

Semana  
de la Salud  
Ocupacional  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



# Intervención primaria de los Factores de Riesgo Psicosocial

Lina Marcela  
Guevara Bedoya

Maria Eugenia Londoño  
Londoño

Organiza:

**CSOA**  
CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



# Objetivo

Brindar bases para la integración de la gestión de los **factores de riesgo** psicosocial laborales con los demás procesos de **gestión humana**.



# Agenda

- ¿Cómo intervenimos los FRP?
- Niveles de intervención de los FRP
- Principios para la intervención
- Prácticas de GH y su relación con los FRP
- Conclusiones



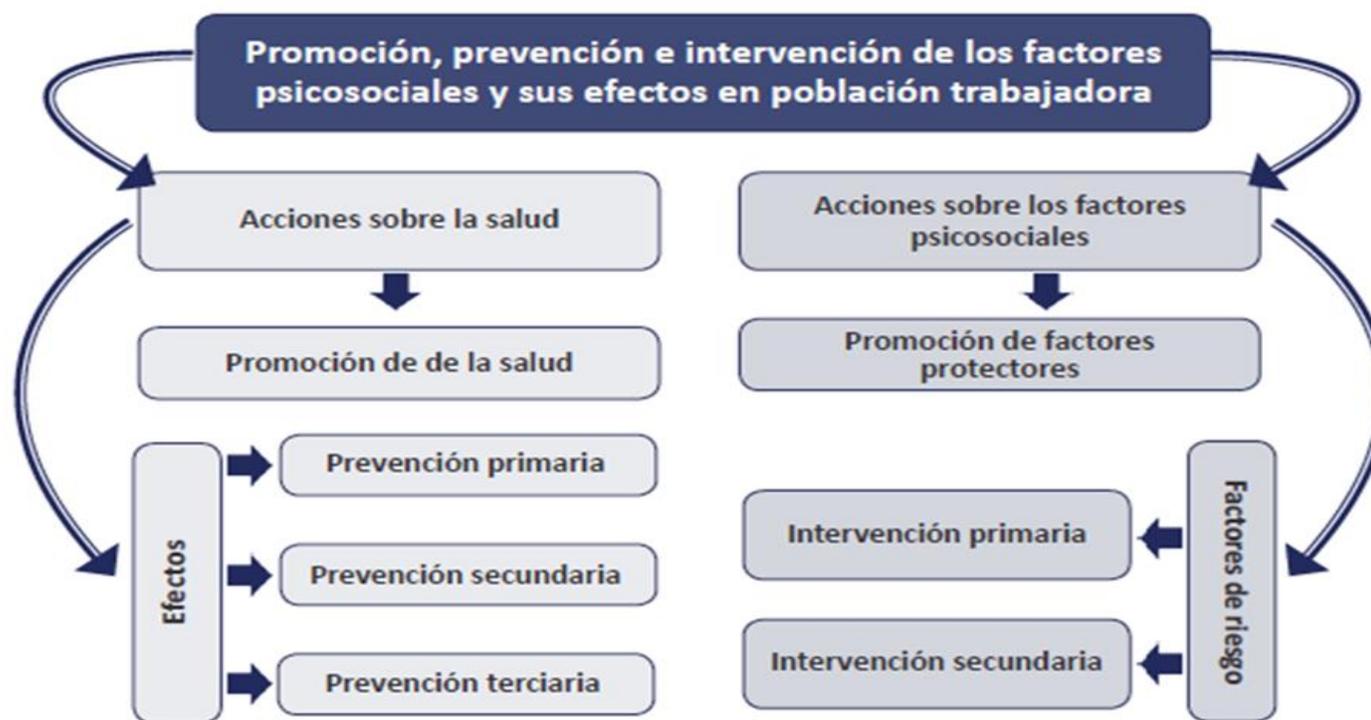
Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Semana  
**27**  
de la **Salud**  
**Ocupacional**  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia

¿Qué acciones han realizado  
en sus organizaciones para  
gestionar los FRP?

**Figura 1.** Modelo de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora



# Eficacia



Alto nivel

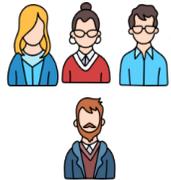
Moderado nivel

Bajo nivel

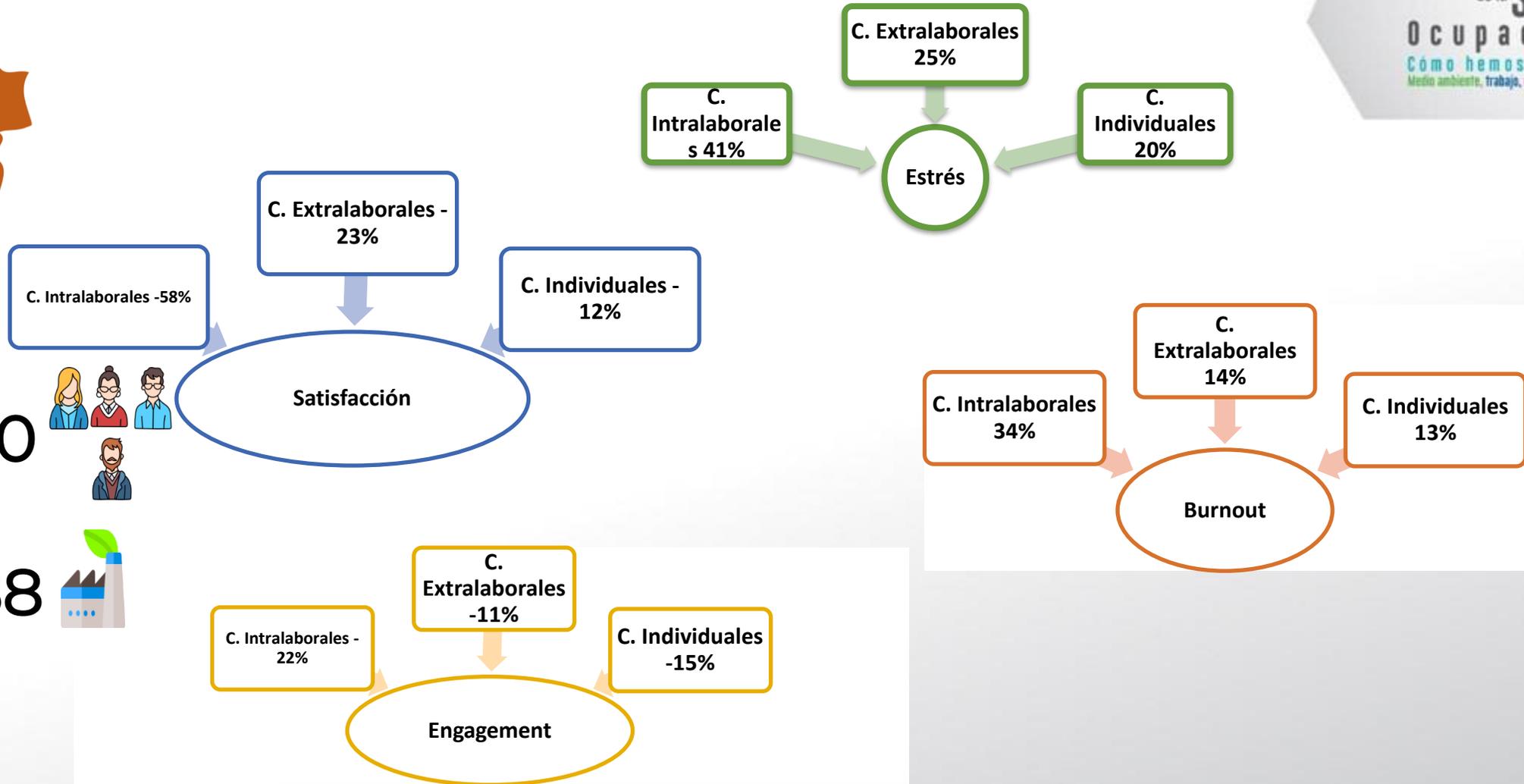
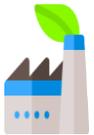




26330



88



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Semana  
**27**  
de la **Salud**  
**Ocupacional**  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia

¿Por qué generalmente  
se trabaja sobre los  
colaboradores?  
(secundaria)

# ¿Por qué generalmente se trabaja la intervención secundaria?

- El conocimiento científico no es suficiente para promover el cambio social.
- Las aproximaciones clásicas desde la Psicología Clínica, Psicoterapia y medicina.
- El esencialismo
- Atribución
- El modelo actual de las relaciones laborales y la competitividad se antepone a la salud y el bienestar.



# Principios básicos para la gestión de los FRP

- Dejar el enfoque individual y centrarse en las condiciones del trabajo.
  - Tratar los FRP como a los demás riesgos.
  - Intervenir buscando eliminar la exposición.
  - Las acciones deben realizarse con participación de todos los agentes de la empresa.
  - Partir de situaciones reales, buscar soluciones específicas.
- 



# ¿Para qué hacemos gestión humana?

Incorporar  
Mantener  
Mejorar

Bienestar

Desempeño

Supervivencia  
Competitividad



Felicidad

Gestión del  
CO y la  
Cultura

Factores de  
riesgo

Reclutamiento  
y Selección

Inducción-  
Reinducción

Diseño de  
puestos de  
trabajo

Capacitación y  
Desarrollo

Gestión del  
desempeño

Relaciones  
sindicales

SST

Desarrollo  
Organizacional

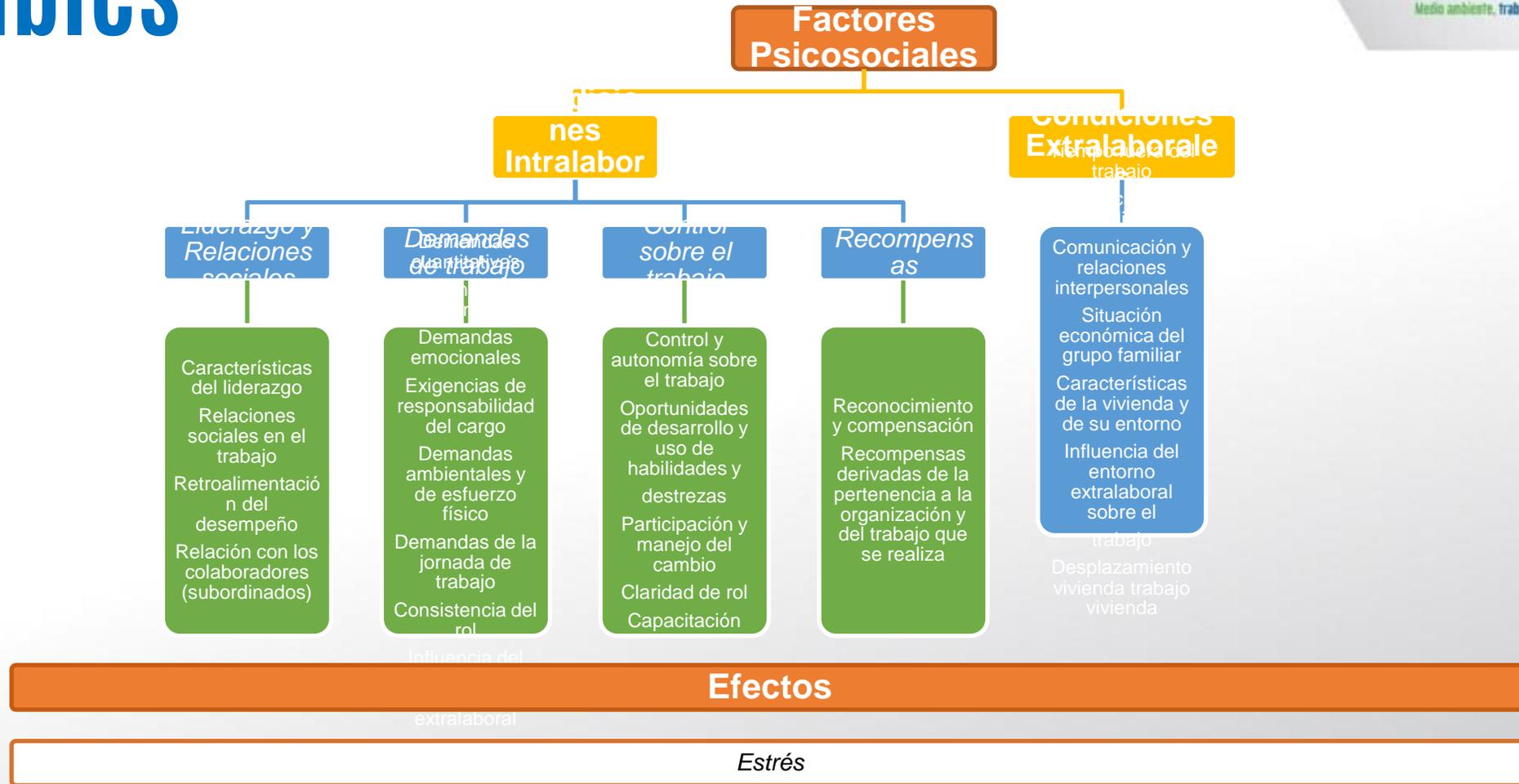
Remuneración  
y beneficios

Bienestar

**Prácticas**



# Variables



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Semana  
**27**  
de la **Salud**  
**Ocupacional**  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia

Por equipos  
identifiquen si las  
prácticas de GH se  
asocian con los FRP

# 7 Prácticas

1  
Reclutamiento  
y Selección

2 Inducción -  
Reinducción

3 Capacitación  
y Desarrollo

4 Diseño de  
puestos de  
trabajo

5 Gestión del  
desempeño

Relaciones  
sindicales

SST

Desarrollo  
Organizacional

6  
Remuneración  
y beneficios

7. Felicidad y  
Bienestar





### Clave

- No necesariamente el más formado es el más apto para el cargo

# 2 y 3

## PGH

Inducción- Reinducción  
Capacitación y  
desarrollo

## FRP

Claridad del Rol  
Capacitación

**Claves:**

- Aplicabilidad de las capacitaciones en el trabajo
- Cobertura
- Los cambios que se dan en la organización
- Proceso de aprendizaje y desarrollo



<https://www.youtube.com/watch?v=tp1RfuXXHBI>



# PGH

Diseño de  
puestos de  
Trabajo

# FRP

Demandas:

- Cuantitativas/de carga mental/de la jornada de trabajo/emocionales
- Consistencia de Rol

Control y autonomía sobre el Trabajo

## Clave

- Naturaleza humana
- Ergonomía
- No normalizar los FRPL
- Reducir la exposición
- Autonomía que brindan los líderes

Variedad

Discreción o  
Autonomía

Identidad con la  
tarea,  
contribución

Retroinformación

Trato con otros

Metas



# PGH

Diseño de  
puestos de  
Trabajo

# FRP

Demandas:

- Cuantitativas/de carga mental/de la jornada de trabajo/emocionales
- Consistencia de Rol

Control y autonomía sobre el Trabajo

## Clave

- Comportamiento humano
- Ergonomía
- No normalizar los FRPL
- Reducir la exposición
- Autonomía que brindan los líderes

**PGH**

Gestión del  
desempeño

**FRP**

Retroalimentación del  
desempeño

Características del  
Liderazgo

Claridad de Rol

**Claves**

- Objetivo
- Permanente
- Formación
- Integración de procesos

PGH

Remuneración  
y beneficios

FRP

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

Reconocimiento y compensación

### Claves

- Tener en cuenta su interacción con otros elementos
- No sólo es dinero

# Gestionemos felicidad

Semana  
**27**  
de la **Salud**  
Ocupacional  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



# Felicidad en el trabajo

.Vivencia de emociones positivas,  
experiencias gratificantes y sentido del  
trabajo

---



	Liderazgo y relaciones sociales	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recompensas
Emociones Positivas	-,670**	-,716**	-,485*	-,621**
Gratificación	-,677**	-,703**	0,144	-,462*
Sentido	-,500*	-,657**	-0,141	-,619**

PRÁCTICA DE GH	RIESGO
Reclutamiento y selección	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
Inducción- Reinducción Capacitación y desarrollo	Claridad de Rol Capacitación Características del Liderazgo
Diseño de puestos de trabajo	Demandas: - Cuantitativas/de carga mental/de la jornada de trabajo/emocionales - Consistencia de Rol Control y autonomía sobre el Trabajo
Gestión del desempeño	Retroalimentación del desempeño Características del Liderazgo Claridad de Rol
Remuneración y beneficios	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza Reconocimiento y compensación



# Lista de chequeo

1. ¿Está claro el objetivo de mi PGH?
  2. ¿Tengo indicadores definidos?
  3. ¿Estos indicadores muestran el logro del objetivo o solo la realización de actividades?
  4. ¿Se están realizando todas las acciones planteadas en el proceso o algunas no?
  5. ¿Qué pasa con las personas, áreas o jefes que no participan en las actividades de este proceso?
  6. ¿Las personas se han quejado sobre este proceso o los temas relacionados a este?
  7. ¿Las quejas tienen un sustento objetivo?
-

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Semana  
**27**  
de la **Salud**  
**Ocupacional**  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia

# CONCLUSIONES Y CONVERSACIÓN

Semana  
de la **Salud**  
**Ocupacional**  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



# Gracias

Organiza:

**CSOA**  
CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

[www.corporacionsoa.co](http://www.corporacionsoa.co)

