



Identificación y análisis de factores y riesgos psicosociales

Mag. Lic. Romina Laguna

Definiciones



Refiere a aquellas condiciones organizativas, sociales y del entorno laboral que influyen en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Frecuentemente se asocian con riesgos, estos factores no son inherentemente negativos: pueden ser protectores o perjudiciales dependiendo de su gestión.



Comité Mixto OIT–OMS (1984)

“Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”



INSHT

“Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que tienen la capacidad de afectar tanto la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo.”



ISO 45003

“Refiere a las interacciones entre las condiciones de trabajo, el medio ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo, la organización y las capacidades, necesidades y situación personal del trabajador, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. pueden influir en el bienestar y la salud de los trabajadores así como en el desarrollo de su trabajo.”

1 Rol y claridad de la tarea

2 Carga mental y emocional

7 Recompensas, reconocimiento, desarrollo profesional

3 Autonomía y participación

4 Relaciones interpersonales

8 Estabilidad laboral

5 Estilo de liderazgo

6 Políticas organizacionales:
Valores, comunicación

9 Conciliación vida personal - laboral

Elementos que componen los factores psicosociales

1

Contenido y características de las tareas

Este factor se refiere a **la naturaleza del trabajo en sí**: cómo está diseñado, si resulta estimulante, significativo, variado, claro, etc.

Incluye:

- Variedad de la tarea
- Atención sobre múltiples tareas
- Complejidad (ni sobrecarga cognitiva ni tareas demasiado simples)
- Claridad en los objetivos de la tarea
- Significado del trabajo (sentido de utilidad o propósito)
- Repetitivo / Rutinario
- Roles definidos, descripciones de tareas



2

Carga y ritmo de trabajo



Este factor apunta a **cuánto trabajo se tiene que hacer y en qué condiciones de tiempo, intensidad y presión.**

•**Incluye:**

- Cantidad de trabajo (sobrecarga o infracarga)
- Ritmo y presión temporal (urgencia, fechas límite, rapidez, interrupciones)
- Intensidad de trabajo
- Tiempo de trabajo (horas prolongadas, turnos, trabajo nocturno)
- Presión para el rendimiento o productividad (Dificultad del trabajo / Necesidad de ayuda)

Demandas psico-emocionales

- **Gestión de las emociones y transferencia de sentimientos**

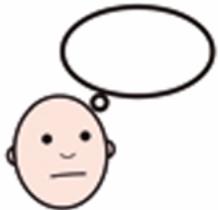
Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas se refieren al tipo de capacidades propias que debemos utilizar en el trabajo.

Pueden ser capacidades **cognitivas** o capacidades emocionales.

? **Cognitivo**

Relacionado con la información que tenemos gracias al aprendizaje y a la experiencia.
Está relacionado con el conocimiento.



- **Exigencias cognitivas.**

Son el esfuerzo mental que el trabajador debe utilizar para realizar sus tareas.

Las exigencias cognitivas tienen en cuenta:

- La información del entorno laboral
- El método de trabajo.
- Necesidad de memorizar.
- Necesidad de **razonar**.
- Búsqueda de soluciones.



- **Exigencias emocionales.**

Son las situaciones en el trabajo que suponen un esfuerzo que puede afectar a las emociones del trabajador.

A veces, en el trabajo tenemos que esforzarnos para ocultar nuestros sentimientos o emociones. Por ejemplo, en el caso de trato con personas enfermas, niños o clientes.

Los médicos o profesores tienen un trabajo muy emocional.

3

Autonomía

Incluye:

- Libertad para decidir cómo, cuándo y en qué orden realizar las tareas
- Posibilidad de participar en decisiones laborales
- Capacidad para influir en el ritmo o distribución de la carga
- Flexibilidad para organizar el tiempo y el método de trabajo



4

Relaciones sociales



Este factor se refiere a la **calidad, cantidad y funcionalidad de los vínculos interpersonales** que las personas mantienen en su entorno laboral. Abarca tanto las relaciones entre compañeros como con jefaturas, así como la percepción de apoyo, cooperación, respeto y pertenencia dentro del equipo y la organización.

•Apoyo social de los compañeros

- Disposición de los colegas a colaborar y compartir tareas.
- Relaciones cordiales, de confianza y cooperación.
- Sentido de pertenencia al grupo.

•Apoyo del liderazgo/jefatura

- Disponibilidad y accesibilidad de los superiores.
- Escucha activa y contención emocional.
- Ayuda práctica o guía en momentos de dificultad laboral
- Proporcionar claridad en el rol, los objetivos, motivar e inspirar a los demás
- Gestión de conflictos de manera justa y objetiva

4

Relaciones sociales



•Calidad del clima interpersonal

- Relaciones basadas en el respeto, la cortesía y el trato justo.
- Ausencia de hostigamiento, violencia o discriminación.
- Clima positivo que favorezca la comunicación y la resolución de conflictos.

•Colaboración y trabajo en equipo

- Prácticas de ayuda mutua y colaboración genuina.
- Claridad en roles dentro del equipo y equidad en la distribución de tareas.
- Evaluación colectiva de resultados y logros compartidos.

•Integración social

- Inclusión de todos los miembros del equipo (sin aislamiento).
- Espacios de socialización, pertenencia y cohesión grupal.
- Tolerancia y respeto a la diversidad.

La comunicación como una forma de vínculo entre personas. Es decir:

La calidad de la comunicación (si es clara, abierta, respetuosa, frecuente) **impacta directamente en las relaciones entre compañeros, entre equipos, con jefaturas, etc.**

La comunicación deficiente o agresiva puede generar aislamiento, conflictos, rumores, malentendidos → es decir, **deterioro del clima relacional.**

5

Políticas organizacionales



Definición: Son las condiciones estructurales, normativas, culturales y de gestión que establece la organización y que inciden directamente sobre el bienestar psicológico y social de los trabajadores. Incluyen las políticas, prácticas y valores que regulan las relaciones laborales, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y la conciliación vida-trabajo.

•Recompensas

- Retribución económica acorde al esfuerzo y responsabilidades.
- Beneficios adicionales (bonificaciones, premios, incentivos).
- Recompensas simbólicas (elogios, distinciones, celebraciones).

•Reconocimiento

- Validación del esfuerzo individual y grupal.
- Visibilidad del trabajo realizado ante superiores y compañeros.
- Celebración de logros y contribuciones.

•Participación

- Oportunidades reales de incidir en decisiones que afectan el trabajo.
- Inclusión en espacios de planificación o mejora.
- Posibilidad de proponer en un ambiente democrático y horizontal en la organización.

•Cultura y valores organizacionales

- Valores compartidos
- Equidad y respeto
- Percepción de propósito o sentido del trabajo
- Inclusión y diversidad

5

Política Organizacional

•Feedback (retroalimentación)

- Información clara y constructiva sobre el desempeño.
- Frecuencia y oportunidad del feedback.
- Apreciación del trabajo, no solo corrección de errores.

•Oportunidades de desarrollo y ascenso

- Posibilidades concretas de crecimiento profesional.
- Acceso a formación continua y promociones internas.
- Trayectoria laboral clara y transparente.
- Percepción de justicia organizacional

•Seguridad y estabilidad laboral

- Tipo de contratación (temporal, permanente, tercerizada).
- Claridad y previsibilidad sobre la continuidad laboral.
- Protección ante despidos arbitrarios o sin causa.
- Comunicación transparente sobre reestructuras o cambios.
- Condiciones que generen confianza en el futuro del puesto de trabajo.

•Conciliación vida personal–laboral

- Flexibilidad horaria y organizativa.
- Estabilidad horaria (Horarios que se cambian abruptamente sin razón aparente)
- Consideración de necesidades personales y familiares.
- Disponibilidad para emergencias
- Cultura que respeta los tiempos fuera del trabajo.

Desde una **perspectiva estructural o institucional**:

Cómo están diseñados los canales formales de comunicación (circulares, intranet, reuniones).

Cómo se gestiona la comunicación en crisis o en cambios organizativos.

Qué cultura comunicacional promueve la organización

Comunicación

- **Acceso a la información relevante**
 - Comunicación clara sobre objetivos, políticas, cambios y decisiones.
 - Información oportuna para el correcto desempeño del trabajo.
- **Participación en decisiones**
 - Oportunidad de expresar opiniones o propuestas sobre el contenido del trabajo.
 - Inclusión en procesos de mejora, cambios organizativos o decisiones colectivas.
- **Canales de comunicación funcionales**
 - Existencia de medios formales (reuniones, circulares, plataformas) e informales.
 - Fluidez en la comunicación vertical (jefaturas–trabajador) y horizontal (entre pares).
- **Calidad del diálogo**
 - Escucha activa y apertura a puntos de vista diversos.
 - Clima que favorece el diálogo respetuoso y la resolución de desacuerdos.
- **Bidireccionalidad y frecuencia**
 - La comunicación no es solo descendente (de la dirección hacia abajo), sino también ascendente (de los trabajadores hacia la organización).
 - Ocurre de manera **constante, proactiva y no solo reactiva** frente a problemas.
 - Se promueve el intercambio permanente de ideas, necesidades y expectativas.

¿Por qué no son necesariamente negativos?



Son dimensiones neutras en sí mismas.
Pueden actuar como factores protectores.



Se convierten en riesgos psicosociales cuando están mal gestionados, son excesivos o están ausentes.

La “carga de trabajo” no es un riesgo por sí misma.
–Una carga excesiva y sostenida puede generar estrés.
–Pero una carga **retadora, justa y bien distribuida** puede ser **motivadora y protectora**.



En condiciones saludables, **funcionan como amortiguadores del estrés y promotores del bienestar**, siendo elementos clave para un entorno de trabajo saludable, resiliente y sostenible.



Cuando están bien gestionados, **promueven la salud mental, el compromiso y la satisfacción laboral**. Por ejemplo:

Factor Psicosocial Positivo	Efecto Protector
Buen liderazgo	Menor estrés, mayor cohesión
Apoyo social	Reducción de ansiedad, contención emocional
Reconocimiento	Mayor autoestima, motivación
Claridad de rol	Disminuye la ambigüedad y la tensión
Autonomía	Promueve el control
Desarrollo profesional	Genera sentido y satisfacción

Diferencia entre Factores Psicosociales y Riesgos Psicosociales

- **Factores psicosociales:** Son neutros en sí mismos. Son características del entorno laboral.
- **Riesgos psicosociales:** Se producen cuando esos factores están mal gestionados o son negativos y persistentes.
- **Duración:** En general, se habla de *riesgo* cuando la exposición a un factor negativo supera los **6 meses** de manera continua (según criterio europeo e ISO 45003).

Proceso de los riesgos psicosociales

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGOS PSICOSOCIALES	DAÑOS A LA SALUD (REALES O POTENCIALES)
<p>CONDICIONES DE TRABAJO O CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO</p> <p>(TODOS LOS TRABAJOS TIENEN FACTORES PSICOSOCIALES)</p>	<p>FACTORES PSICOSOCIALES QUE POR UNA CONFIGURACIÓN DEFICIENTE O UN DISEÑO INADECUADO PRESENTAN LA PROBABILIDAD DE AFECTAR NEGATIVAMENTE A LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR”</p> <p>(INSST, 2015)</p>	<p>ESTRÉS LABORAL VIOLENCIA ACOSO ETC.</p>	<p>TRASTORNOS EMOCIONALES, COGNITIVOS, FISIOLÓGICOS Y CONDUCTUALES</p>

Riesgo psicosocial

Un factor psicosocial se convierte en un factor de riesgo psicosocial en el trabajo cuando aumenta la probabilidad de que se generen consecuencias negativas para nuestra seguridad y salud. Las condiciones en el ambiente de trabajo pueden afectar negativamente la salud mental, emocional y social de los empleados.



Elemento	Riesgos Psicosociales Asociados
Contenido y características de la tarea	- Monotonía / trabajo rutinario extremo- Tareas sin sentido ni utilidad- Tareas contradictorias o confusas
Carga y ritmo de trabajo	- Sobrecarga de trabajo (física o mental)- Ritmos acelerados o incontrolables- Presión constante por plazos
Control sobre el trabajo	- Falta de autonomía- Microgestión- Imposibilidad de influir en decisiones- Desmotivación y sensación de impotencia
Relaciones sociales en el entorno laboral	- Conflictos interpersonales- Aislamiento social- Falta de apoyo emocional- Clima laboral tóxico
Liderazgo y estilo de supervisión	- Liderazgo autoritario o ausente- Falta de reconocimiento- Feedback inadecuado o inexistente- Injusticias o favoritismos
Desarrollo profesional y expectativas	- Falta de oportunidades de crecimiento- Estancamiento laboral- Falta de reconocimiento al esfuerzo- Injusticia percibida
Conciliación trabajo–vida personal	- Interferencia del trabajo en la vida personal- Jornadas extensas o impredecibles- Estrés por falta de tiempo personal o familiar
Seguridad laboral y condiciones contractuales	- Inestabilidad laboral- Ambigüedad contractual- Precarización- Miedo al despido- Inseguridad económica
Comunicación organizacional	- Falta de información clara- Ambigüedad de roles y objetivos- Rumores y desinformación- Sensación de descontrol
Cultura y valores organizacionales	- Valores organizacionales no compartidos o incoherentes- Falta de sentido del trabajo- Discriminación o exclusión- Percepción de injusticia

Factores de riesgo psicosociales

1 Relaciones en el trabajo:

- Acoso sexual
- Acoso laboral o mobbing
- Violencia laboral

3 Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional

- Inseguridad sobre el futuro en la empresa
- Dificultad para promocionarse y desarrollar carrera

5 Carga total de trabajo

- Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales
- Descanso insuficiente

2

Factores del entorno y del puesto de trabajo:

- Carga de trabajo excesivas (exigencias psicológicas)
- Jornadas largas y horarios irregulares de trabajo
- Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica
- Falta de autonomía y control en la realización de tareas
- Ritmo de trabajo elevado
- Falta de claridad en las funciones

4

Factores organizativos:

- Supervisión y estilos de dirección inadecuados
- Estructura organizativa y ausencia de trabajo en equipo
- Falta de apoyo social
- Cultura organizacional
- Ausencia de cultura de prevención de riesgos
- Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo
- Discriminación

Aspectos legales

En Uruguay

- **2009 – Ley 18.561:** Prevención y sanción del **acoso sexual** en el ámbito laboral y educativo.
- **2014 – Decreto 127/2014** (modificado por Decreto 126/2019): regula los **servicios de prevención de riesgos y salud ocupacional**.
- **2017 – Decreto 256/017:** Reglamentación de la Ley N° 18561 – Sobre Acoso Sexual, prevención y sanción en el ámbito laboral y las relaciones docente alumno. establece protocolos obligatorios para denuncia, capacitación y protección.
- **2019 – Ley 19.849:** Ratifica el **Convenio OIT 190** sobre violencia y acoso en el trabajo, ampliando la protección frente al acoso moral.
- **2024 – Decreto 246/024:** Reglamenta los **artículos 4 y 7 del Convenio 155**, fijando la **Política Nacional de Salud y Seguridad Laboral** alineada con convenios OIT (155, 161, 190), establece estándares integrales para SST, incluyendo violencia y bienestar psicosocial.

Internacional:

- Normas ISO 45003: 2021: **Directrices para la gestión de riesgos psicosociales** dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- [NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social \(I\) - Año 2001](#)
- [NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social \(II\) - Año 2001](#)
- [NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales - Año 2005](#)
- [NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación - Año 2012](#)
- [NTP 945: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes \(II\) - Año 2012](#)
- [NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial](#)

1 Evaluación de ambientes laborales y su impacto en el bienestar



Evaluación de factores psicosociales en ambientes laborales



Análisis de factores psicosociales relevantes

La identificación de factores psicosociales es crucial para comprender cómo afectan la salud mental y emocional de los trabajadores en el entorno laboral.



Importancia de la evaluación psicosocial

Evaluar los factores psicosociales permite establecer medidas preventivas que promuevan un ambiente laboral más seguro y saludable.



Metodologías de evaluación efectivas

Existen diversas metodologías para evaluar factores psicosociales, que incluyen encuestas, entrevistas y análisis observacionales.



1 **Identificar el riesgo** (a través de encuestas, entrevistas, observación directa)

2 **Clasificar el nivel y tipo de riesgo** (tareas, relaciones sociales, estructura organizacional)

3 **Diseñar un plan de acción conjunto** (con participación activa de trabajadores y referentes)

4 **Aplicar las estrategias adecuadas** según el nivel (individual, grupal, organizacional)

5 **Monitorear y evaluar** el impacto de las medidas tomadas

6 **Ajustar y sostener las acciones preventivas** a largo plazo

Pasos sugeridos para abordar un riesgo psicosocial

2 Estrategias para mitigar riesgos psicosociales en el trabajo



Estrategias efectivas para reducir riesgos psicosociales

Intervenciones sobre la organización del trabajo:

- Rediseñar tareas para reducir monotonía y dar sentido al trabajo.
- Ajustar cargas laborales y establecer prioridades realistas.
- Fomentar la autonomía y participación en decisiones.

Mejora del liderazgo y la comunicación:

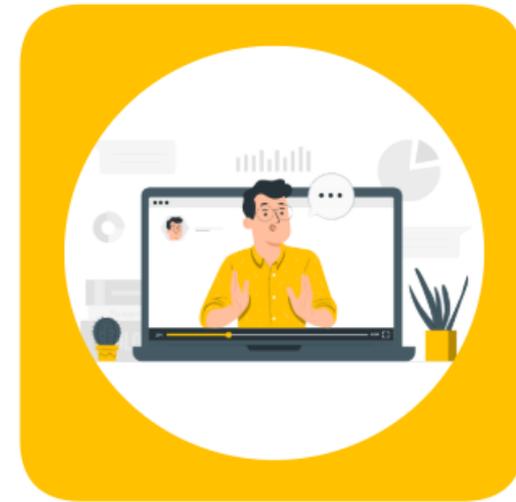
- Capacitar a mandos medios en liderazgo positivo y gestión emocional.
- Establecer canales de comunicación claros, bidireccionales y frecuentes.
- Promover el feedback constructivo y el reconocimiento.

Fortalecimiento del apoyo social y clima laboral:

- Favorecer el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.
- Crear espacios de escucha activa y resolución de conflictos.
- Estimular redes de apoyo entre pares.

Conciliación y flexibilidad:

- Implementar medidas de conciliación (horarios flexibles, teletrabajo, licencias).
- Evitar jornadas extensas o demandas fuera del horario laboral.



Prácticas recomendadas para mitigar factores de riesgo



Desarrollo profesional

Ofrecer formación continua y oportunidades de crecimiento.

Establecer trayectorias claras y metas alcanzables.



Fomento de la comunicación abierta

Fomentar la comunicación abierta en la organización contribuye a crear un ambiente laboral más saludable y seguro.



Capacitación y sensibilización

La capacitación sobre riesgos psicosociales es esencial para sensibilizar a los empleados y gerentes sobre su impacto.

Cultura organizacional positiva

Definir y comunicar valores organizacionales coherentes.

Promover una cultura de equidad, inclusión y sentido del trabajo.

Protocolos frente al acoso, violencia o conflictos reiterados.

Supervisión y seguimiento

Medir periódicamente el impacto de las intervenciones.

Ajustar las medidas según resultados y retroalimentación.

Incluir la gestión psicosocial como parte del sistema de prevención de riesgos.

Soluciones para enfrentar riesgos psicosociales en empresas



Desarrollo de políticas claras

Las empresas deben desarrollar políticas claras y accesibles que aborden los riesgos psicosociales de manera directa.

Incorporación de bienestar emocional

Incorporar programas de bienestar emocional puede disminuir el estrés y mejorar la productividad en el lugar de trabajo.



Recursos de apoyo psicológico

Proporcionar recursos de apoyo psicológico es esencial para ayudar a los empleados a gestionar el estrés y otros riesgos psicosociales.

3 Importancia de la prevención de riesgos psicosociales en empresas



Importancia de la salud mental en el entorno laboral



Impacto en la productividad de empleados

La salud mental de los empleados está directamente relacionada con su productividad y satisfacción en el trabajo.



Promoción de la salud mental

Promover la salud mental en el entorno laboral debe ser una prioridad, ya que mejora el clima organizacional.

Prevención de problemas psicológicos

La prevención de problemas psicológicos es vital para evitar el ausentismo y el deterioro del rendimiento laboral.



Beneficios de un entorno saludable

Un entorno laboral saludable no solo beneficia a los empleados, sino que también impacta positivamente en la empresa.



Impacto de un ambiente laboral saludable en el bienestar



Beneficios de un entorno laboral saludable

Un ambiente laboral saludable impacta positivamente en la satisfacción, motivación y rendimiento de los empleados, reduciendo el ausentismo.

Claves para promover la salud laboral

Promover la salud laboral implica fomentar la comunicación, el apoyo y la formación en habilidades sociales entre los trabajadores.



Consecuencias de un mal ambiente laboral

Un entorno laboral desfavorable puede llevar a conflictos, estrés y problemas de salud mental, afectando la productividad.

Consecuencias



A nivel individual

Estrés laboral crónico, Síndrome de Burnout, Trastornos de ansiedad y depresión, Trastornos del sueño, gastrointestinales, cardiovasculares y musculoesqueléticos, Aislamiento social, Cambios conductuales.



A nivel grupal

Conflictos laborales frecuentes, Ambiente laboral tóxico, Aislamiento social o baja cohesión grupal, Escasa participación, Poco interés en interactuar con los demás.



A nivel organizacional

Disminución del rendimiento y productividad, Alta rotación de personal, Incremento del ausentismo, Desmotivación generalizada, Aumento de accidentes o errores humanos, Pérdida del sentido de pertenencia.

4 Relación entre salud mental y factores psicosociales en el trabajo



Estadísticas



Estrés laboral diario (Gallup, 2023)

41 % de los trabajadores en el mundo experimenta **mucho estrés** cada día.

Desvinculación emocional (Gallup, 2023)

Solo 20 % de los empleados a nivel global se sienten **comprometidos con su trabajo**. El 59 % declara estar **emocionalmente desvinculado**.

Violencia y acoso en el trabajo (OIT, 2021)

18 % de los trabajadores en el mundo han sufrido **violencia psicológica** (acoso, amenazas, hostilidad). Solo 1 de cada 2 casos se denuncia o se gestiona adecuadamente.



Burnout (OMS, 2022)

Entre 30 % y 42 % de los trabajadores formales muestran **síntomas de burnout** en algún momento del año. Especialmente alto en sectores como salud, educación y servicios sociales.

Estadísticas



América Latina – Carga laboral y salud mental - Más del **35 %** presenta burnout.

En muchos países, más del **60 %** de los trabajadores siente que **no tiene control sobre sus tareas ni tiempo suficiente**.

•**Venezuela es el país con mayor estrés laboral** de los estudiados, con un claro 63 %.

El estrés supera el 50 % en Ecuador y casi el 40 % en Panamá.

•Perú y Colombia tienen menores prevalencias (29 % y 26 %, respectivamente).

Las mujeres jóvenes, especialmente bajo los 35 años, presentan niveles significativamente más altos.



•**Uruguay (2022-2023):**

32,1 % de médicos con burnout (Estudio Facultad de Medicina - UdelaR).

Cerca del **50 %** de personal de enfermería presenta **síntomas de agotamiento emocional, despersonalización o fatiga crónica**.

1 de cada 3 médicos (32,1 %) ya lo presenta, y 1 de cada 2 enfermeros reporta **altos niveles de estrés**.

•**Argentina y Brasil:**

Entre **34 % y 39 %** del personal de salud presenta síntomas moderados a severos de burnout (fuente: OPS/BID).

•**Perú y Colombia:**

En algunos hospitales públicos los valores llegan al **40 % o más**, según estudios post-pandemia de universidades médicas y sindicatos.

¿Por qué es importante apostar a la salud mental en el trabajo?



- ✓ Aumenta la felicidad
- ✓ Incrementa la satisfacción laboral
- ✓ Elevados niveles de permanencia y pertenencia
- ✓ Mejora la percepción de justicia, reconocimiento y autonomía

- ✓ Se concentra mejor
- ✓ Toma decisiones con claridad
- ✓ Se comunica con respeto
- ✓ Se vincula de forma colaborativa
- ✓ Tiene mayor tolerancia al estrés
- ✓ Tiene la capacidad de afrontar los desafíos diarios



- ✓ Mayor motivación y rendimiento sostenido
- ✓ Mejores relaciones interpersonales y comunicación efectiva
- ✓ Reducción de conflictos, rotación y ausentismo
- ✓ Entornos más creativos, colaborativos y centrados en soluciones
- ✓ Clima organizacional positivo y saludable
- ✓ Organizaciones más humanas, sostenibles y productivas



TIPS





Tips para gestionar el estrés en el trabajo

El camino hacia el bienestar comienza aquí



Identificá tus señales de alerta

Escuchá a tu cuerpo: insomnio, irritabilidad, dificultad para concentrarte...



Priorizá y organizá tus tareas

Enfocate en lo importante, no en lo urgente



Practicar el autocuidado es un acto de amor propio

Hacé pausas activas

Tomá 5-10 minutos para moverte



Buscá apoyo

Hablar con alguien de confianza puede ayudarte



Respirá consciente y profundamente

Tomate un momento



Fomentá actividades placenteras

Fuera del trabajo





Acciones para cuidar la salud mental en el trabajo



El camino hacia el bienestar comienza aquí

Espacios de escucha o canal de comunicación interna

Confidencial, accesible y empático



Medidas de prevención y contención

Por ejemplo, rotación de tareas, talleres de gestión emocional, evaluación de cargas laborales

Establecer políticas claras ante situaciones

*protocolos de acción
internos de conductas*

Establecer políticas claras

ante determinadas situaciones que permitan prevenir



Cultura de bienestar y respeto

Fomentar climas laborales donde se validen las emociones



Recuerda un momento feliz

- 1 Piensa en tu color preferido
- 2 Piensa en un recuerdo que te dé alegría
- 3 Dibuja algo que simbolice ese recuerdo en un papel de tu color preferido



Cada vez que te sientas triste, ansioso o estresado, miralo. Por unos segundos traerás a tu mente ese recuerdo feliz y verás las cosas de otra manera

Tu Kit de Primeros Auxilios Psicosociales



Conclusiones



Impacto de riesgos psicosociales en salud mental

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral pueden influir significativamente en la salud mental de los trabajadores, generando estrés y ansiedad o ser protectores y generadores de bienestar, realización, felicidad y satisfacción.



Relevancia del bienestar emocional en trabajo

Contar con entornos de trabajo saludables y seguros es la clave para generar motivación y sentido de pertenencia.

Crear espacios caracterizados por el apoyo mutuo, la colaboración, la energía positiva y las charlas amenas ayudan a mitigar las situaciones estresantes del día a día.



Estrategias para mejorar la salud mental

Implementar estrategias de prevención y manejo de riesgos psicosociales puede resultar en una mejora considerable de la salud mental de los empleados.

ANEP

ADMINISTRACIÓN
NACIONAL DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



CODICEN | Dirección Sectorial de Gestión Humana
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN

Muchas gracias!!!