No aplica | No aplica | Si |
| Comunicación y relaciones interpersonales | | | No aplica | No aplica | Si |
| Situación económica del grupo familiar | | | No aplica | No aplica | Si |
| Características de la vivienda y de su entorno | | | No aplica | No aplica | Si |
| Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | | | No aplica | No aplica | Si |
| Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda | | | No aplica | No aplica | Si |

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

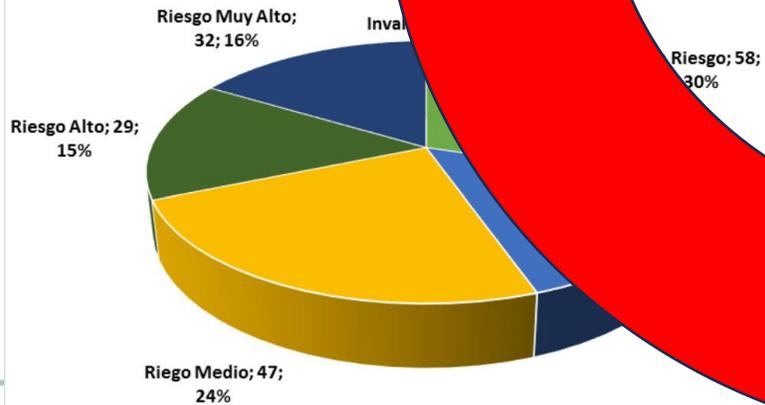
TOTAL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



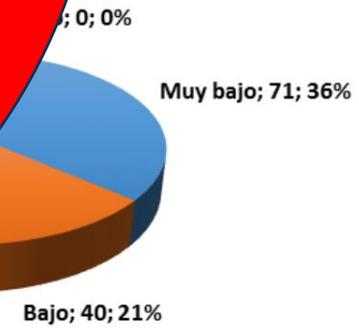
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO



DOMINIO



INDICADORES DEL



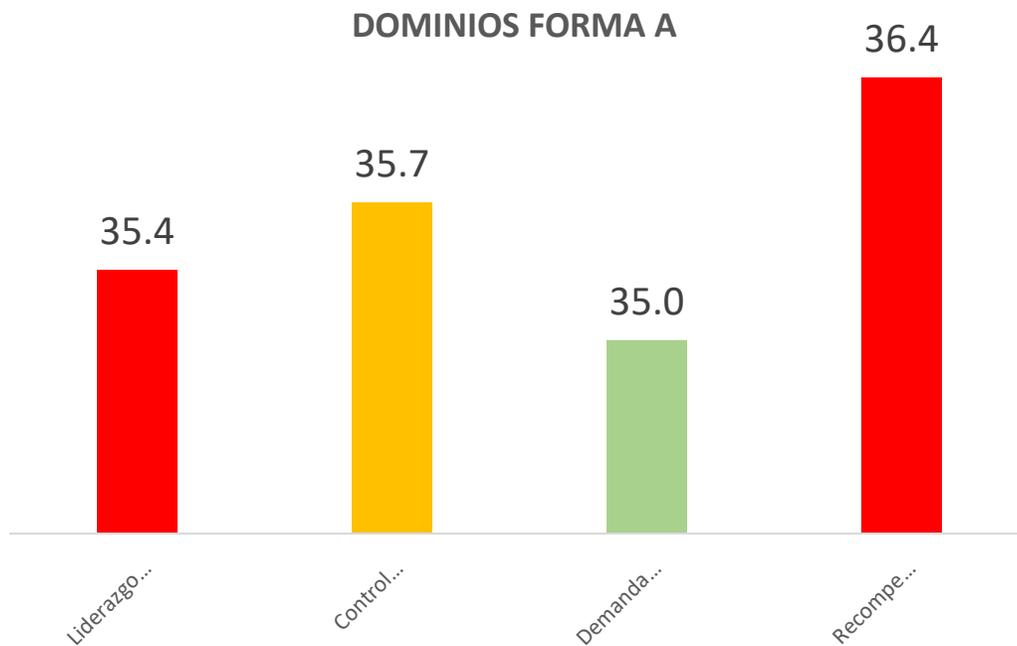


Tabla 31. Baremos para los dominios de la forma A.

| | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto |
|---|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | 0,0 - 9,1 | 9,2 - 17,7 | 17,8 - 25,6 | 25,7 - 34,8 | 34,9 - 100 |
| Control sobre el trabajo | 0,0 - 10,7 | 10,8 - 19,0 | 19,1 - 29,8 | 29,9 - 40,5 | 40,6 - 100 |
| Demandas del trabajo | 0,0 - 28,5 | 28,6 - 35,0 | 35,1 - 41,5 | 41,6 - 47,5 | 47,6 - 100 |
| Recompensas | 0,0 - 4,5 | 4,6 - 11,4 | 11,5 - 20,5 | 20,6 - 29,5 | 29,6 - 100 |

ANÁLISIS DE RESULTADOS



DOMINIOS FORMA B

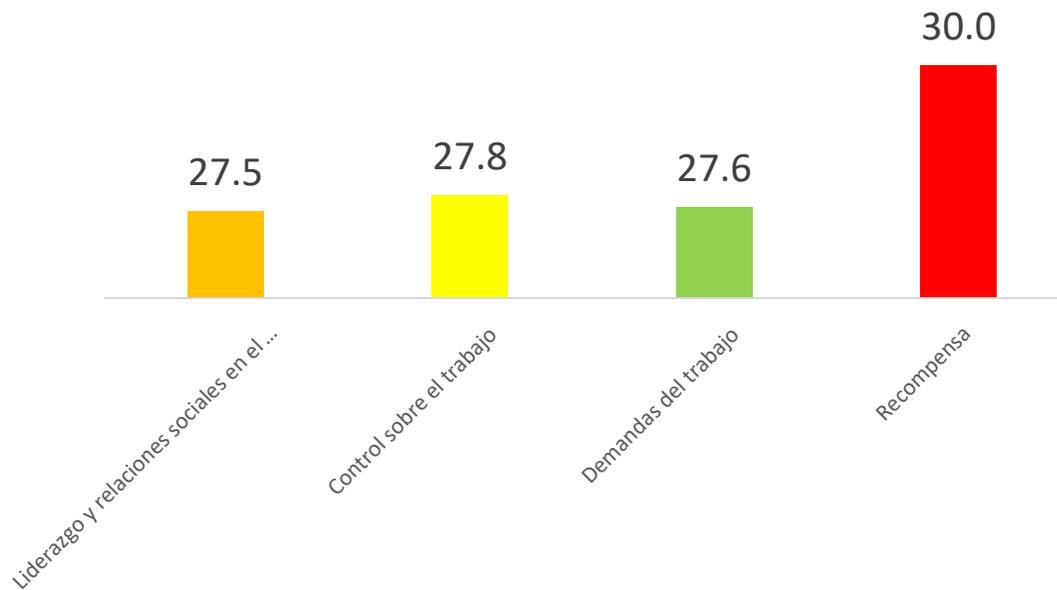


Tabla 32. Baremos para los dominios de la forma B.

| | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto |
|---|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | 0,0 - 8,3 | 8,4 - 17,5 | 17,6 - 26,7 | 26,8 - 38,3 | 38,4 - 100 |
| Control sobre el trabajo | 0,0 - 19,4 | 19,5 - 26,4 | 26,5 - 34,7 | 34,8 - 43,1 | 43,2 - 100 |
| Demandas del trabajo | 0,0 - 26,9 | 27,0 - 33,3 | 33,4 - 37,8 | 37,9 - 44,2 | 44,3 - 100 |
| Recompensas | 0,0 - 2,5 | 2,6 - 10,0 | 10,1 - 17,5 | 17,6 - 27,5 | 27,6 - 100 |

ANÁLISIS DE RESULTADOS

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Forma A

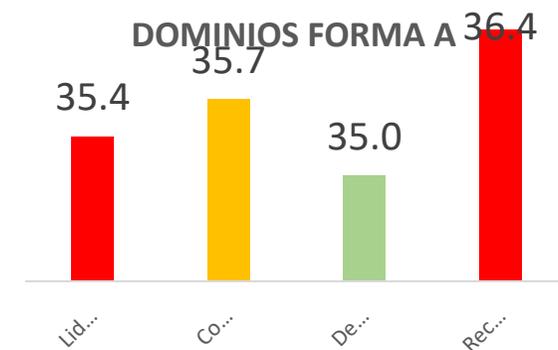
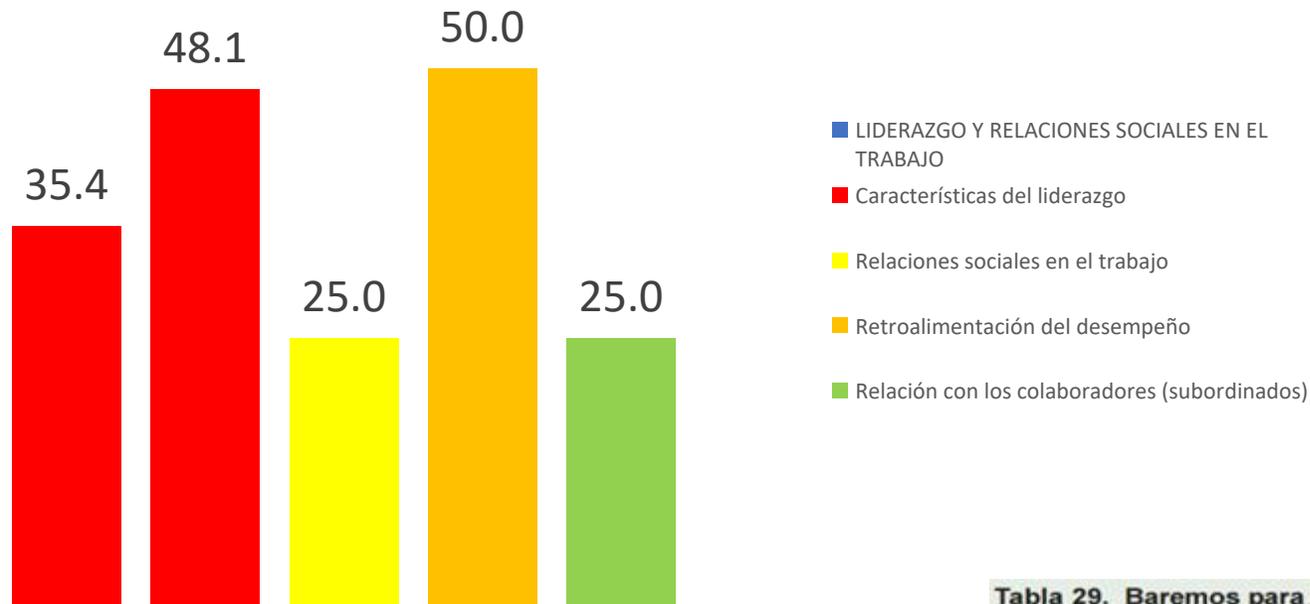


Tabla 29. Baremos para las dimensiones de la forma A.

| | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto |
|-----------------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| Características del liderazgo | 0,0 - 3,8 | 3,9 - 15,4 | 15,5 - 30,8 | 30,9 - 46,2 | 46,3 - 100 |
| Relaciones sociales en el trabajo | 0,0 - 5,4 | 5,5 - 16,1 | 16,2 - 25,0 | 25,1 - 37,5 | 37,6 - 100 |
| Retroalimentación del desempeño | 0,0 - 10,0 | 10,1 - 25,0 | 25,1 - 40,0 | 40,1 - 55,0 | 55,1 - 100 |
| Relación con los colaboradores | 0,0 - 13,9 | 14,0 - 25,0 | 25,1 - 33,3 | 33,4 - 47,2 | 47,3 - 100 |

ANÁLISIS DE RESULTADOS

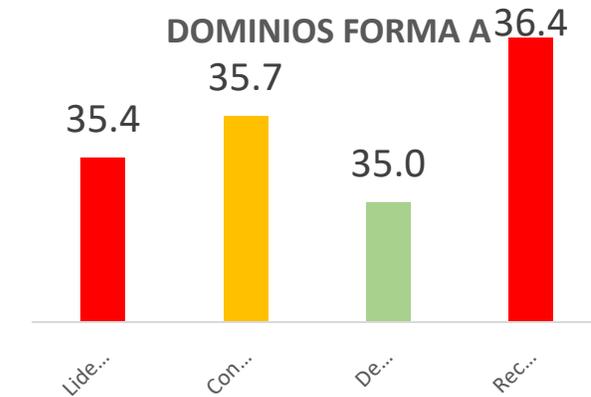
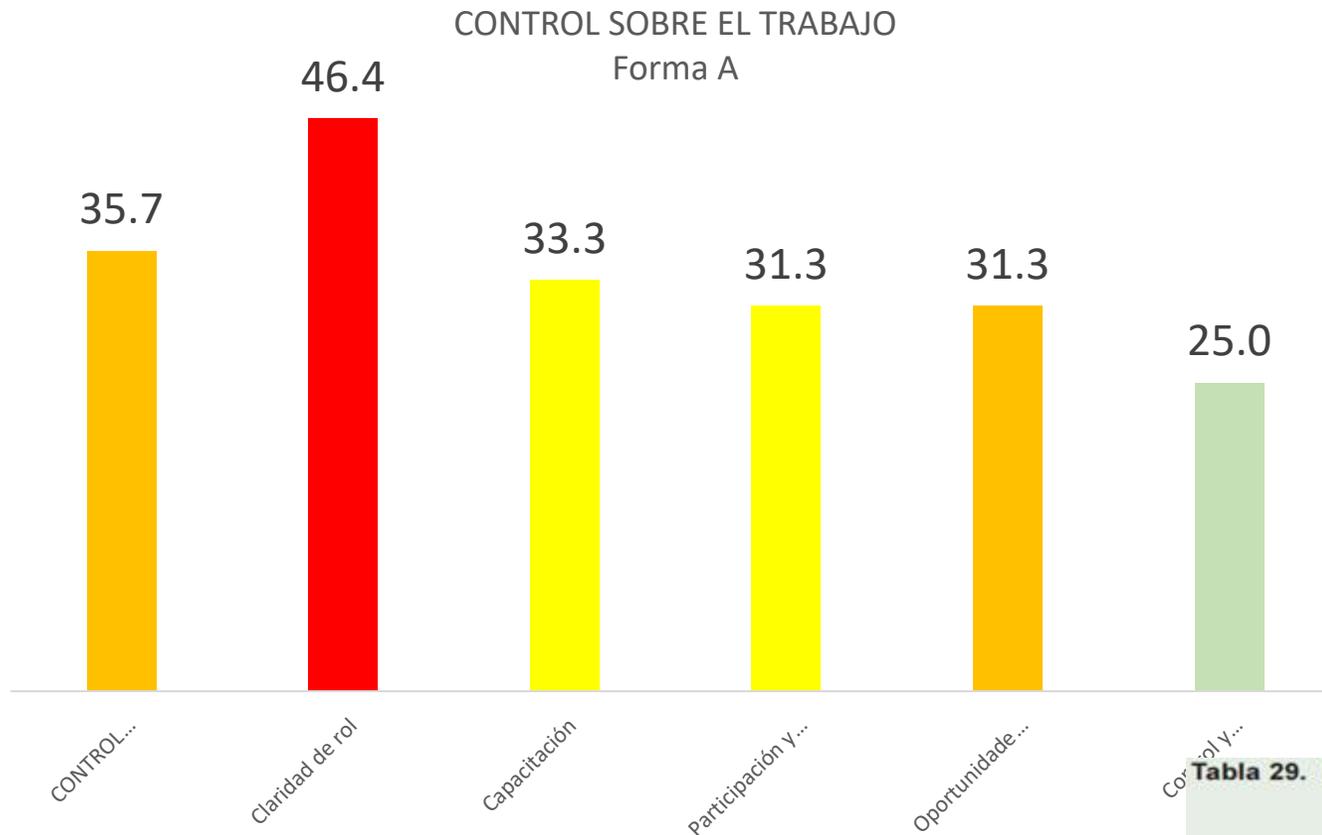


Tabla 29. Baremos para las dimensiones de la forma A.

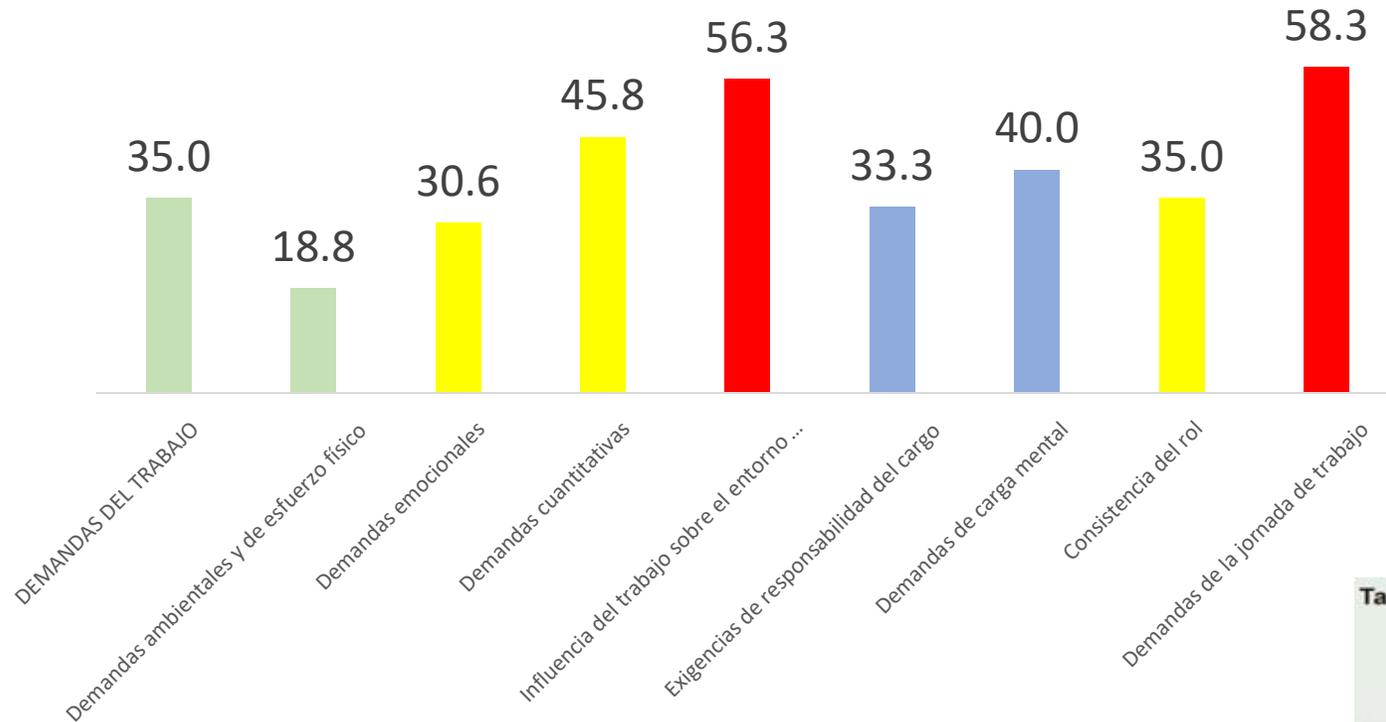
| | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto |
|---|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| Claridad de rol | 0,0 - 0,9 | 1,0 - 10,7 | 10,8 - 21,4 | 21,5 - 39,3 | 39,4 - 100 |
| Capacitación | 0,0 - 0,9 | 1,0 - 16,7 | 16,8 - 33,3 | 33,4 - 50,0 | 50,1 - 100 |
| Participación y manejo del cambio | 0,0 - 12,5 | 12,6 - 25,0 | 25,1 - 37,5 | 37,6 - 50,0 | 50,1 - 100 |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | 0,0 - 0,9 | 1,0 - 6,3 | 6,4 - 18,8 | 18,9 - 31,3 | 31,4 - 100 |
| Control y autonomía sobre el trabajo | 0,0 - 8,3 | 8,4 - 25,0 | 25,1 - 41,7 | 41,8 - 58,3 | 58,4 - 100 |



ANÁLISIS DE RESULTADOS



DEMANDAS DEL TRABAJO Forma A



DOMINIOS FORMA A 36.4

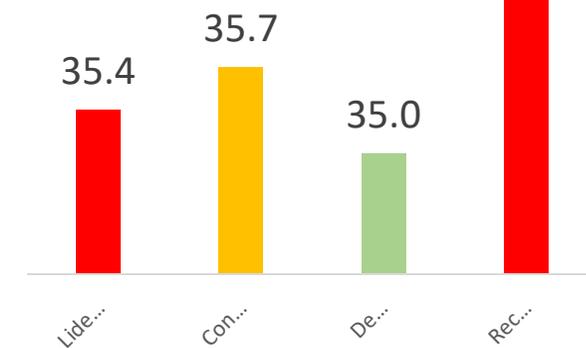


Tabla 29. Baremos para las *dimensiones de la forma A.*

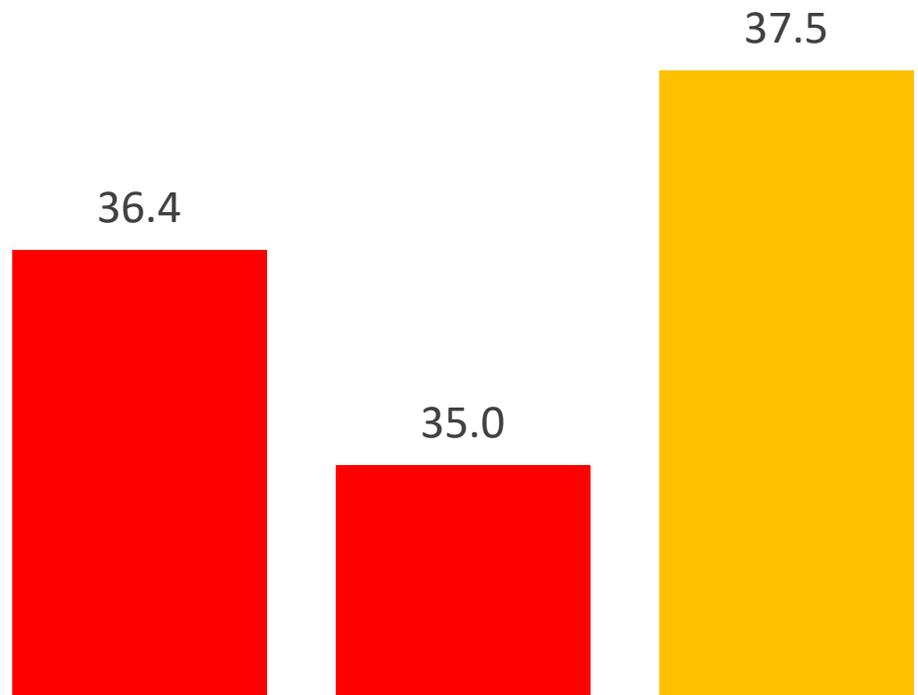
| | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto |
|--|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | 0,0 - 14,6 | 14,7 - 22,9 | 23,0 - 31,3 | 31,4 - 39,6 | 39,7 - 100 |
| Demandas emocionales | 0,0 - 16,7 | 16,8 - 25,0 | 25,1 - 33,3 | 33,4 - 47,2 | 47,3 - 100 |
| Demandas cuantitativas | 0,0 - 25,0 | 25,1 - 33,3 | 33,4 - 45,8 | 45,9 - 54,2 | 54,3 - 100 |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | 0,0 - 18,8 | 18,9 - 31,3 | 31,4 - 43,8 | 43,9 - 50,0 | 50,1 - 100 |
| Exigencias de responsabilidad del cargo | 0,0 - 37,5 | 37,6 - 54,2 | 54,3 - 66,7 | 66,8 - 79,2 | 79,3 - 100 |
| Demandas de carga mental | 0,0 - 60,0 | 60,1 - 70,0 | 70,1 - 80,0 | 80,1 - 90,0 | 90,1 - 100 |
| Consistencia del rol | 0,0 - 15,0 | 15,1 - 25,0 | 25,1 - 35,0 | 35,1 - 45,0 | 45,1 - 100 |
| Demandas de la jornada de trabajo | 0,0 - 8,3 | 8,4 - 25,0 | 25,1 - 33,3 | 33,4 - 50,0 | 50,1 - 100 |



ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



RECOMPENSA
Forma A



■ RECOMPENSA ■ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza ■ Reconocimiento

DOMINIOS FORMA A

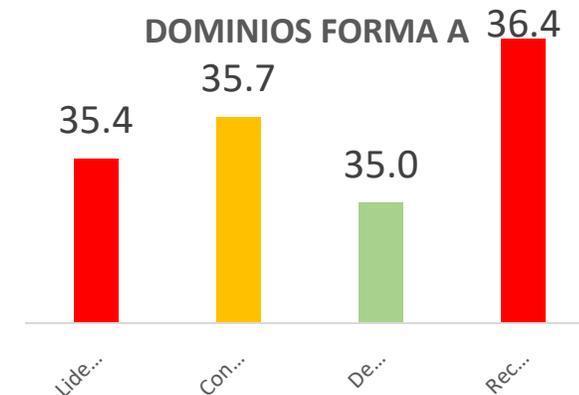


Tabla 29. Baremos para las *dimensiones* de la forma A.

| | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto |
|--|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 0,0 - 0,9 | 1,0 - 5,0 | 5,1 - 10,0 | 10,1 - 20,0 | 20,1 - 100 |
| Reconocimiento y compensación | 0,0 - 4,2 | 4,3 - 16,7 | 16,8 - 25,0 | 25,1 - 37,5 | 37,6 - 100 |



ANÁLISIS DE RESULTADOS

- *Sin riesgo o riesgo despreciable*: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *Riesgo bajo*: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio*: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto*: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- *Riesgo muy alto*: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Demandas de trabajo



¿Qué hacer con las demandas del trabajo ?

| CONSTRUCTO | DOMINIOS | DIMENSIONES | NIVEL DE RIESGO | ACCIÓN POR SEGUIR |
|----------------------------|----------------------|--|----------------------|--|
| CONDICIONES INTRALABORALES | Demandas del trabajo | Demandas cuantitativas | Despreciables - bajo | GUÍA PARA ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO |
| | | Demandas de carga mental | Despreciables - bajo | |
| | | Demandas emocionales | Despreciables - bajo | |
| | | Exigencias de responsabilidad del cargo | Medio | |
| | | Demandas ambientales y de esfuerzo físico | Medio | |
| | | Demandas de la jornada de trabajo | Medio | |
| | | Consistencia del rol | Alto - Muy Alto | |
| | | Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | Alto - Muy Alto | |

PSICO-ERGONOMÍA O
ERGONOMÍA COGNITIVA

Control





¿Qué hacer con el control?

| CONSTRUCTO | DOMINIOS | DIMENSIONES | NIVEL DE RIESGO | ACCIÓN POR SEGUIR |
|----------------------------|----------|--|----------------------|---|
| CONDICIONES INTRALABORALES | CONTROL | Control y autonomía sobre el trabajo | Despreciables - bajo | Guía para entrevistas semiestructuradas |
| | | Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas | Despreciables - bajo | |
| | | Participación y manejo del cambio | Medio | |
| | | Claridad de rol | Alto - Muy Alto | |
| | | Capacitación | Alto - Muy Alto | |

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo





¿Qué hacer con el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo?

| CONSTRUCTO | DOMINIOS | DIMENSIONES | NIVEL DE RIESGO | ACCIÓN POR SEGUIR |
|----------------------------|---|---|---------------------|--------------------------|
| CONDICIONES INTRALABORALES | LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO | Características del liderazgo | Despresiable - bajo | Guía para grupos focales |
| | | Relaciones sociales en el trabajo | Medio | |
| | | Retroalimentación del desempeño | Alto - Muy Alto | |
| | | Relación con los colaboradores (subordinados) | Alto - Muy Alto | |

Mis compañeros de trabajo y yo escuchando cómo nuestro jefe nos dice cuánto se nos valora, a pesar de tener poco personal, demasiado trabajo y un salario bajo:



Reconocimiento



¿Qué hacer con el reconocimiento?

| CONSTRUCTO | DOMINIOS | DIMENSIONES | NIVEL DE RIESGO | ACCIÓN POR SEGUIR |
|-------------------------------|-------------|---|---------------------|-----------------------------|
| CONDICIONES INTRALABORALES | RECOMPENSAS | Reconocimiento y compensación | Despreciable - bajo | Guía para grupos focales |
| | | Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | Medio | |
| | | | Alto - Muy Alto | |



https://drive.google.com/drive/folders/1vQD880063yerN6c9BRUtUQuRj1cUHsee?usp=drive_link

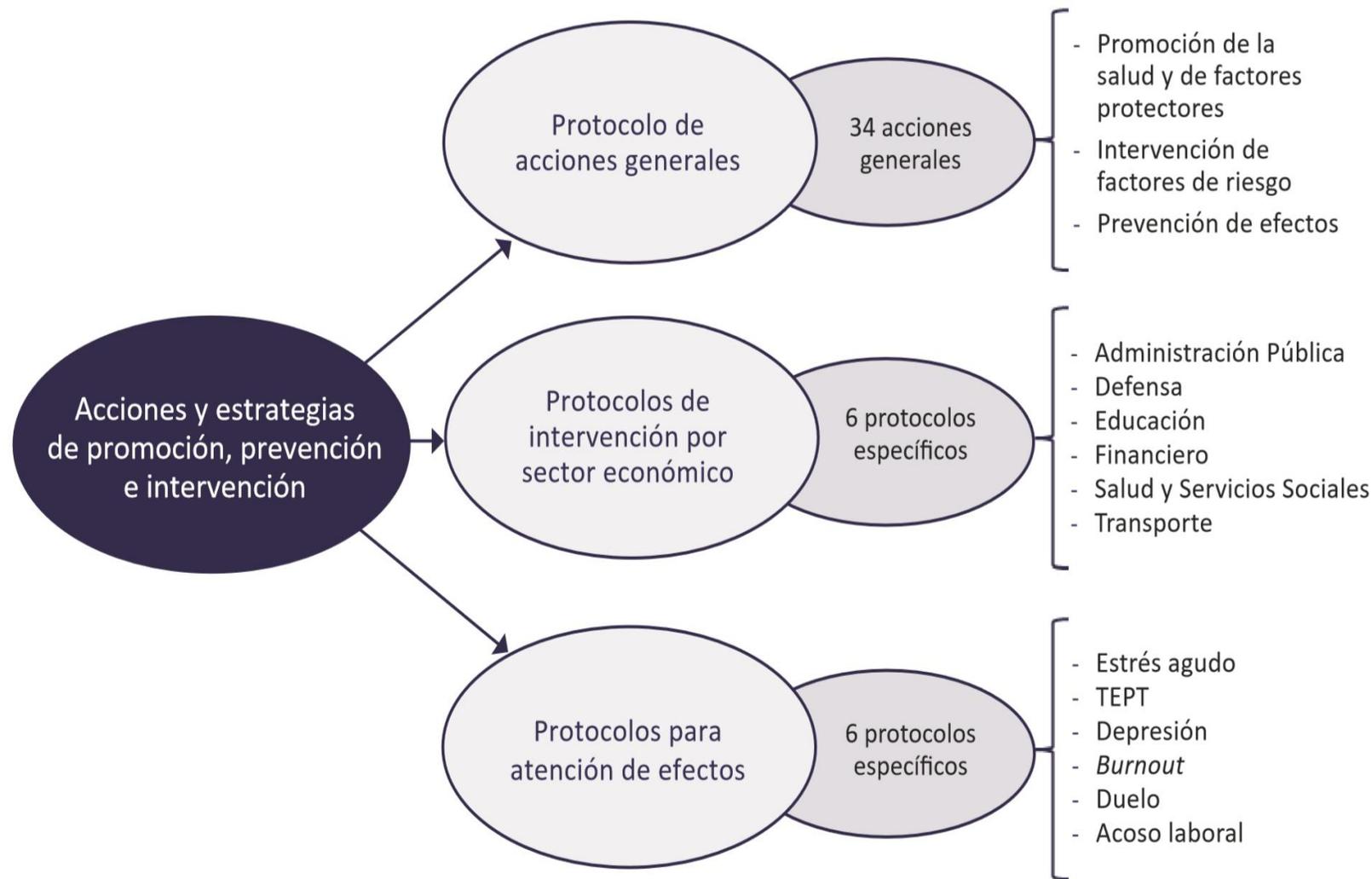
¿Qué propones para
estructurar tus planes de
intervención psicosocial



ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



Fuente: Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora - Guía técnica general
Ministerio del Trabajo Resolución 2764 de 2022

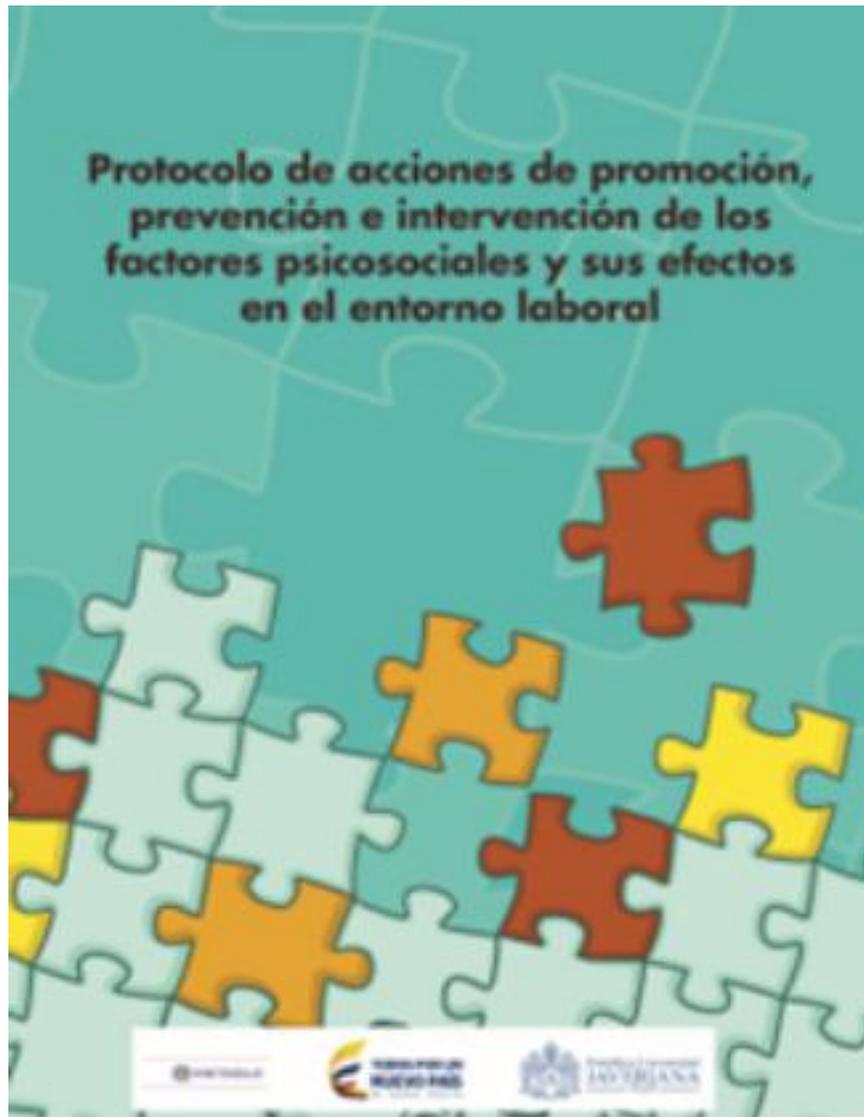


Documentos para investigar....

Fuente: Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora - Guía técnica general
Ministerio del Trabajo Resolución 2764 de 2022

ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL





Documentos para investigar....

Fuente: Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora - Guía técnica general
Ministerio del Trabajo Resolución 2764 de 2022

ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



Anexo 2. Listado de acciones clasificadas según la dimensión psicosocial que intervienen

| Dimensión/Acción | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 3.5 | 3.6 | 3.7 | 3.8 | 3.9 | 3.10 | 3.11 | 3.12 | 3.13 | 3.14 | 3.15 | 3.16 | 3.17 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Características del liderazgo | X | | | | | | | | | | | | | XX | X | | X |
| Relaciones sociales en el trabajo | | | | | X | XX | | X | | | | | | XX | X | | XX |
| Retroalimentación del desempeño | | | | | | | | X | | | | | | | | | XX |
| Relación con los colaboradores (subordinados) | | | | | | | | | | | XX | | | XX | X | | XX |
| Claridad de rol | | XX | | | XX | | | XX | X | | X | | | | | | |
| Capacitación | | XX | | | | | | | X | | | | | | | | |
| Participación y manejo del cambio | XX | | | | | | | | | | | | | | XX | | |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | | X | | | | | XX | | XX | XX | | | | | X | XX | |
| Control y autonomía sobre el trabajo | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | | | | | | | | | | | | | X | | | XX | |
| Demandas emocionales | | | XX | | | | | | | | | | | | | | |
| Demandas cuantitativas | | | | | | | | | | | | XX | | | | X | |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| Exigencias de responsabilidad del cargo | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Demandas de carga mental | | | | | | | | | | XX | | XX | | | | XX | |
| Consistencia del rol | | | | | X | | | XX | | | | | | | | | |
| Demandas de la jornada de trabajo | | | | XX | | | | | | | | | XX | | | | |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | | | | | X | | X | | | | | | | | | | |
| Reconocimiento y compensación | | | | | | | | | X | | | | | | | | X |

ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



Cont. Anexo 2. Listado de acciones clasificadas según la dimensión psicosocial que intervienen

| Dimensión/Acción | 3.18 | 3.19 | 3.20 | 3.21 | 3.22 | 3.23 | 3.24 | 3.25 | 3.26 | 3.27 | 3.28 | 3.29 | 3.30 | 3.31 | 3.32 | 3.33 | 3.34 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Características del liderazgo | | X | | | | | | | | | | XX | | | | | |
| Relaciones sociales en el trabajo | | XX | | | | | XX | | | | | | | | | | |
| Retroalimentación del desempeño | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Relación con los colaboradores (subordinados) | | XX | | | | | | | | | | XX | | | | | |
| Claridad de rol | | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Participación y manejo del cambio | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Control y autonomía sobre el trabajo | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | | | | | | | | | | | | XX | | | | | |
| Demandas emocionales | X | XX | | | | | | | | | | XX | | | | | |
| Demandas cuantitativas | X | XX | | | | | | | | X | | XX | | | | | |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | XX | XX | | | | | | | | | | XX | | | | | |
| Exigencias de responsabilidad del cargo | | XX | | | | | | | | | | XX | | | | | |
| Demandas de carga mental | X | | | | | | | | | X | | XX | | | | | |
| Consistencia del rol | | XX | | | | | | | | | | XX | | | | | |
| Demandas de la jornada de trabajo | | | | | | | | | | | | XX | | | | | |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| Reconocimiento y compensación | | X | | X | X | | X | | | | | | | | | | X |



POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL

PROMOCION DE LA SALUD -PREVENCIÓN PRIMARIA,SECUNDARIA Y TERCIARIA-EN EL INDIVIDUO

| |
|---|
| Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales (Acción 3.24) |
| Fomento de estilos de vida saludable (Acción 3.25) Sueño, alimentación, ejercicio, prevención consumo SPA- (Método SOLVE) |
| Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad (Acción 3.26) |
| Manejo eficaz del tiempo (Acción 3.27) |
| Prevención del consumo de sustancias psicoactivas (Acción 3.30) |
| Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés (Acción 3.33) |
| Promoción de la Salud Mental y prevención del Trastorno Mental en el Trabajo (Acción 3.34) Ley 1616 de 2013 |

VER DIAGNOSTICOS TABLA ENFERMEDADES LABORALES DE 1477 DE 2014



POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL



INTERVENCIÓN PRIMARIA - ORGANIZACIÓN

GESTIÓN HUMANA Y SST- (VER PLAN DE EDUCACIÓN VIRTUAL Y PRESENCIAL ARL SURA)

Gestión del cambio (Acción 3.1)

Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores (Acción 3.2)

Gestión del trabajo por turnos (Acción 3.4)

Inducción y Reinducción (acción 3.5)

Claridad del rol como pilar del desempeño (acción 3.8)-Perfiles y descripción de cargos

Construcción del ajuste persona – trabajo (Acción 3.9)

Enriquecimiento de puestos de trabajo (Acción 3.10)

Fomento de mecanismos formales de comunicación(Acción 3.11)

Gestión de cargas de trabajo(Acción 3.12)

Gestión de pausas en el trabajo(Acción 3.13)

Optimización de competencias de relación y comunicación(Acción 3.14)

Participación efectiva en los grupos de trabajo(Acción 3.15)

Instrumento de evaluación del desempeño-Seguimiento y retroalimentación de la gestión (Acción 3.17)

Conciliación de entornos intra y extralaboral(Acción 3.18)

Implementación de la modalidad de teletrabajo(Acción 3.20)

Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo (Acción 3.28)

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés(Acción 3.29)



POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL



INTERVENCIÓN SECUNDARIA - EN EL INDIVIDUO

Desarrollo de estrategias de afrontamiento (Acción 3.3)

Rotación de puestos de trabajo (Acción 3.16)

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO Y ATENCION INTEGRAL DE APOYO PSICOSOCIAL (POLÍTICA PAE)-Servicio de asistencia al Trabajador (Acción 3.19)

Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar(Acción 3.21)

Actividades de preparación para la pensión(Acción 3.23)

Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral (Acción 3.32)

Habilidades para la vida OMS (VER PLAN DE EDUCACIÓN VIRTUA Y PRESENCIAL)- Autoconocimiento-Empatía-Comunicación-Relaciones interpersonales-Toma de decisiones-Solución de Problemas-Pensamiento creativo-Pensamiento critico-Manejo de emociones-Manejo del Estrés-Resolucion de conflictos

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Sensibilización al personal sobre acoso laboral y mobbing - protocolo acoso laboral Ministerio - Politicas Acoso y Desconexión Laboral-Manual de Convivencia-Psicoeducación (Fortalecimiento del desarrollo de líderes-Trabajo en equipo -Resolución de conflictos-Comunicación) -Procedimiento de Gestión CCL--Evaluación y PVE Riesgo Psicosocial

COPASST - COCOLA - BRIGADA DE EMERGENCIA

Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos (Acción 3.31)

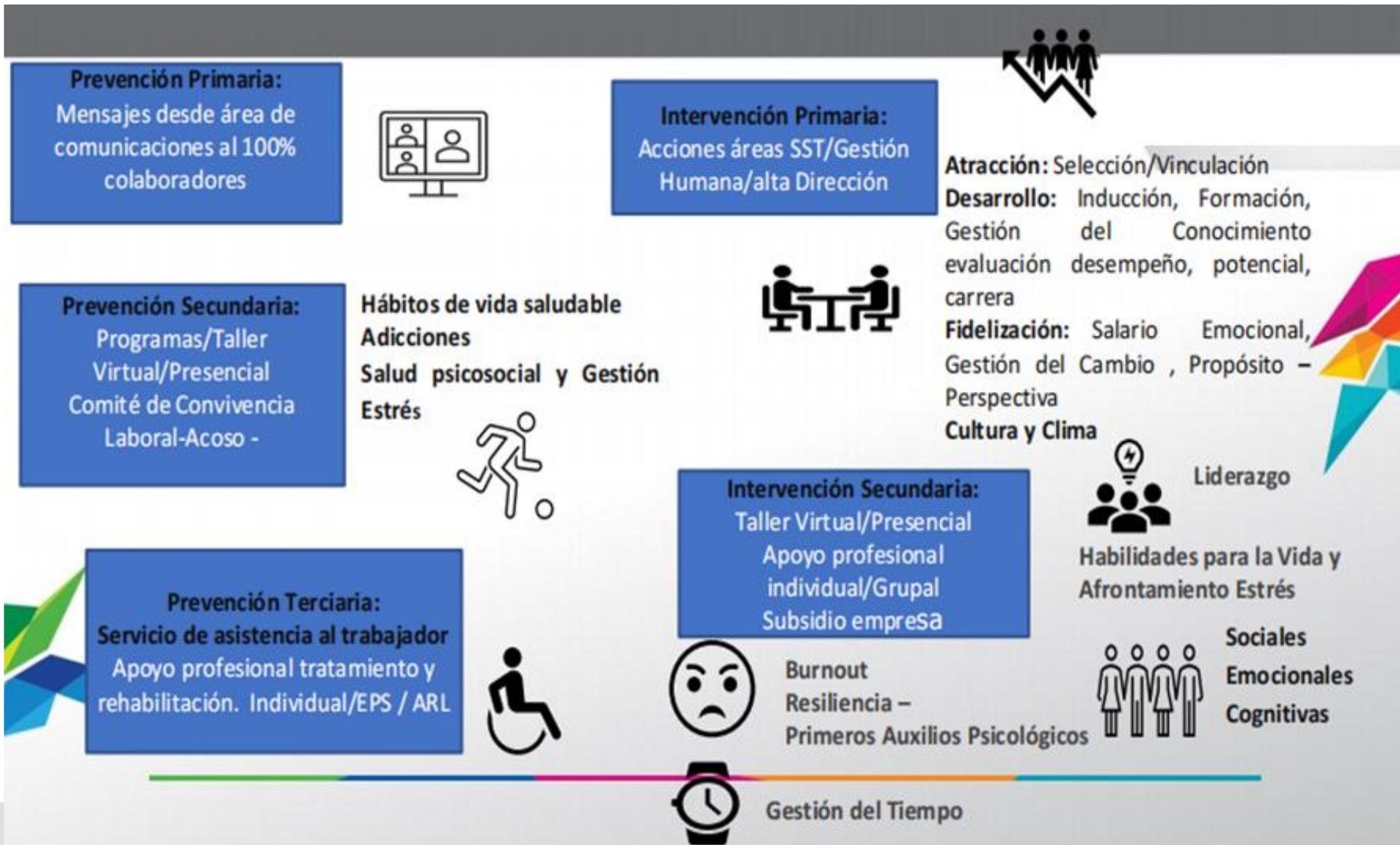




Documentos para investigar....

Fuente: Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora - Guía técnica general
Ministerio del Trabajo Resolución 2764 de 2022

ACCIONES PVE PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



PROGRAMA SALUD MENTAL EN EL ENTORNO LABORAL

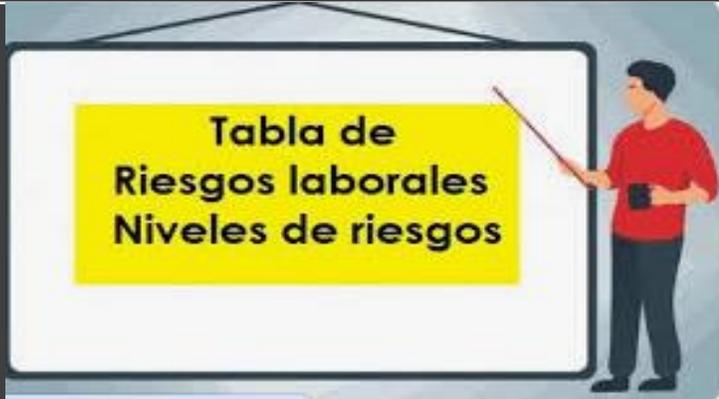


| ENFERMEDADES DIAGNOSTICO CIE-10 INCAPACIDAD MEDICA | DESCRIPCION DIAGNOSTICO |
|---|--|
| F23 | Trastornos psicóticos agudos y transitorios |
| F32 | Depresión |
| F32.8 | Episodios depresivos |
| F41.0 | Trastorno de pánico |
| F41.1 | Trastorno de ansiedad generalizada |
| F41.2 | Trastorno mixto ansioso depresivo |
| F43 | Reacciones a estrés grave |
| F43.1 | Estrés Postraumático |
| F43.2 | Trastornos adaptativos con humor ansioso |
| F51.2 | Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos |
| VER OTROS DXCOS | |
| QD85 | QD85 Síndrome de desgaste ocupacional=BURNOUT |
| F10-F19 | F10-F19 - Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicoactivas |

PROGRAMA SALUD MENTAL EN EL ENTORNO LABORAL



| ENFERMEDADES DIAGNOSTICO CIE-10 INCAPACIDAD MEDICA | DESCRIPCION DIAGNOSTICO |
|--|---|
| I15.9 | Hipertensión arterial secundaria |
| I20 | Angina de pecho |
| I21 | Infarto agudo de miocardio |
| I25 | Cardiopatía isquémica |
| I67.4 | Encefalopatía hipertensiva |
| G45.9 | Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar |
| K25 | Úlcera gástrica |
| K26 | Úlcera duodenal |
| K27 | Úlcera péptica, de sitio no especificado |
| K28 | Úlcera gastroyeyunal |
| K29.5-K29.6 | Gastritis crónica no especificada |
| K30 | Dispepsia |
| K58.0 | Síndrome del colon irritable con diarrea |
| K58.9 | Síndrome del colon irritable sin diarrea |

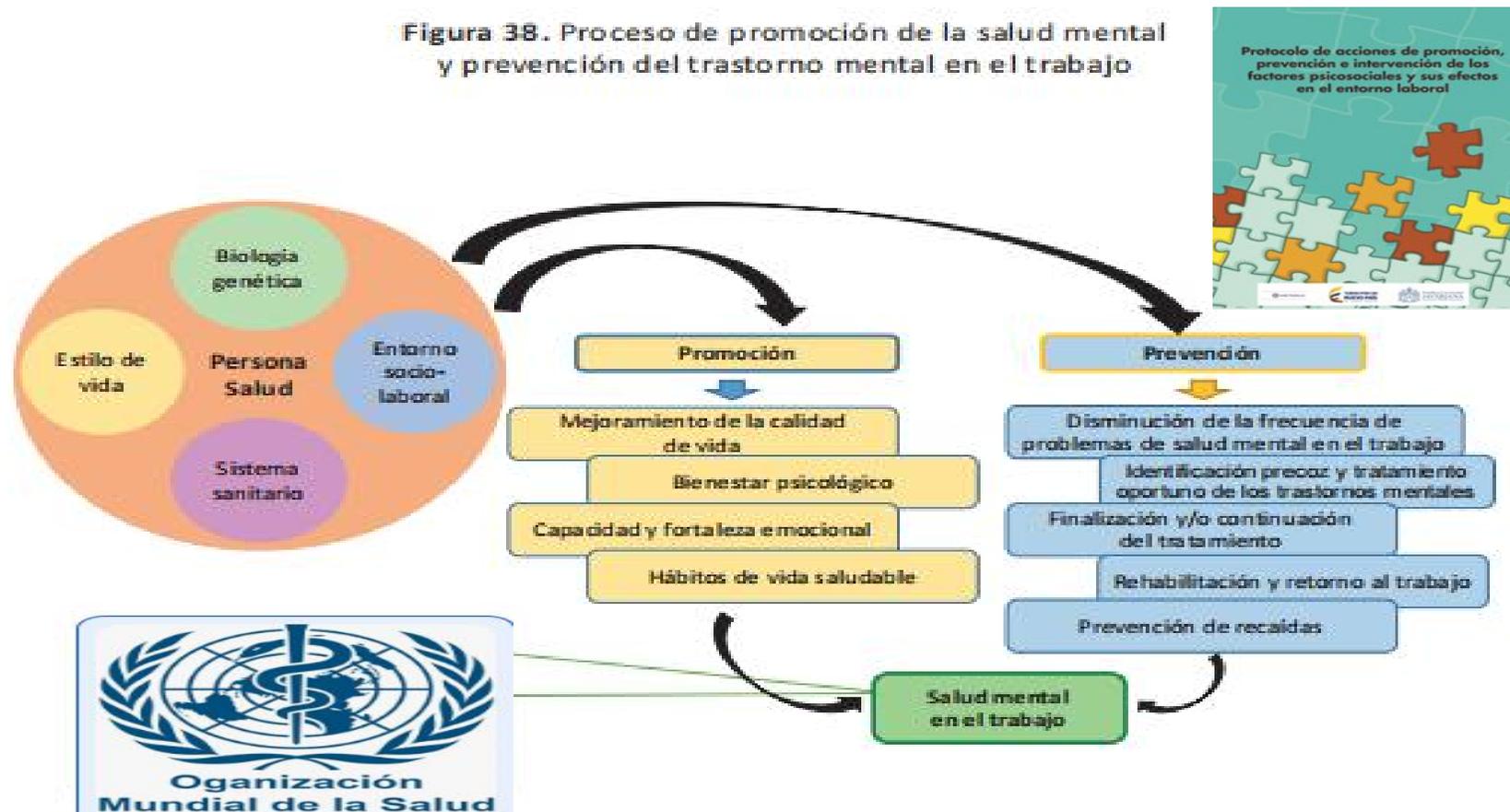


¿Afectarán desde lo psicosocial?



Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadores MinTrabajo Colombia

Figura 38. Proceso de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo



OMS-SALUD MENTAL : "Un estado de BIENESTAR en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

OMS-SALUD: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.»



PROMOCION SALUD MENTAL

“Es una estrategia intersectorial y un conjunto de procesos orientados hacia la transformación de los determinantes de la salud mental que afectan la calidad de vida, en procura de la satisfacción de las necesidades y los medios para mantener la salud, mejorarla y ejercer control de la misma en los niveles individual y colectivo”.



PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL

“ Intervenciones tendientes a impactar los factores de riesgo relacionados con la ocurrencia de trastornos mentales, enfatizando en el reconocimiento temprano de factores protectores y de riesgo, en su automanejo, y está dirigida a los individuos, familias y colectivos”.



TRASTORNO MENTAL

“Es una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desenvolvimiento considerado como normal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo.

Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida” (Ley 1616 de 2013).

SALUD MENTAL EN EL ENTORNO LABORAL



En el Mundo...

1 de 4 personas sufrirá algún tipo de Trastorno Mental a lo largo de su vida (OMS)



1 de 6 personas sufren alguna situación de Salud Mental en el Trabajo (OIT)



En Colombia....

11 al 15% de ausencias en el trabajo son por salud mental



Menos del 50% de personas que presentan algún problema o trastorno mental, solicita atención en salud mental (Min Salud)



Los trastornos mentales más frecuentes entre 2015 y 2020 fueron: Ansiedad, Afectivo Bipolar, Esquizofrenia.



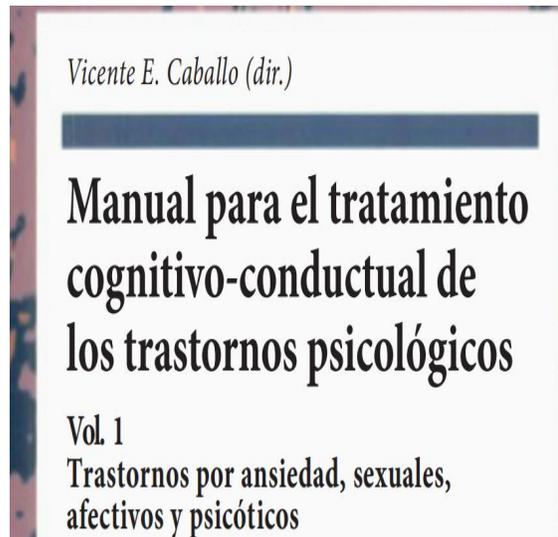
SALUD MENTAL Y HABILIDADES PARA LA VIDA

La relación entre la salud mental y las habilidades para la vida (HpV) desde un enfoque de prevención e intervención comunitaria que favorece el desarrollo personal, la mitigación de riesgos, el incremento del bienestar subjetivo y el fortalecimiento de las relaciones sociales positivas.



- Habilidades para la Vida : Compiladora Laura Estella Parra Espitia. Universidad Católica Luis Amigó
- Resolución 4886 de 2018-MinSalud Colombia-

Las HpV son pertinentes para el abordaje en la terapia Cognitivo-Conductual de todos los Trastornos Mentales ó Psicológicos y Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicoactivas.



Manual para el tratamiento cognitivo-conductual de los trastornos psicológicos.

Habilidades para la Vida : Compiladora Laura Estella Parra Espitia. Universidad Católica Luis Amigó

Resolución 4886 de 2018-MinSalud Colombia

HABILIDADES PARA LA VIDA

Las habilidades para la vida son un enfoque de intervención comunitario propuesto por la Organización Mundial de la Salud (WHO, 1993) conformado por un conjunto de diez habilidades divididas en tres dimensiones: habilidades cognitivas, emocionales y sociales.

Dominios Intralaborales:

Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo

Control sobre el Trabajo

Demandas del Trabajo

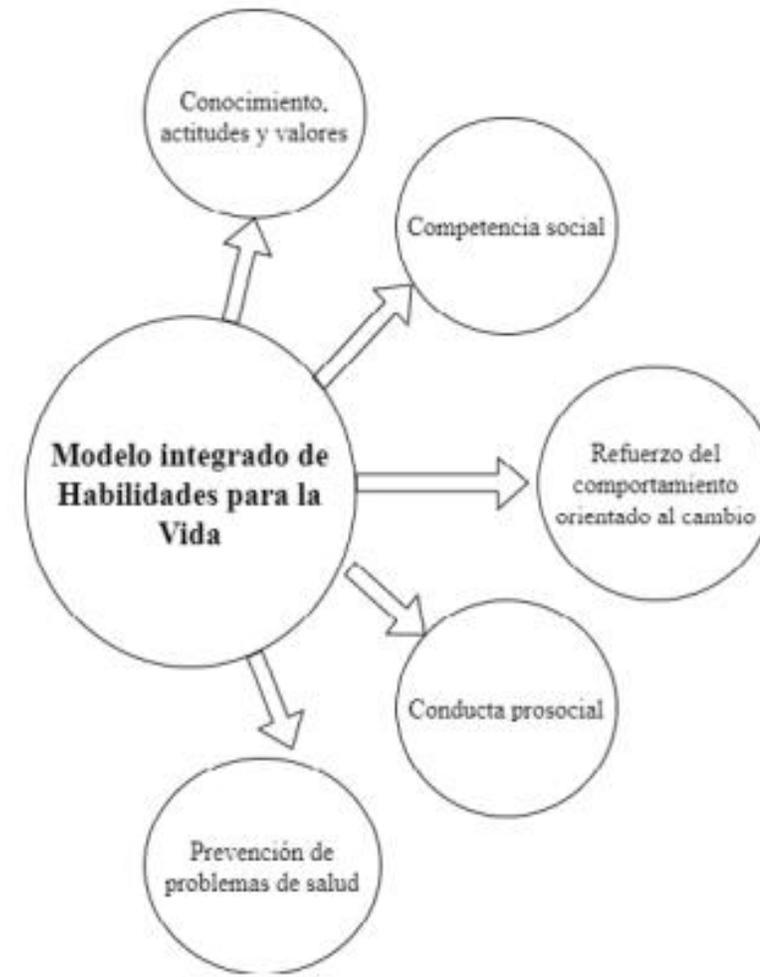
Recompensas del Trabajo.

Dimensiones Extralaborales

Estrés.

OBJETIVOS....=>

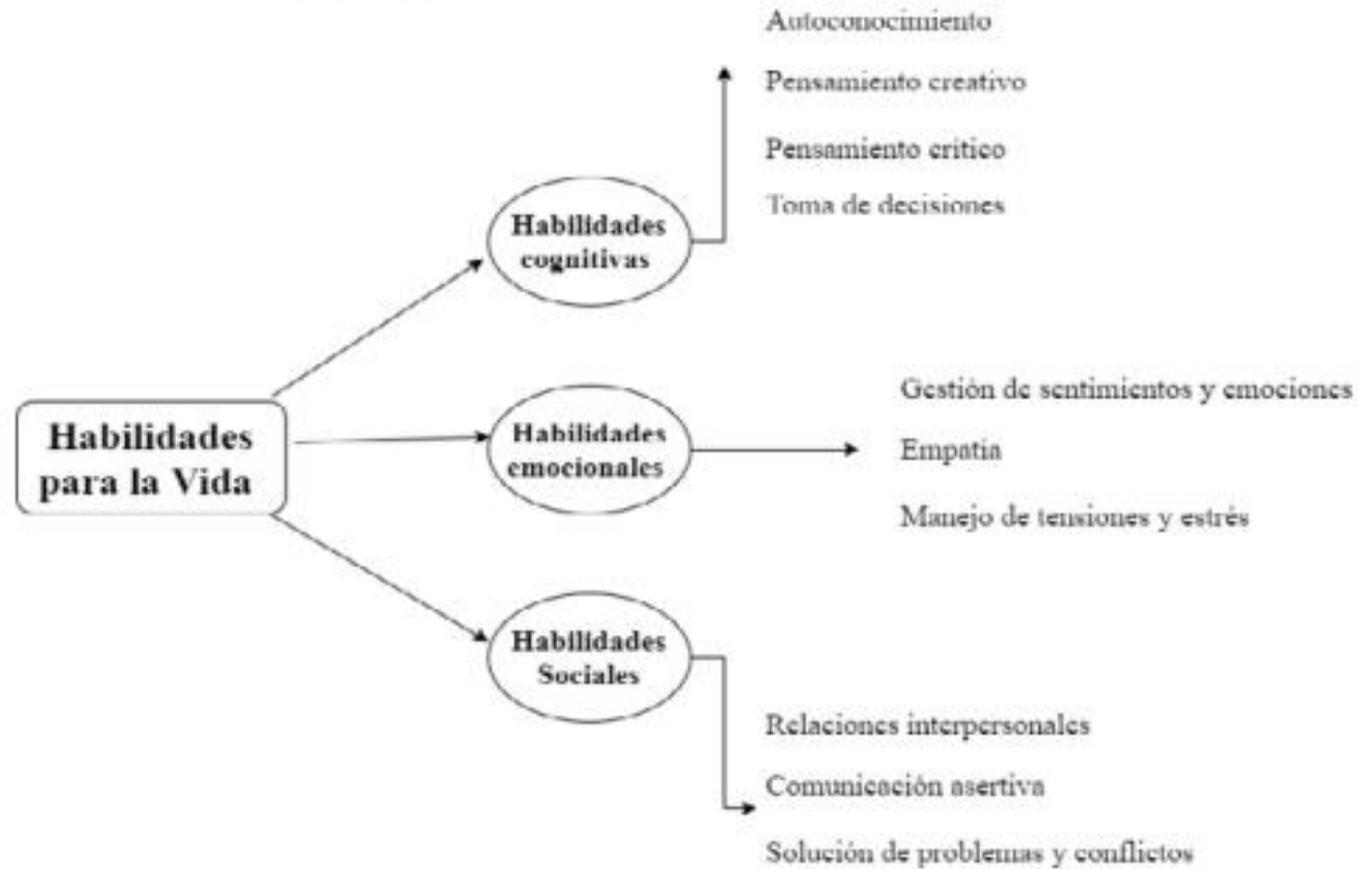
Figura 5.1. Modelo integrado de las habilidades para la vida



HABILIDADES PARA LA VIDA



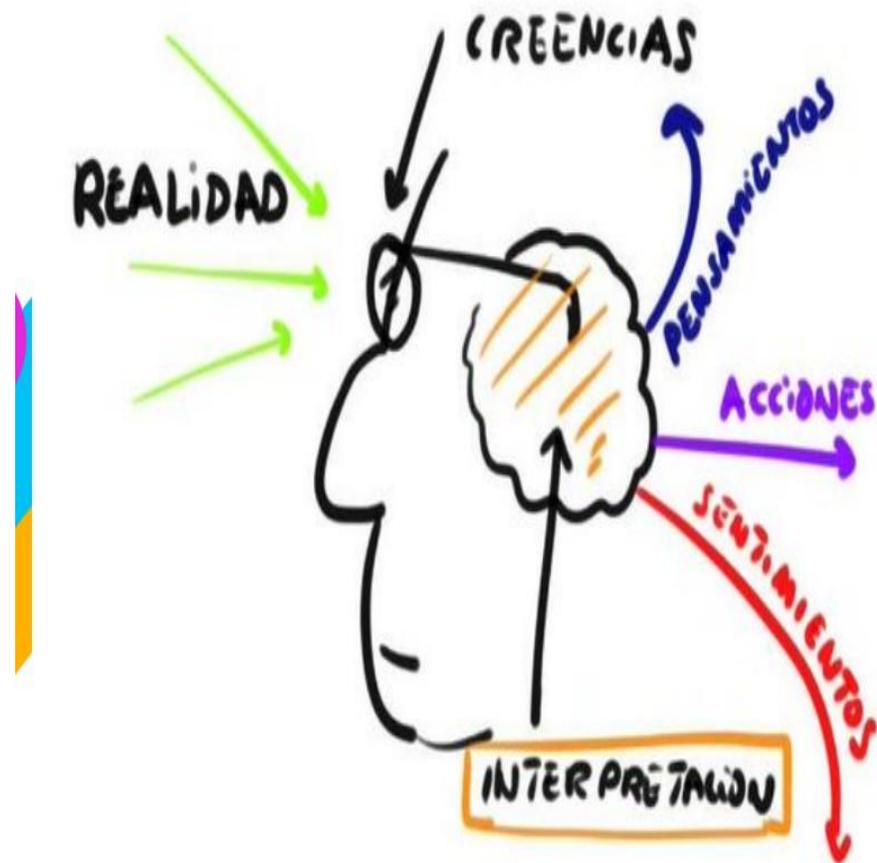
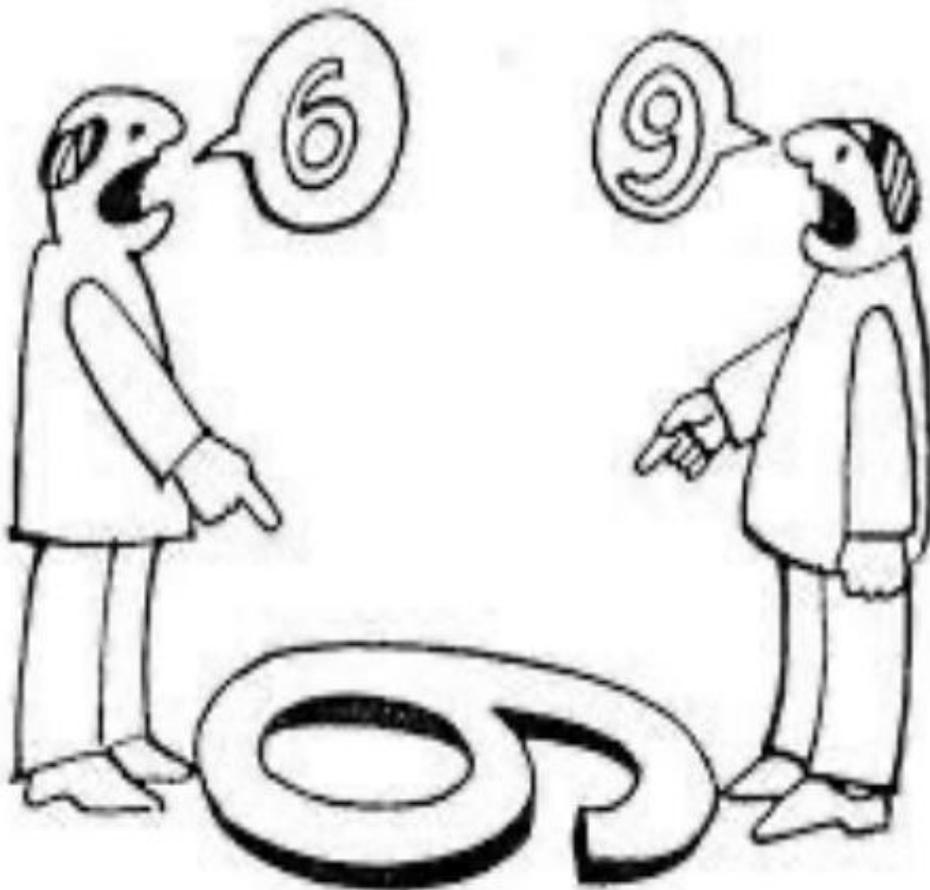
Figura 1.1. Esquema general de las habilidades para la vida

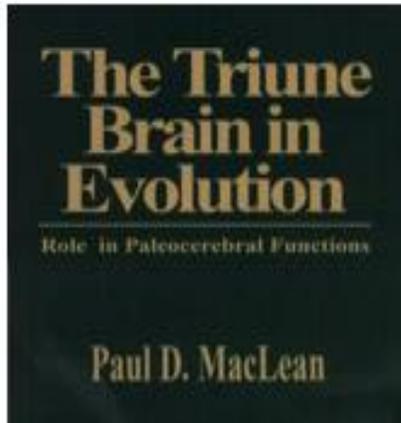


Habilidades para la Vida : Compiladora Laura Estella Parra Espitia. Universidad Católica Luis Amigó-

Resolución 4886 de 2018-MinSalud Colombia-

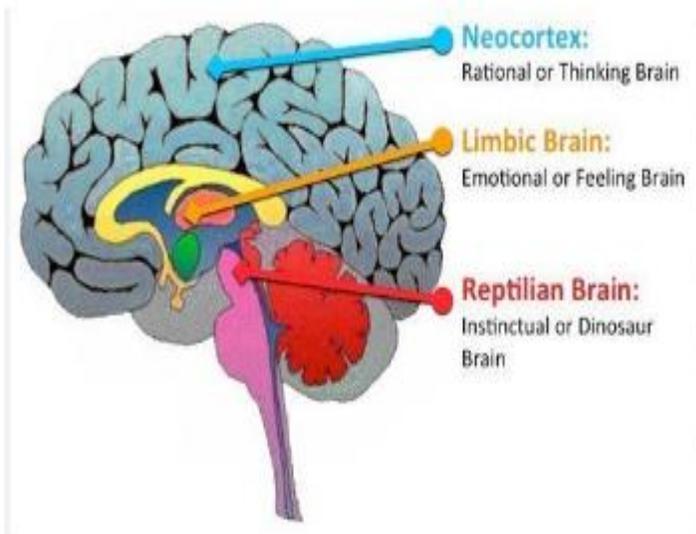
PROGRAMA SALUD MENTAL - HABILIDADES PARA LA VIDA





CEREBRO TRIUNO: Paul MacLean

El cerebro humano está compuesto por tres sistemas interconectados que evolucionaron en diferentes etapas:



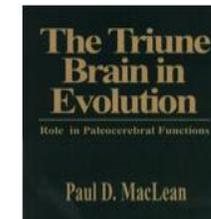
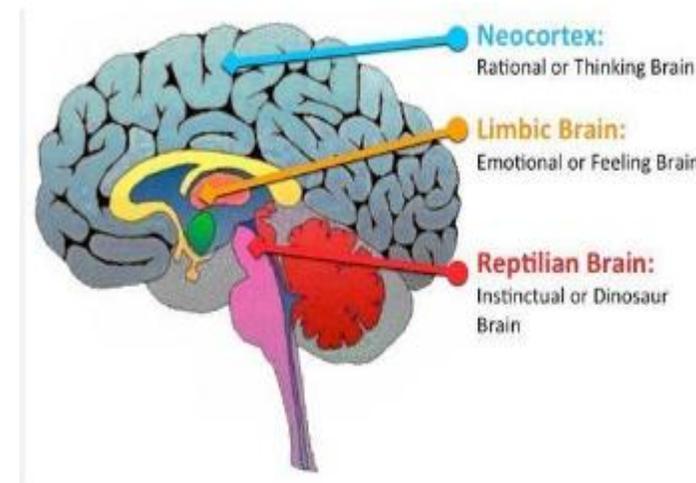
Neocorteza (racional)

Cerebro Límbico (emocional)

Cerebro Reptiliano (instintivo)

HABILIDADES PARA LA VIDA COGNITIVAS

El ser humano hace uso de la memoria, la percepción, la atención, el pensamiento abstracto o analógico, la creatividad, la inteligencia, el aprendizaje y la experiencia, para procesar información e interactuar competentemente y de manera simbólica con el entorno en el que se desenvuelve.



HABILIDADES PARA LA VIDA:COGNITIVAS

| HABILIDADES COGINTIVAS | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|---|---|--|
| <p>1.Autoconocimiento</p>  | <p>Reconocimiento de la propia personalidad, fortalezas y debilidades, características, aspiraciones, expectativas, gustos</p> <p>Construir sentido sobre si mismo, los demás y los entornos.</p> | <p>FODA Personal, Istrumentos sugeridos en la valoración integral para deteccion temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia</p> <p>Escala Ansiedad Generalizada GAD-2- Preguntas de Whooley para tamización de depresión-Self Report Questionnaire (SRQ)</p> |

| HABILIDADES COGINTIVAS | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|---|---|---|
| <p data-bbox="448 791 779 896">2.Pensamiento Creativo</p>  | <p data-bbox="843 634 1238 1053">Utilizar los procesos de pensamiento para buscar respuestas innovadoras a los diversos desafíos vitales.</p> | <p data-bbox="1271 572 2058 1182">SCAMPER:es una técnica de ayuda a la creatividad, para la solución de problemas Subtitute: Sustituir. Combine: Combinar. Adapt: Adaptar. Modify: Modificar. Putt other uses: Probar otros usos. Eliminate: Eliminar. Reverse: Reordenar, rediseñar.</p> |

| HABILIDADES COGINTIVAS | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|--|---|---|
| <p>3.Pensamiento Crítico</p>  | <p>Usar la razón, sentimientos y emociones para ver la realidad desde perspectivas diferentes, para abordarla de formas diferentes.</p> | <p>Cuestionar las creencias -Lluvia de Ideas</p> <p>Los 7 pasos para desarrollar un pensamiento crítico</p> <ol style="list-style-type: none">1. Identifica el problema2. Investiga3. Determina la relevancia de los datos4. Haz preguntas5. Encuentra la mejor solución6. Presenta tu solución7. Analiza tu decisión |

| HABILIDADES COGINTIVAS | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|---|---|---|
| <p>4.Toma de decisiones</p>  | <p>Capacidad para evaluar diferentes posibilidades, teniendo en cuenta necesidades, valores y posibles consecuencias, tanto en la propia vida como en la de otras personas.</p> | <p>7 pasos en el proceso de toma de decisiones</p> <ol style="list-style-type: none">1. Identifica la decisión que tienes que tomar. ...2. Recopilar información interna y externamente. ...3. Determine posibles soluciones. ...4. Sopesa las pruebas de cada opción. ...5. Tomar la decisión final. ...6. Pon en práctica tu decisión. ...7. Realice una revisión <p>(Plantilla para toma de decisiones en Equipo)</p> |



ANEXO

INSTRUMENTOS SUGERIDOS EN LA VALORACIÓN INTEGRAL PARA DETECCIÓN TEMPRANA DE RIESGOS O ALTERACIONES

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/instrumentos-aplicacion-sugerida-rpms.pdf>

Istrumentos sugeridos en la valoración integral para detección temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia

LA ESCALA PARA DESORDEN DE ANSIEDAD GENERALIZADA GAD - 2

La Generalized Anxiety Disorder Scale-2 (GAD-2), validada para personas mayores de 18 años, está conformada por 2 ítems que evalúan conductas vinculadas con la expresión emocional y cognitiva de la ansiedad generalizada, escalados en 4 opciones de respuesta ordinal (desde para nada hasta casi todos los días). Es útil para la tamización de los trastornos de ansiedad excepto las fobias y trastorno de estrés posttraumático.

| DURANTE LAS ÚLTIMAS 2 SEMANAS, ¿QUÉ TAN SEGUIDO SE HA MOLESTADO POR LOS SIGUIENTES PROBLEMAS? | | PARA NADA | ALGUNOS DÍAS | MÁS DE LA MITAD DE LOS DÍAS | CASI TODOS LOS DÍAS |
|--|--|-----------|--------------|-----------------------------|---------------------|
| 1 | Sentirse nervioso(a), ansioso(a), o inquieto | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | No poder parar o controlar la preocupación | 0 | 1 | 2 | 3 |

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/instrumentos-aplicacion-sugerida-rpms.pdf>

Instrumentos sugeridos en la valoración integral para detección temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia

LA ESCALA PARA DESORDEN DE ANSIEDAD GENERALIZADA GAD - 2

La Generalized Anxiety Disorder Scale-2 (GAD-2), validada para personas mayores de 18 años, está conformada por 2 ítems que evalúan conductas vinculadas con la expresión emocional y cognitiva de la ansiedad generalizada.

Si la persona obtiene un puntaje mayor a 3, la tamización es positiva y se debe realizar la valoración correspondiente para confirmar un diagnóstico de ansiedad generalizada.

| DURANTE LAS ÚLTIMAS 2 SEMANAS, ¿QUÉ TAN SEGUIDO SE HA MOLESTADO POR LOS SIGUIENTES PROBLEMAS? | | PARA NADA | ALGUNOS DÍAS | MÁS DE LA MITAD DE LOS DÍAS | CASI TODOS LOS DÍAS |
|--|---|--------------|-----------------|--------------------------------------|---------------------------|
| 1 | Sentirse nervioso(a), ansioso(a), o inquieto | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | No poder parar o controlar la preocupación | 0 | 1 | 2 | 3 |

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/instrumentos-aplicacion-sugerida-rpms.pdf>

Istrumentos sugeridos en la valoración integral para detección temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia

PREGUNTAS DE WHOOLEY PARA TAMIZACIÓN DE DEPRESIÓN

Las preguntas de Whooley, son los dos ítems referidos al estado de ánimo y anhedonia del PHQ-(Patient Health Questionnaire)

Se aplican en menos de un minuto y atendiendo a sus propiedades psicométricas han sido recomendadas para la identificación precoz (cribado) de la depresión en personas con factores de riesgo, que sean mayores de 18 años.

PREGUNTAS

A. ¿Durante los últimos 30 días se ha sentido a menudo desanimado, deprimido o con pocas esperanzas?

(Respuesta: Sí/No)

B. ¿Durante los últimos 30 días ha sentido menudo poco interés o placer al hacer cosas que habitualmente disfrutaba? (Respuesta Sí/No)



INSTRUMENTOS VALORACION SALUD MENTAL MINSALUD COLOMBIA

- Instrumentos sugeridos en la valoración integral para detección temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia
- **PREGUNTAS DE WHOOLEY PARA TAMIZACIÓN DE DEPRESIÓN**
- Las preguntas de Whooley, son los dos ítems referidos al estado de ánimo y anhedonia del PHQ-(Patient Health Questionnaire)
- **CALIFICACIÓN:**
- Si la respuesta a alguna de las dos preguntas es positiva, se debe realizar la valoración correspondiente para confirmar el diagnóstico de un episodio depresivo único o recurrente.

INSTRUMENTOS VALORACION SALUD MENTAL MINSALUD COLOMBIA

- Instrumentos sugeridos en la valoración integral para detección temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia
- **SELF REPORT QUESTIONNAIRE (SRQ)**
- DEFINICIÓN
- Este instrumento se aplica a las personas a partir de los 16 años de edad y consta de 30 preguntas, referidas a los últimos 30 días (el último mes).
- APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO
- Puede ser auto aplicado o a manera de entrevista estructurada. La persona responde SI o NO dependiendo de su vivencia.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/instrumentos-aplicacion-sugerida-rpms.pdf>



| PREGUNTA | | RESPUESTA |
|----------|---|-----------|
| 1 | ¿Tiene frecuentes dolores de cabeza? | |
| 2 | ¿Tiene mal apetito? | |
| 3 | ¿Duerme mal? | |
| 4 | ¿Se asusta con facilidad? | |
| 5 | ¿Sufre de temblor de manos? | |
| 6 | ¿Se siente nervioso, tenso o aburrido? | |
| 7 | ¿Sufre de mala digestión? | |
| 8 | ¿No puede pensar con claridad? | |
| 9 | ¿Se siente triste? | |
| 10 | ¿Llora usted con mucha frecuencia? | |
| 11 | ¿Tiene dificultad en disfrutar de sus actividades diarias? | |
| 12 | ¿Tiene dificultad para tomar decisiones? | |
| 13 | ¿Tiene dificultad en hacer su trabajo? (¿Sufre usted con su trabajo?) | |
| 14 | ¿Es incapaz de desempeñar un papel útil en su vida? | |
| 15 | ¿Ha perdido interés en las cosas? | |
| 16 | ¿Siente que usted es una persona inútil? | |
| 17 | ¿Ha tenido la idea de acabar con su vida? | |
| 18 | ¿Se siente cansado todo el tiempo? | |
| 19 | ¿Tiene sensaciones desagradables en su estómago? | |
| 20 | ¿Se cansa con facilidad? | |

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/instrumentos-aplicacion-sugerida-rpms.pdf>

| | PREGUNTA | RESPUESTA |
|----|--|-----------|
| 21 | ¿Siente usted que alguien ha tratado de herirlo en alguna forma? | |
| 22 | ¿Es usted una persona mucho más importante que lo que piensan los demás? | |
| 23 | ¿Ha notado interferencias o algo raro en sus pensamientos? | |
| 24 | ¿Oye voces sin saber de dónde vienen o que otras personas no pueden oír? | |
| 25 | ¿Ha tenido convulsiones, ataques o caídas al suelo, como movimientos de brazos y piernas; con mordeduras de lengua o pérdida del conocimiento? | |
| 26 | ¿Alguna vez le ha parecido a su familia, sus amigos, su médico o a su sacerdote que usted estaba bebiendo demasiado licor? | |
| 27 | ¿Alguna vez ha querido dejar de beber, pero no ha podido? | |
| 28 | ¿Ha tenido alguna vez dificultades en el trabajo (o estudio) a causa de la bebida, como beber en el trabajo o en el colegio, o faltar a ellos? | |
| 29 | ¿Ha estado en riñas o lo han detenido estando borracho? | |
| 30 | ¿Le ha parecido alguna vez que usted bebía demasiado? | |

Instrumentos sugeridos en la valoración integral para detección temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia

SELF REPORT QUESTIONNAIRE (SRQ)

CALIFICACIÓN

Las primeras 20 preguntas se refieren a problemas de salud mental como depresión, ansiedad y otros.

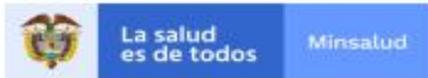
Once o más respuestas positivas en este grupo determinan una alta probabilidad de sufrir uno de estos problemas.

De la 21 a la 24 evalúa posible psicosis. Con una respuesta positiva se considera un posible caso.

La respuesta positiva a la pregunta 25 indica alta probabilidad de sufrir un trastorno convulsivo.

Las preguntas 26 a 30 indican problemas relacionados con el alcohol; la respuesta positiva a una sola de ellas determina que la persona tiene alto riesgo de sufrir alcoholismo.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/instrumentos-aplicacion-sugerida-rpms.pdf>



ASSIST - TEST SMOKING AND SUBSTANCE INVOLVEMENT SCREENING TEST

DEFINICIÓN

La prueba de detección de consumo de alcohol, tabaco y sustancias (ASSIST, por sus siglas en inglés) fue desarrollada para la Organización Mundial de la Salud (OMS) por un grupo internacional de investigadores y médicos como una herramienta técnica para ayudar a la identificación temprana de riesgos para la salud y trastornos debido al uso de sustancias en la atención primaria de salud, la atención médica general y otros entornos.

OBJETIVO

Brindar apoyo y promover la prueba de detección de consumo e intervenciones breves del uso de sustancias psicoactivas por profesionales de la salud para facilitar la prevención, la identificación temprana y el manejo de los trastornos de uso de sustancias en los sistemas de atención de la salud con el objetivo principal de reducir la carga de morbilidad que se atribuye al uso de sustancias en el mundo

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRODUCCIÓN (Léalo por favor al participante)

Gracias por aceptar a participar en esta breve entrevista sobre el alcohol, tabaco y otras drogas. Le voy hacer algunas preguntas sobre su experiencia de consumo de sustancias a lo largo de su vida, así como en los últimos tres meses. Estas sustancias pueden ser fumadas, ingeridas, inhaladas, inyectadas o consumidas en forma de pastillas (muestre la tarjeta de drogas).

Algunas de las sustancias incluidas pueden haber sido recetadas por un médico (p.ej. pastillas adelgazantes, tranquilizantes, o determinados medicamentos para el dolor). Para esta entrevista, no vamos a anotar

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

30
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

Nuevos criterios jurisprudenciales frente al despido de trabajadores por consumo de alcohol y drogas

Sentencia SL771 del 13 de marzo de 2024, la Corte Suprema de Justicia analizó un caso de un despido con justa causa de un trabajador bajo los efectos de la marihuana.

Es decir, se trata de un caso de despido de trabajadores por consumo de alcohol y drogas.

MARCO LEGAL CONSUMO ALCOHOL Y SPA



El caso bajo estudio corresponde a un trabajador de una empresa minera que desempeñaba el cargo de operador de camión de explosivos. Durante una prueba aleatoria de alcohol y drogas realizada por la empresa, se detectó un nivel elevado de tetrahidrocanabinol (marihuana) en su sistema. Posteriormente, un laboratorio confirmó la presencia de esta sustancia en el organismo del trabajador, ratificando los resultados obtenidos en la prueba inicial.

La empresa agotó el proceso disciplinario, y pese a que el trabajador negó haber consumido marihuana, con base en las pruebas, la empresa tomó la decisión de finalizar el contrato con justa causa. Esto al haberse presentado a laborar bajo la influencia de esta sustancia. Lo cual además de estar prohibido en el contrato, el Reglamento Interno de Trabajo, y la Política de Alcohol y Drogas.

MARCO LEGAL CONSUMO ALCOHOL Y SPA



En el presente caso, la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral determinó que el despido era injustificado, pues no obraba prueba de que laborar bajo los efectos de la marihuana afectara su desempeño laboral o implicara un riesgo para él o los demás trabajadores.

La Sala tomó como base las sentencias C-636 de 2016 de la Corte Constitucional y la sentencia SL4078 de 2019 de la Corte Suprema de Justicia. Se argumentó que el empleador no solo debe acreditar el efecto negativo «de la condición de alcoholismo o drogadicción del trabajador, sino de haber hecho lo necesario para evitar que el mismo se vuelva alcohólico, drogadicto, y en caso de que suceda, hacer lo necesario para rehabilitarlo».

¿Despido de trabajadores por consumo de alcohol y drogas con justa causa?

Para el caso concreto de despido de trabajadores por consumo de alcohol y drogas, la empresa no demostró haberle ofrecido al trabajador acompañamiento del área médica o la ARL para rehabilitar al trabajador o superar el consumo de esas sustancias. No basta con argumentar que es un hecho notorio que una persona no puede conducir un vehículo pesado con explosivos bajo los efectos de la marihuana, sino que la empresa debía demostrar que esa situación afectaba negativamente el desempeño laboral o lo ubicaba en una situación de riesgo para sí mismo o para los demás trabajadores.

Adicionalmente, en las pruebas médicas debía haberse especificado los niveles de la sustancia, los efectos de laborar en esas condiciones y el compromiso en su entorno laboral.

ClinikLab

Laboratorio de Psicología Clínica de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz

Inicio

Quiénes somos

Instalaciones

Investigación

Publicaciones

Recursos

Convocatorias

Blog

Recursos

A continuación encontrará los instrumentos que han sido desarrollados y/o validados por el

Enlaces de Interés

Instrumentos ACT y tercera generación

Medidas de calidad de vida

Medidas de Preocupación y rumia

Medidas de Sintomatología

Instrumentos Terapia Cognitiva

<https://cliniqlab.konradlorenz.edu.co/recursos/>

Instrumentos ACT y Tercera Generación

A continuación se presenta la lista de instrumentos psicométricos relacionados con procesos de la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) y terapias de tercera generación en general desarrollados y/o validados por Clinik Lab

Acceptance and Action Questionnaire-II (AAQ-II)

Cuestionario:

[Descargar AAQ-II](#)

Artículos de validación:

[Descargar Ruiz et al. 2013 AAQ-II España](#)

[Descargar Ruiz et al. 2016 AAQ-II Colombia](#)

<https://cliniqlab.konradlorenz.edu.co/recursos/>

AAQ-II

Debajo encontrará una lista de afirmaciones. Por favor, puntúe en qué grado cada afirmación ES VERDAD PARA USTED haciendo un círculo en los números de al lado. Utilice la siguiente escala para hacer su elección.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | |
|---|-------------------------|---------------------|-------------------|--------------------------|------------------------|-------------------|---|---|---|---|---|
| Nunca es verdad | Muy raramente es verdad | Raramente es verdad | A veces es verdad | Frecuentemente es verdad | Casi siempre es verdad | Siempre es verdad | | | | | |
| 1. Mis experiencias y recuerdos dolorosos hacen que me sea difícil vivir la vida que querría. | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Tengo miedo de mis sentimientos. | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Me preocupa no ser capaz de controlar mis preocupaciones y sentimientos. | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Mis recuerdos dolorosos me impiden llevar una vida plena. | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Mis emociones interfieren en cómo me gustaría que fuera mi vida. | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Parece que la mayoría de la gente lleva su vida mejor que yo. | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Mis preocupaciones interfieren en el camino de lo que quiero conseguir. | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Cra 9 bis No. 61 - 38 - Tel 57+1 3472311- franciscoj.ruizj@konradlorenz.edu.co /
ClinikLab@konradlorenz.edu.co - [http:// http://clliniklab.konradlorenz.edu.co](http://http://clliniklab.konradlorenz.edu.co)



Acceptance and Action Questionnaire- II (AAQ-II)

Referencia original: Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., . . . Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire – II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior Therapy, 42*, 676-688.

Validación España:

Ruiz, F. J., Langer, A. I., Luciano, C., Cangas, A. J., & Beltrán, I. (2013). Measuring experiential avoidance and psychological inflexibility: The Spanish translation of the Acceptance and Action Questionnaire – II. *Psicothema, 25*, 123-129.

Validación Colombia:

Ruiz, F. J., Suárez-Falcón, J. C., Cárdenas-Sierra, S., Durán, Y. A., Guerrero, K., & Riaño-Hernández, D. (2016). Psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire – II in Colombia. *The Psychological Record, 66*, 429-437.

Modo de corrección: suma de las puntuaciones obtenidas en cada ítem

Interpretación: a mayor puntuación, mayor grado de evitación experiencial. Las puntuaciones promedio de los participantes sin problema clínico suelen estar en torno a 18 y 23 puntos. Las puntuaciones promedio de los participantes clínicos son superiores a 29 puntos.

<https://clliniklab.konradlorenz.edu.co/recursos/>

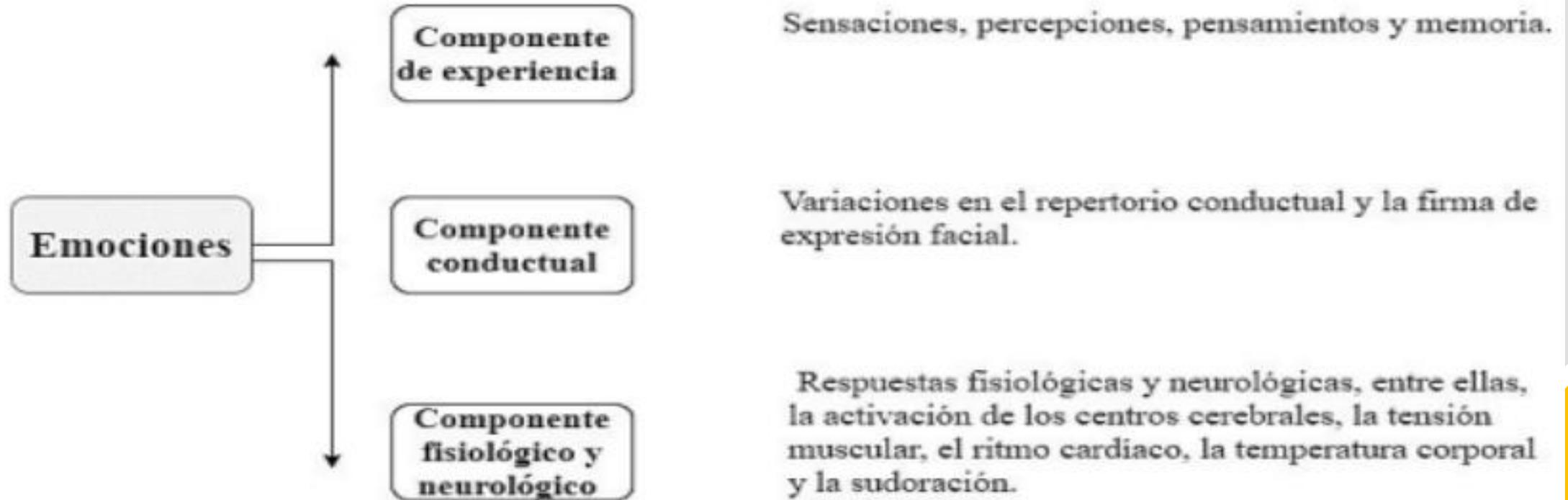
El desarrollo de habilidades emocionales, favorece el ajuste psicosocial, las relaciones interpersonales y el bienestar subjetivo. El episodio emocional integra una amplia variedad de componentes que **articulan el aprendizaje, las experiencias previas y las diversidades culturales.**

La diferenciación de las emociones ha sido sistematizada particularmente por **Izard (2007, 2009)**, propuso la clasificación de las emociones que, hasta la fecha, ha sido la más aceptada por los investigadores:

Alegría, tristeza, ira, miedo, interés, culpa, desprecio, asco, vergüenza, sorpresa, orgullo, envidia y celos.

HABILIDADES PARA LA VIDA EMOCIONALES

Figura 4.1. Definición de las emociones



Nota: adaptado de Vikan (2017, p. 3).

HABILIDADES PARA LA VIDA: EMOCIONALES

| HABILIDADES EMOCIONALES | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|---|---|--|
| <p>5. Gestión de emociones y sentimientos</p>  | <p>Reconocer y gestionar positivamente las emociones y sentimientos en las diferentes personas y contextos.</p> <p>El 67% de las empresas buscan trabajadores con competencias de inteligencia emocional, según el estudio Inteligencia emocional y liderazgo de la Norwich University.</p> | <p>Daniel Goleman, autor libro "Inteligencia emocional en la empresa"</p> <p>Autocontrol emocional</p> <p>Beneficios:</p> <p>Productividad , estabilidad y satisfacción laboral, Manejo situaciones difíciles, atención al cliente.</p> <p>Actividades: Meditación, respiración, relajación, hábitos saludables (alimentación, ejercicio y sueño saludables, control de excesos y del consumo de alcohol, tabaco y SPA)</p> |

EMOCIONES

| EMOCIONES | FUNCION | CARACTERISTICAS | CAUSA | GESTION |
|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|--|
| Alegría | disfrute | bienestar | felicidad | Gratitud |
| Tristeza | reflexión | desesperanza | duelo | meditar |
| Miedo | respuesta a peligro | pérdida del control | amenaza | peligro real o imaginario |
| Ira | malestar. | defensa y la agresión | injusticias, conflictos | Respirar, meditar, ejercicio |
| Interés | aprendizaje, experiencias; | concentración | vivencias nuevas | Gimnasia Cerebral, Sudoku, App Focus |
| Culpa | Corrección | reflexión | actos, pensamientos | Resiliencia, Autocompasión, perfeccionismo |
| Desprecio | disminuir el miedo | percepción de superioridad | inseguridad. | Autoconfianza, empatía |

EMOCIONES

| EMOCIONES | FUNCION | CARACTERISTICAS | CAUSA | GESTION |
|------------------|-----------------------------------|--------------------|---|--|
| Asco | protección salud | evitación | exposición a peligro | Intuición, reflexión |
| Vergüenza | la reducción de la autoafirmación | debilidad, huida | fracaso, rechazo | Autoaprobación |
| Sorpresa | recibir experiencias nuevas | interés | expectativas | Admiración, flexibilidad |
| Orgullo | continuidad a las actividades | satisfacción | logros ,superar adversidad | No procrastinar, frustración, inmediatez |
| Envidia | competencia | deseo de poseer | percepción de tener menos que los demás | objetivos smart |
| Celos | relaciones | miedo a la pérdida | amenaza. | Comunicación autoestima |

¿QUÉ
INFLA TUS MIEDOS?

HABILIDADES PARA LA VIDA: EMOCIONALES

| HABILIDADES EMOCIONALES | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|---|---|---|
| <p>6. Empatía</p>  | <p>Capacidad para ponerse en el lugar de otra persona y desde esa posición comprender sus sentimientos para responder de forma solidaria de acuerdo con las circunstancias. Entorno laboral saludable y productivo, cultura de equipo, sentido de inclusión. Etica laboral consolidada. Liderazgo con inteligencia emocional. Cultura empresarial centrada en las personas. Equilibrio entre la vida personal y laboral.</p> | <p>Practica la escucha activa y muestra compasión hacia los/as demás. Mantén un adecuado contacto visual. Trata siempre de transmitir tranquilidad y confianza con una actitud comprensiva. Ofrécete para buscar alternativas para mejorar su situación. Acércate a conocer sus necesidades para encontrar soluciones juntos. Agradece siempre el trabajo de cada uno/a de tus compañeros/as. Sin ellos/as el equipo no funcionaría</p> |

| HABILIDADES EMOCIONALES | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|--|--|---|
| <p data-bbox="435 753 828 863">7. Manejo de tensiones y estrés</p>  | <p data-bbox="856 468 1406 1021">Identificar las fuentes de tensión y estrés en la vida cotidiana, saber reconocer las distintas manifestaciones y encontrar vías para eliminarlas o contrarrestarlas de manera saludable.</p> | <p data-bbox="1421 468 2122 1210">Identificar los factores de estrés. Aprender a decir “no” ... Establecer límites saludables. ... Practicar la relajación, meditación, respiración, hábitos saludables (alimentación, ejercicio y sueño saludables, control de excesos, consumo de alcohol, tabaco y SPA) Fomentar el apoyo social. La gestión del tiempo y la priorización.</p> |

GUIA MANEJO DEL ESTRES- OMS

OMS: En tiempos de estrés, haz lo que importa: Una guía ilustrada



GUIA MANEJO DEL ESTRES- OMS



Herramienta 5: DEJAR ESPACIO

Tratar de alejar los pensamientos y sentimientos difíciles no acostumbra a dar buenos resultados. Así que en vez de eso, opta por DEJARLES ESPACIO:

1) OBSERVA el pensamiento o sentimiento difícil con curiosidad. Concentra en él tu atención. Imagina que el sentimiento doloroso es un objeto y fíjate en su tamaño, forma, color y temperatura.

2) PON NOMBRE al pensamiento o sentimiento difícil. Por ejemplo:

«Aquí hay un sentimiento difícil» «Aquí hay un pensamiento difícil sobre el pasado» «Me doy cuenta de que aquí hay tristeza» «Me doy cuenta de que aquí hay el pensamiento de que soy débil»

3) Deja que el sentimiento o pensamiento doloroso pase igual que lo hacen los fenómenos meteorológicos. Al respirar, imagina que tu respiración fluye hacia el interior y alrededor de tu dolor para dejarle espacio. En lugar de luchar contra el pensamiento o el sentimiento, permite que pase a través de ti igual que el mal tiempo cruza el cielo. Si no estás luchando contra los fenómenos meteorológicos, entonces tendrás más tiempo y energía para conectar con el mundo que te rodea y hacer cosas que son importantes para ti.

 Puedes descargar o escuchar los ejercicios Dejar espacio siguiendo el [ENLACE](#)



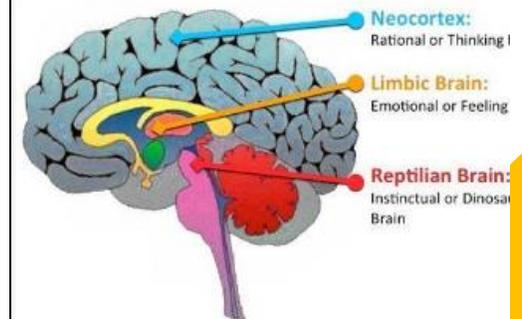
OMS: En tiempos de estrés, haz lo que importa: Una guía ilustrada
<https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf>

Conductas aprendidas de iniciación y de respuesta que favorecen la interacción con los otros, **la habilidad de comportarse en contexto, es decir, dan cuenta de la competencia de la persona para comportarse y de ser competente en tareas sociales** (Cook et al., 2008).

Libet y Lewinsohn (1973) las definieron como **“conductas interpersonales que mejoran la efectividad de un individuo como miembro de una organización”** capacidad de **asumir y aceptar la responsabilidad por su comportamiento, la opción de estar constantemente abierto a nuevas experiencias, competencia para resolver problemas.**

“la competencia emocional hace parte de la competencia social y ambas se integran; no es posible tener competencia emocional sin competencia social y viceversa” (Semrud-Clikeman, 2007, p. 9).

HABILIDADES PARA LA VIDA SOCIALES



- Habilidades para la Vida : Compiladora Laura Estella Parra Espitia. Universidad Católica Luis Amigó
- Resolución 4886 de 2018-MinSalud Colombia-

| HABILIDADES SOCIALES | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|---|--|--|
| <p>8.Relaciones Interpersonales</p>  | <p>Competencia para interactuar positivamente con las demás personas y establecer y conservar relaciones interpersonales significativas, así como ser capaz de terminar aquellas que bloqueen el crecimiento personal.</p> | <p>5 tips para mejorar las relaciones en el trabajo</p> <p>Escucha y comunicación efectiva. ...</p> <p>Metas y roles claros. ...</p> <p>Propiciar el trabajo en equipo. ...</p> <p>Respeto ante todo. ...</p> <p>Interacción Social.</p> |

HABILIDADES PARA LA VIDA: SOCIALES

| HABILIDADES SOCIALES | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|--|---|---|
| <p>9. Comunicación asertiva o efectiva</p>  | <p>Habilidad para expresarse en los diferentes contextos relacionales y sociales afirmando su ser y estableciendo límites en las relaciones sociales.</p> | <p>Preguntar en vez de suponer. Hacer contacto visual. Asumir responsabilidades desde el yo. Aprender a delimitar. Pedir y brindar feedback positivo. Demostrar interés en quien te habla. Aclarar prioridades y objetivos. Ser empático y conciso.</p> |

HABILIDADES PARA LA VIDA: SOCIALES

| HABILIDADES SOCIALES | DEFINICION | ACTIVIDADES |
|--|--|---|
| <p data-bbox="504 748 825 915">10.Solución de Problemas y Conflictos</p>  | <p data-bbox="907 401 1396 825">Destreza para manejar los conflictos de forma creativa y flexible, identificando en ellos oportunidades de cambio y crecimiento personal y social.</p> | <p data-bbox="1434 401 2109 1268">Consejos para resolver conflictos laborales Mantén la calma. ... Acepta el problema e inicia la búsqueda de una solución. ... Busca una solución eficaz y certera. ... Habla con los involucrados. ... Evita ataques o desaprobaciones. ... Orienta de manera asertiva e imparcial. ... Llega a acuerdos en los que ambas partes estén satisfechas.</p> |



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

30

SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

TU SALUD MENTAL TU MAYOR TESORO

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co

