



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

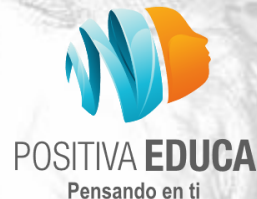


Positiva Colombia



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

“

**LA EDUCACIÓN ES EL ARMA MÁS
PODEROSA PARA 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

PREPARÁNDONOS PARA EL FUTURO - GESTIÓN DEL CAMBIO EN LA SALUD PSICOSOCIAL

TABLA DE CONTENIDOS



Momento 1

Contexto y expectativas



Momento 2

Qué puede hacer la organización?



Momento 3

Qué puede hacer el trabajador?

OBJETIVO GENERAL



Revisión de la metodología de la gestión del cambio desde un enfoque favorable para promover la salud psicosocial a futuro en las organizaciones.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Gestión del cambio
concepto y
características como
sistema.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Relación del estrés y
la adaptación a los
cambios.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

El rol del SG-SST en la
gestión de los
cambios en la
organización.



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

EVALUÉMONOS

SONDEO



Para reflexionar...

"Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades, el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización." **Dr. Alina María Segredo Pérez**, *Rev Cubana Salud Pública vol.39 no.2 Ciudad de La Habana abr.-jun. 2013*



Gestión del Cambio

La gestión del cambio organizacional es un proceso que permite aprovechar nuevas oportunidades desde un enfoque estructurado que busca lograr los resultados comerciales deseados. Su objetivo es ayudar a las personas a aceptar el cambio que se ha generado, cubriendo las siguientes necesidades:

La necesidad de equilibrar las perspectivas a corto y largo plazo;

La necesidad de definir nuevos puntos de vista;

La necesidad de adaptarse rápidamente para tomar ventaja competitiva en el mercado;

La capacidad de reaprender, es decir, cambiar las prácticas y procesos, así como influenciar en los pensamientos de la población trabajadora para reforzar dichos cambios.



AMBIENTE LABORAL

Se refiere al ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio.

Percepción y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo.

LOS CAMBIOS SON:

Constantes.

Necesarios
para la
evolución
de la vida.

Vitales para
el
crecimiento
y desarrollo.

Sin embargo, las personas aún no se acostumbran a ellos.
Su adaptación sigue generando resistencias que afectan la salud
y la productividad.





Estimula la creatividad e innovación ya que requiere que la persona movilice recursos internos para resolver una situación y adaptarse.

Fortalece los estilos de afrontamiento. Superar el período difícil incrementará la fuerza interior, el auto-concepto, el auto-estima.

Estimula la automotivación, el propósito y sentido de vida.

Permiten obtener resultados diferentes. Favorecen salir de la rutina y obtener nuevas perspectivas, hacer nuevas cosas y conseguir nuevos resultados a las situaciones cotidianas.

Permiten visualizar nuevas oportunidades y perspectivas, que permiten interpretar la realidad de maneras diferentes.

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS QUE TRAEN CONSIGO LOS CAMBIOS?

PARA LOGRAR EL CAMBIO SE DEBE:

PODER
IMPLEMENTAR EL
CAMBIO
DESARROLLANDO
NUEVAS
CONDUCTAS.

QUERER EL CAMBIO.

SABER CUALES
SON ESAS NUEVAS
CONDUCTAS.

FACTORES QUE NOS AYUDAN A ADAPTARNOS AL CAMBIO

Creencias sobre que el cambio es mejor que el estado actual de las cosas.

Compatibilidad del cambio con los valores de La Previsora.

Que se generen progresivamente ya que los cambios realizados a pequeñas escalas, tienen mayor probabilidad de éxito.

Tener claridad ante las situaciones nuevas que se están presentando y los beneficios que traen.

Mantener buen nivel de comunicación e información. Si tienes necesidades o inquietudes, acude al equipo de La Previsora para aclararlas.

Hacer un seguimiento a las emociones: reconocerlas, aceptarlas y luego pensar en ellas desde una postura positiva.

OTROS MODELOS

- **Teoría del duelo:**

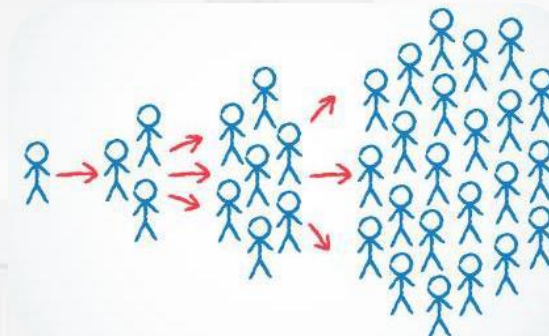
El duelo es un cambio y se enfoca en el **manejo de emociones** del personal cercano al fallecido. Dentro de la organización, se puede entender la **necesidad emocional** que genera el cambio en cada uno de los participantes del cambio.

- **Cambio viral:**

El cambio debe ser viralizado: El cambio viral no depende de una gran iniciativa de cambio, ejecutada desde la cima, sino de las redes sociales que conforman a la organización. Dichas redes son las que, en definitiva, pueden crear la **masa crítica necesaria** para que se den los cambios necesarios.

Las 5 fases del duelo:

- ✗ NEGACIÓN
- 😡 IRA
- 🔄 NEGOCIACIÓN
- 😞 DEPRESIÓN
- ✅ ACEPTACIÓN



EL ESTRÉS Y LOS CAMBIOS

En el ámbito laboral el análisis del estrés se basa en dos modelos complementarios, el basado en las exigencias psicológicas, el control y el apoyo social (modelo de Karasek).

El coeficiente de estrés sería: Recursos/Demandas.

Se trata de una TRANSACCIÓN entre la persona y el ambiente.

Es un proceso dinámico.

Concepto de adaptación:

1. Implica un equilibrio entre las demandas y expectativas planteadas por una situación dada y las capacidades de una persona para responder a tales demandas.

2. La magnitud de la discrepancia determina el estrés que experimenta la persona.



EN LAS EMPRESAS:

En el ambiente de trabajo, los cambios también son constantes.

Para lo cual se requiere planear una gestión de cambios orientada a ayudar a las personas a entender, aceptar y aprovechar los cambios cuando estos se presentan, cuidando su salud y seguridad a lo largo del proceso de adaptación.

Busquemos convertir los cambios en oportunidades.



LOS 8 PASOS DE KOTTER

Crear
sentido de
urgencia



1

Crear una
visión para
el cambio



3

Forme una
poderosa
coalición



2

Comunique
la Visión



4

Elimine los
obstáculos



5

Asegúrese
triunfos a corto
plazo



6

Construya
sobre el
cambio



7

Ancle el
cambio en la
cultura de la
empresa



8

¿CUÁLES SON LOS RETOS QUE TRAN LOS CAMBIOS?

Tener seguridad durante el proceso de cambio a través del fortalecimiento de los autoesquemas: Auto-concepto, auto-estima, auto-imagen, y reconocer que sí se puede lograr la adaptación.

Romper paradigmas. Evitar que experiencias negativas en cambios anteriores afecten la aceptación y flexibilidad ante el cambio.

Lograr un compromiso total con el cambio para mantenerse motivado y flexible a los nuevos acontecimientos.

Identificar las emociones detrás de la resistencia para poder gestionarla adecuadamente y vencer las resistencias.

Comunicar y mantenerse informado a lo largo de todo el proceso de cambio para poder tomar decisiones efectivas que faciliten la adaptación.

Constancia en los hábitos para generar nuevos comportamientos que permitan adaptarse a las nuevas condiciones generadas por los cambios.

¿CÓMO INTERVIENE EL SG-SST EN CADA ETAPA DE GESTIÓN DEL CAMBIO?



Identifica los peligros y evalúa los riesgos a la salud y seguridad, así como los controles que se requieren emitir por las partes involucradas

Al comunicar los cambios y resaltar los beneficios del mismo, se comunican los riesgos identificados haciendo especial énfasis en cómo se van a controlar, y qué debe hacer cada parte. Esto reafirma confianza en el proceso de cambio y facilita la aceptación del mismo.

Como medida de control del riesgo, en las capacitaciones que se realizan para facilitar la aceptación al cambio, se deberán incluir entrenamientos en factores protectores para prevenir efectos en la salud.

Para crear cultura en seguridad y salud con el cambio, se debe garantizar que los controles se implementen y que las personas desarrollen hábitos seguros en el día a día. Ejm: nuevas oficinas con bajas temperaturas, se deben tener hábitos seguros de adecuado uso de calentadores.

El programa de Gestión del Cambio es requisito de los estándares mínimos del SG-SST, según la resolución 0312 de 2019.



Se exige a las organizaciones publicas o privadas, contar con un programa de gestión del cambio en que se lleven a cabo las acciones de control de los riesgos provocados por el cambio en la población de trabajadores, así como la medición del impacto de las acciones que se realicen con dicho propósito.

Se considera responsabilidad de la organización como medida preventiva y del cuidado de la salud de los colaboradores. Por esta razón, tanto el responsable del SG-SST, así como los directivos, lideres, Comités, y demás implicados, deben rendir cuentas ante su cumplimiento.

BIBLIOGRAFÍA

1

<https://www.estrategiamagazine.com/administracion/modelo-de-kotter-de-gestion-del-cambio-en-8-pasos/>

2

<https://www.gacetasanitaria.org/es-pdf-S0213911106715692>

3

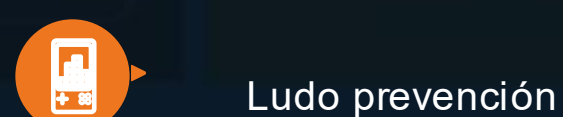
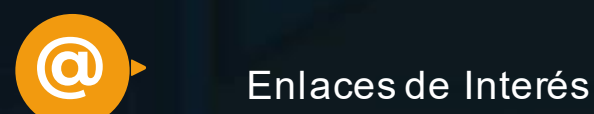
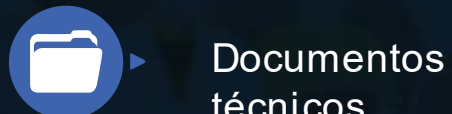
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017

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