



TRAVESÍA 2021

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN: **SALUD PSICOSOCIAL**

JUGAR
SONREIR
DESPERTAR
VIVIR
VER
SOLIDARIDAD
SONREIR
AUTOCUIDADO
APRENDER
TOLERANCIA
CONVIVIR
ALEGRE



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



Positiva Compañía
de Seguros



@PositivaCol



PositivaCol

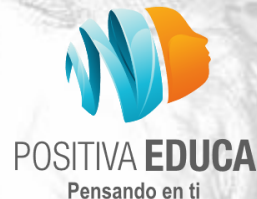


Positiva Colombia



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

“

**LA EDUCACIÓN ES EL ARMA MÁS
PODEROSA PARA EL CAMBIAR EL
MUNDO**

”



EXPERTO LÍDER

DE LA COMUNIDAD

Dayana C. Lago F.

dayanaclagof@gmail.com

Contacto: +57 3138531000



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



COMUNIDAD NACIONAL

DE CONOCIMIENTO EN:

SALUD PSICOSOCIAL

01

Gestión integral de los factores Psicosociales.

20

Las Técnicas infalibles para fomentar la comunicación asertiva en la organización

19

Desarrollo del SER: Inteligencia emocional en los equipos de trabajo

18

La gestión de la experiencia del empleado como factor protector en la salud Psicosocial de la organización

17

Los trastornos mentales y del comportamiento en el entorno laboral

16

La familia como pilar de la organización saludable

02

El diagnóstico del riesgo Psicosocial

03

La salud mental en la industria 4.0

04

Equilibrio Psicosocial: entorno intralaboral VS. Extralaboral

05

La Salud Psicosocial en la post-pandemia

06

La Organización del trabajo pensada desde el bienestar Psicosocial del SER.

07

Los Súper-equipos y Las Demandas de trabajo hoy.

08

Analítica de datos en la gestión del riesgo Psicosocial.

09

Cultura, liderazgo consciente y relaciones interpersonales saludables.

10

La Gestión del cambio nos prepara para el futuro.

11

Motivación y recompensas: ¿Qué? ¿Cómo? y ¿Cuándo?

15

Gestión de la edad: Del enfoque de generacional al posgeneracional..

14

Prevención del riesgo Psicosocial en el teletrabajo

13

Buenas prácticas para un comité de convivencia laboral efectivo

12

Gestión del tiempo y el control sobre el trabajo



21

Tendencias actuales para la prevención del Acoso Laboral.

40

Promoción del apoyo social en la organización.

39

Desarrollo de estrategias de afrontamiento ante situaciones difíciles.

38

Fortalecimiento del plan de formación y proceso de inducción como factor protector ante el riesgo psicosocial.

37

Entendiendo los principios y fundamentos del comportamiento humano.

36

Sueño y Hábitos de autocuidado como factor protector

22

Prevención y cuidado de la Depresión en el ambiente laboral

23

Manejo y prevención de los trastornos derivados del estrés

24

Actividades para el cuidado de la salud psicosocial durante la preparación para la pensión.

25

Protocolo en el entorno laboral para la atención del Duelo

26

Gestión del Burnout en la organización

27

Primeros Auxilios psicológicos: ¿Qué hacer? Y ¿Qué no hacer?

28

Prevención de la Ansiedad y manejo de casos diagnosticados

29

Manejo de conflictos para la promoción de ambientes de sana convivencia y prevención del acoso laboral.

30

Promoción de actividades recreativas, culturales y deportivas, como factor protector.

31

Retroalimentación de la gestión laboral. Pilar para la motivación y el buen desempeño.

35

Gestión de la jornada laboral y la turnicidad para el cuidado de la salud.

34

Gestión de pausas en el trabajo: Estrategias de prevención de la fatiga laboral.

33

Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

32

Cultura de vida y trabajo saludable: Implementación del protocolo 4 de intervención psicosocial Res 2404/2019





TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

Salud Píscosocial: Los SUPER-EQUIPOS y las demandas de trabajo de hoy

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1



Características de los super equipos

Momento 2



¿Lo que nos ha traído el COVID-19 a los equipos

Momento 3



¿Qué hacer para preservar la salud psicosocial de su equipo en medio de las demandas actuales.

OBJETIVO GENERAL



Identificar acciones para mantener la salud de los SUPER-EQUIPOS en medio de las demandas del trabajo actual en situación de COVID-19.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir las características de los SUPER-EQUIPOS y las demandas actuales.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Describir el impacto y los nuevos retos a raíz del COVID-19 sobre los equipos de trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Abordar las buenas practicas que el líder del equipo debe tener para afrontar el trabajo hoy, sin ver afectada su salud psicosocial.

EVALUÉMONOS

SONDEO



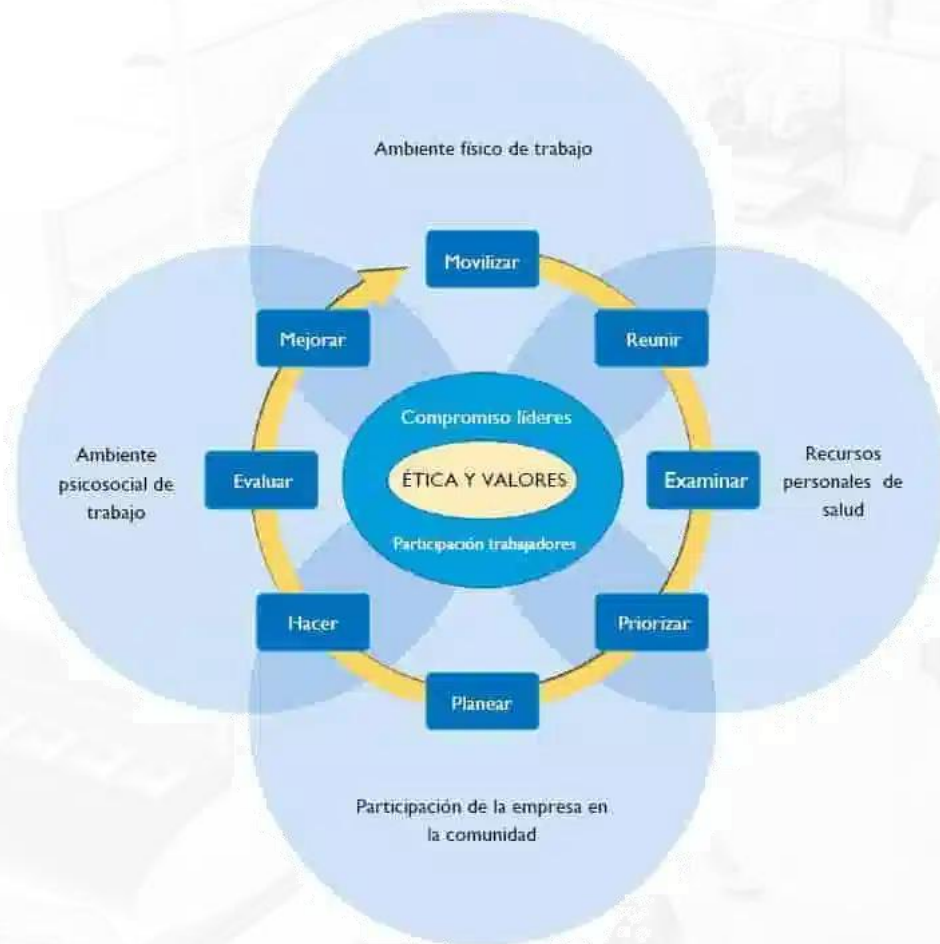
Para reflexionar...

**“Lo virtual llegó para quedarse.
Como líder en esta nueva realidad, debe adoptar rápidamente lo
virtual como su nueva normalidad y debe ser el modelo virtual
para su equipo.” (Deloitte, 2020)**



La Organización Mundial de la Salud define entorno saludable como:

“aquellos que apoyan la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a salud; comprenden los lugares donde viven las personas, su comunidad local, el hogar, los sitios de estudio, los lugares de trabajo y el esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento”.



La OMS define un **entorno de trabajo saludable** como un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad, lo cual proporciona condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad;

un entorno saludable no solo logra la salud de los trabajadores sino también hace un aporte positivo a la productividad, motivación laboral, satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.



1. Producción. Factor Humano sin necesidades humanas.

- Operatividad.

2. Crecimiento financiero.
Conocimiento del líder.

3. Sistemas de calidad.
Prioridad.

4. Conocimiento técnico y especializado.

Liderazgo de personas más no del conocimiento.

ENFOQUE DE LA EMPRESA EN EL TIEMPO



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

**LA EMPRESA HOY:
LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR Y EL BIENESTAR SOCIAL:
FOCO PRINCIPAL DE LA ORGANIZACIÓN.**

**ENGAGEMENT.
ENDOMARKETING.
“RETENCIÓN DE TALENTO”**

Demandas de la situación actual a las organizaciones:

1. Retomar la actividad para mantener viva la economía y los negocios.
 - Productividad.
 - Disminución del ausentismo
2. Proveer condiciones de seguridad y salud en los entornos de trabajo.
 - Retorno ordenado y progresivo.
 - Bioseguridad
 - Salud mental
3. Cohesión de equipo
 - Trabajo presencial vs. Trabajo en casa/Teletrabajo.



¿QUÉ ES UN SUPER-EQUIPO?

Equipo de trabajo avanzado con alta coordinación y de alto nivel en resultados.



Brooklyn es el nuevo “súper equipo” de la NBA

Por **Patricio Salom** - 14 enero, 2021

287 0



Compartir en Facebook



Compartir en Twitter



CARACTERÍSTICAS DE UN SUPER-EQUIPO

- Tener un objetivo definido y claro.
- Comunicación efectiva.
- Aprendizaje constante e innovación.



CARACTERÍSTICAS DE UN SUPER-EQUIPO



- Participación activa.

- Orientación a la solución de problemas.

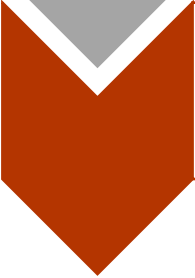
- Aspiración a la excelencia.



CARACTERISTICAS DE UN SUPER-EQUIPO



- **Celebración de los éxitos.**



- **Solución conjunta.**



CARACTERISTICAS DE UN SUPER-EQUIPO



- Equipos multidisciplinarios.



- Compromiso.



El cambio a partir del COVID-19:

Tecnología Vs. Contacto humano.

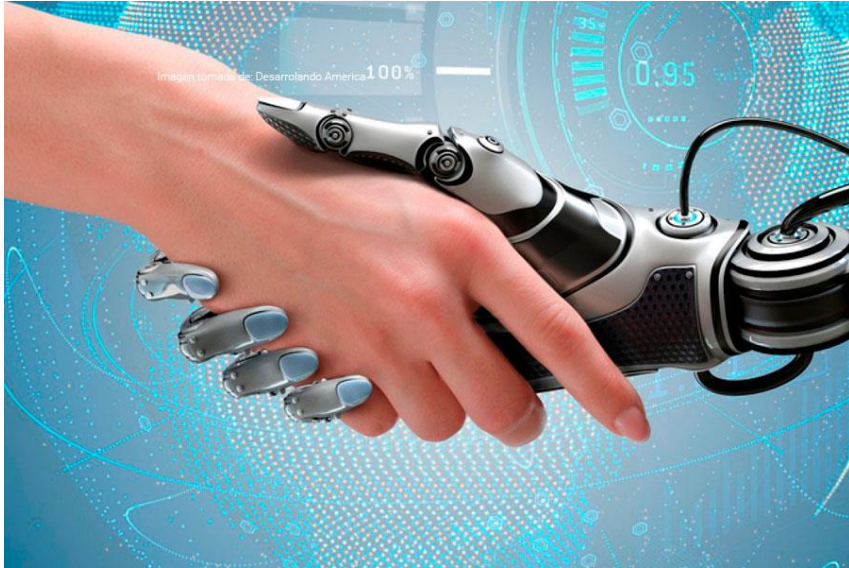
La crisis de salud expuso claramente a las personas el hecho de que los seres humanos y la tecnología son más poderosos juntos que cualquiera de los dos por separado.





El COVID-19 puso el foco de atención en el área de RRHH, tal como lo hizo la recesión del 2008 al 2009 para la función de las Finanzas.

“La pregunta que las organizaciones deben hacerse es si su función de RRHH tiene un enfoque lo suficientemente amplio como para extender su influencia hacia las áreas en las que necesita involucrarse para ayudar a la organización a que se recupere y prospere en la próxima década.” Deloitte, 2020)



Las organizaciones deben evolucionar su pensamiento sobre la tecnología,
Permitir a las organizaciones no sólo racionalizar los costos, sino también crear valor.



Aprovechar el poder de la tecnología para recopilar información de la fuerza de trabajo, recolectando las preguntas clave que deben estar pidiendo en tiempo real.

Verificar si se tienen la estructura y los procesos que les permitan usar los datos para tener el pulso de lo que realmente le está sucediendo a la organización y a sus colaboradores



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

¿QUÉ SE PUEDE HACER?



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

Superar las frustraciones en equipo

Lo primero será, un cambio en la respuesta emocional a la situación actual.

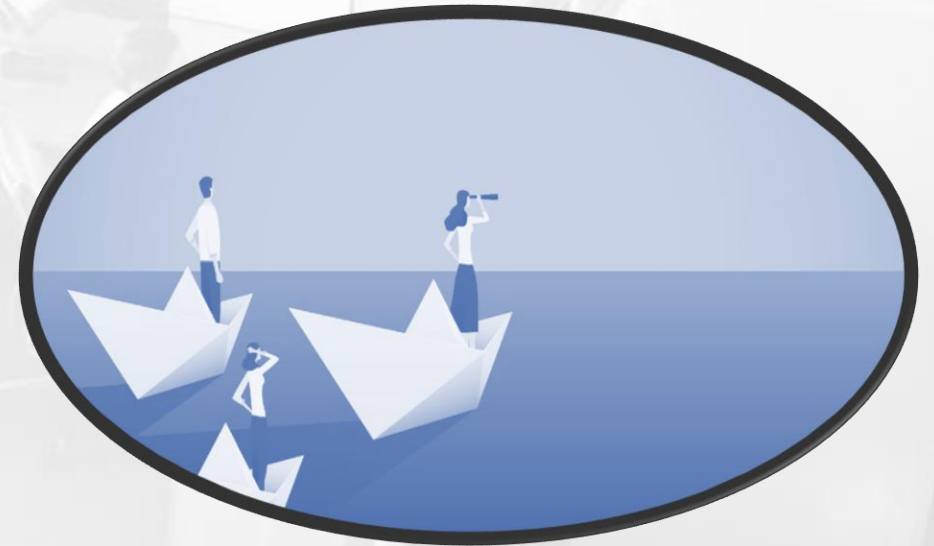




TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

Propósito y principios

El propósito y los principios por los que trabajan deben ser claros, comprendidos y tener el compromiso de todos los miembros del equipo



Cultura Organizacional

La cultura organizacional debe mantenerse y trabajarse aun en virtualidad.

Evaluar, identificar y fortalecer.

Cultura organizacional es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa.

La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas

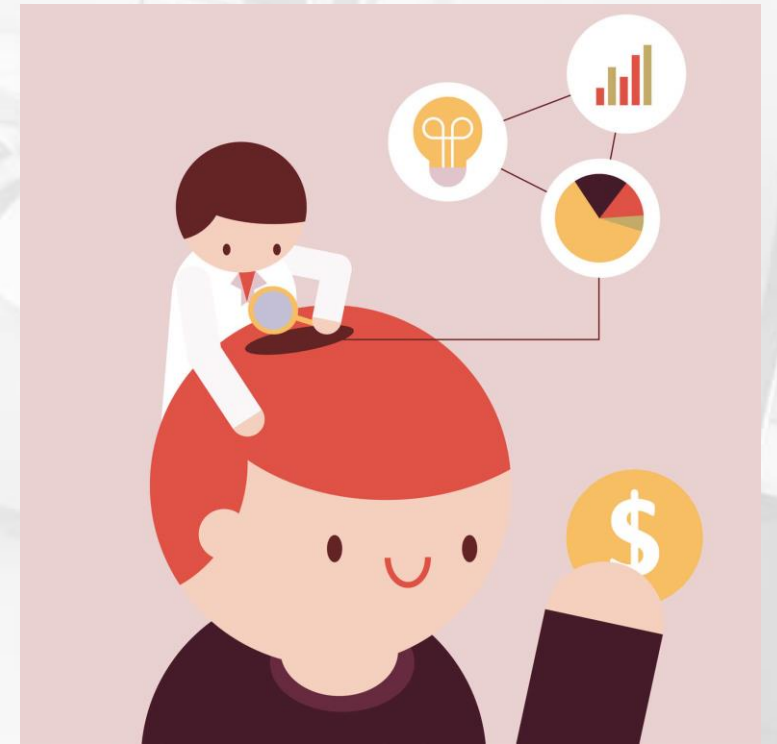
OJO: NO SON LAS CREENCIAS Y VALORES DEL EMPLEADOR

Acercarse a las necesidades individuales

Es momento para dialogar y escuchar activamente.

Identificar las necesidades ayuda reducir fricciones y facilita el trabajo en virtualidad.

Encontrar barreras.



Reuniones y nuevos ritmos de trabajo





TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

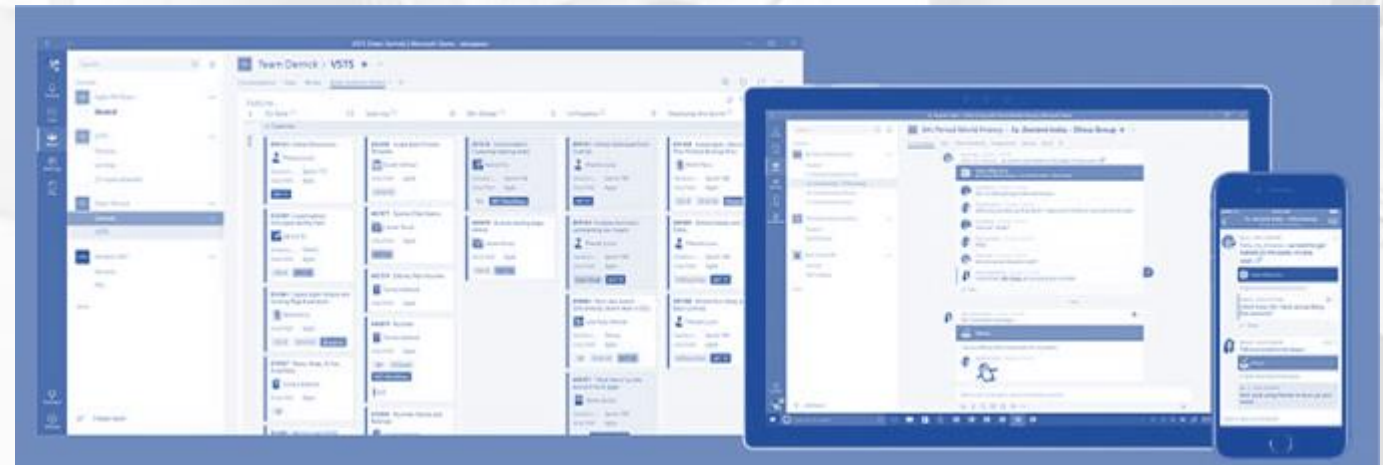
Actividades.

Mayor organización y seguimiento de actividades.

Mecanismos virtuales de control.

Ser estructurado al priorizar.

Identificar nuevas tareas críticas.



Colaboración.

Aprovechas las TIC's para desarrollar equipos colaborativos.

Trabajos compartidos.

Creatividad.



Comunicación

Aumente la comunicación.

Mejore la empatía al comunicarse.

Optimizar los canales de comunicación con uso adecuado de los mismos: ejm. Mensaje de texto Vs. Correo o Llamada.



Bienestar

Promover hábitos en los miembros de su equipo que los lleve a establecer límites y condiciones para su trabajo y vida personal.



BIBLIOGRAFÍA

1

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/povs-covid19/cl-liderazgo-equipos-virtuales.pdf>

2

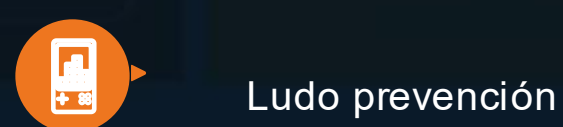
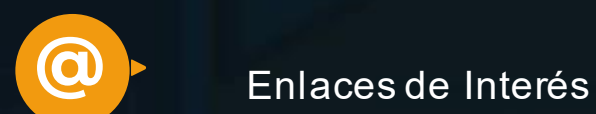
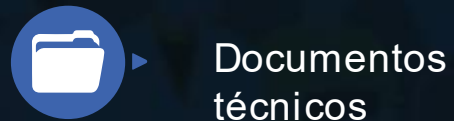
<https://www2.deloitte.com/co/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2020.html>

EVALUÉMONOS

SONDEO



RECUERDA QUE POSITIVA — TIENE PARA TI —





TRAVESÍA 2021

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN: SALUD PSICOSOCIAL

JUGAR
SONREIR
DESPERTAR
VIVIR
VER
SOLIDARIDAD
SONREIR
AUTOCUIDADO
APRENDER
TOLERANCIA
CONVIVIR
ALEGRE



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS



Positiva Compañía
de Seguros



@PositivaCol



PositivaCol



Positiva Colombia



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda