



# Comunidad Nacional de gestión del Conocimiento:

En resiliencia organizacional

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA  
DE TODOS LOS  
COLOMBIANOS

# Comunidad Nacional de:

## Gestión del Conocimiento en Resiliencia Organizacional

---



# LA RESILIENCIA COMO MOTOR DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

---



# Experto Líder

*de la comunidad, gestión del conocimiento  
en resiliencia organizacional*

**Luana Betsy Polo C.**

Correo: [luana.polo@positiva.gov.co](mailto:luana.polo@positiva.gov.co)



# Ruta de conocimiento

**01**

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, UNA NECESIDAD PARA LAS EMPRESAS QUE APRENDEN

**05**

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, MÉTRICAS Y RESULTADOS

**09**

LA RESILIENCIA COMO CAMBIO NATURAL EN LAS ORGANIZACIONES

**02**

LA RESILIENCIA COMO MOTOR DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

**06**

MODELO INTEGRAL DE GESTIÓN EN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, UNA PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO PSICOSOCIAL LABORAL

**10**

EMPRESAS RESILIENTES, EMPRESAS LIBRES DE VIOLENCIA Y ACOSO

**03**

ENTORNOS RESILIENTES DE TRABAJO, COMPONENTES DE VALOR PARA LA GESTIÓN HUMANA

**07**

¿CÓMO EVALUAR LA CAPACIDAD RESILIENTE EN LAS EMPRESAS?

**11**

EMPRESAS RESILIENTES, EMPRESAS QUE GESTIONAN ADECUADAMENTE LA FATIGA

**04**

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL, HACIA EL FUTURO DEL MUNDO DEL TRABAJO

**08**

LA RESILIENCIA Y SU IMPACTO EN LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO

**12**

EMPRESAS RESILIENTES, EMPRESAS QUE PREVIENEN EL BURNOUT ORGANIZACIONAL

# EVALUÉMONOS



“ La educación es el arma más poderosa que puede usar para cambiar el mundo. ”

*Nelson Mandela*

---



# Tabla de contenidos



Contexto General

Ambientes  
Resilientes

**Momento 1**



El Cambio Como como  
Proceso Natural

**Momento 2**



Tendencias Psicosociales

Motor de cambio  
Organizacional

**Momento 3**



# Objetivo general

Compartir acciones de valor que aportan a los ambientes psicosocialmente saludables que permitan a nuestras empresas y trabajadores afiliados, potencializar sus programas de prevención y movilizar acciones organizacionales hacia la **TRANSFORMACIÓN CULTURAL DEL CUIDADO**, con sentido social, innovación, crecimiento, productividad y bienestar integral

---

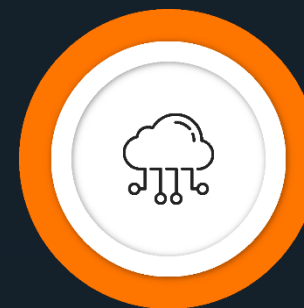
# Objetivos específicos



**RECONOCER**



**CAUTIVAR**



**PROMOVER**

HOY RECONOCEMOS QUE.....

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

## La Resiliencia

Es la habilidad del ser humano de hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y ser transformado por ellas; que SUMAR esa capacidad individual en los colectivos empresariales, permitiendo enfrentar los cambios en respuesta a los desafíos del entorno, superar situaciones, como fuente de fortalecimiento y aprendizaje ante un mundo diverso y exigente nos convierte en **Organizaciones Resilientes**





## Resiliencia Organizacional

Las exigencias de hoy buscan dinamizar las acciones especialmente en salud psicosocial y salud mental, teniendo en cuenta que el capital humano representa el valor más importante de las empresas.

Las cifras en el capítulo mental, representa una oportunidad más para seguir gestionando proyectos que orienten el mejoramiento e intervención prioritaria de las condiciones psicosociales y generar así un impacto positivo sobre la salud integral de las organizaciones.

### Una Oportunidad que potencializa la Gestión en Salud Psicosocial



## La resiliencia en el marco de los SST

Innovadora y Sostenible

Más Integrados, Más  
Incluyentes



Repensar procesos empresariales en respuesta a las **nuevas exigencias**

Proyectar acciones y programas **futuristas**

Implementar programas con ingredientes disruptivos que permitan cambiar nuestros **esquemas mentales**

Equipos Líderes

# Existen Herramienta de Evaluación

TOTAL ITEMS: 32

Escala tipo Likert ordinal de 7 niveles

- Completamente de Acuerdo
- De acuerdo
- Algo de acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

Se evalúa el Nivel de Resiliencia Global a través de tres categorías:

- Resiliencia Individual
- Resiliencia de Equipos
- Resiliencia del Líder

## Instrumento Final Resiliencia Organizacional



**ESCALA DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL**

TODAS SUS RESPUESTAS SERÁN TRATADAS CONFIDENCIALMENTE.  
 MARQUE CON UNA "X" UNA DE LAS Opciones DE RESPUESTA SIGUIENTES:  
 1 (Completamente en desacuerdo).  
 2 (En desacuerdo).  
 3 (Algo en desacuerdo).  
 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).  
 5 (Algo de acuerdo).  
 6 (De acuerdo).  
 7 (Completamente de acuerdo).  
 NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.  
 MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
Puedo controlar mis reacciones en una situación de tensión o presión en el trabajo							
Ante una dificultad busco una solución							
Me siento orgulloso con el trabajo que realizo							
Me interesan las tareas que realizo en el trabajo							
Puedo afrontar los cambios de rutina							
Resuelto los problemas del trabajo sin perjudicar a los compañeros							
Expreso mis opiniones con tranquilidad a mis compañeros							
Me esfuerzo por tener una buena relación con mis compañeros							
Me implicó activamente en la solución de los problemas							
Estoy atento a los cambios que puede haber en mi trabajo							
Me esfuerzo para que las cosas salgan bien en el trabajo							
Puedo organizar mi trabajo							
Puedo desarrollar mis habilidades en el trabajo							
Me jefe agradece mis esfuerzos por solucionar los problemas							
Me jefe valora mi trabajo							
Me jefe controla sus reacciones a pesar de los problemas							
Me jefe es flexible con mis necesidades personales							
Ante una dificultad en el trabajo puedo contar con mi jefe							
Analizamos con el jefe los errores para aprender de ellos							
Las tareas están bien coordinadas por mi jefe							
Los jefes lideran con el ejemplo							
Las sanciones por los errores se ajustan a la importancia de lo ocurrido							
Nos apoyamos entre los compañeros para realizar un buen trabajo							
Los compañeros trabajan bien aunque el jefe no esté presente							
La comunicación entre los compañeros es fluida							
Los compañeros más antiguos ayudan a otros compañeros las tareas más rutinarias o monótonas							
Mis compañeros tienen en cuenta mis necesidades en la toma de decisiones importantes							
Mis compañeros pueden realizar con eficacia diferentes trabajos si es necesario							
El equipo ayuda a que se cumplan los objetivos							
Mis compañeros son honestos							
Los compañeros cooperan para tener un buen ambiente							
Los compañeros con más años en la empresa colaboran con los nuevos compañeros							

Copyright y autorizaciones de uso Escala de Resiliencia Organizacional contactar con la ESCUELA EUROPEA DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN DE ESPAÑA (www.eefirh.es) en la siguiente dirección: eefirh@gmail.com



# Categorías de Evaluación

## RESILIENCIA INDIVIDUAL



Pertenencia, Compromiso, Igualdad de Género, Motivación, Desarrollo Intelectual y Económico  
Gestión del cambio, afrontamiento, manejo del estrés

## RESILIENCIA DE EQUIPOS



Normas y Roles grupales y composición del equipo  
Eficacia de Equipo  
Comunicación y cooperación entre compañeros, apoyo social, regulación emocional y confianza

## RESILIENCIA DEL LÍDER



- Tareas y puestos de trabajo; perfilamiento la tarea-demanda
- Motivación y Meritocracia
- Promoción proyección y Roles Personales

**= Nivel de resiliencia organizacional**

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

- Integra la Capacidad de Innovación
- Genera Aprendizaje Colectivo
- Optimiza la Gestión empresarial
- Promueve mejor la Comunicación



# El Cambio como proceso **Natural**



## RECOMPENSAS



Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza  
Retroalimentación  
Reconocimiento y compensación

## LIDERAZGO



Características del liderazgo  
Retroalimentación del desempeño  
Relación con colaboradores

## CONTROL



Control y autonomía sobre el trabajo  
Participación y manejo del cambio  
Capacitación  
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas


## DEMANDAS




Cuantitativas y Cuantitativas/  
Demanda de la Carga Mental  
Emocionales  
Exigencias de responsabilidad del cargo  
Ambientales y de esfuerzo físico  
De la jornada de trabajo  
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral




Por qué  
mirar  
diferente?



La **cuarta** revolución industrial ha **transformado** el mundo del trabajo



Se debe contar con el **talento adecuado**



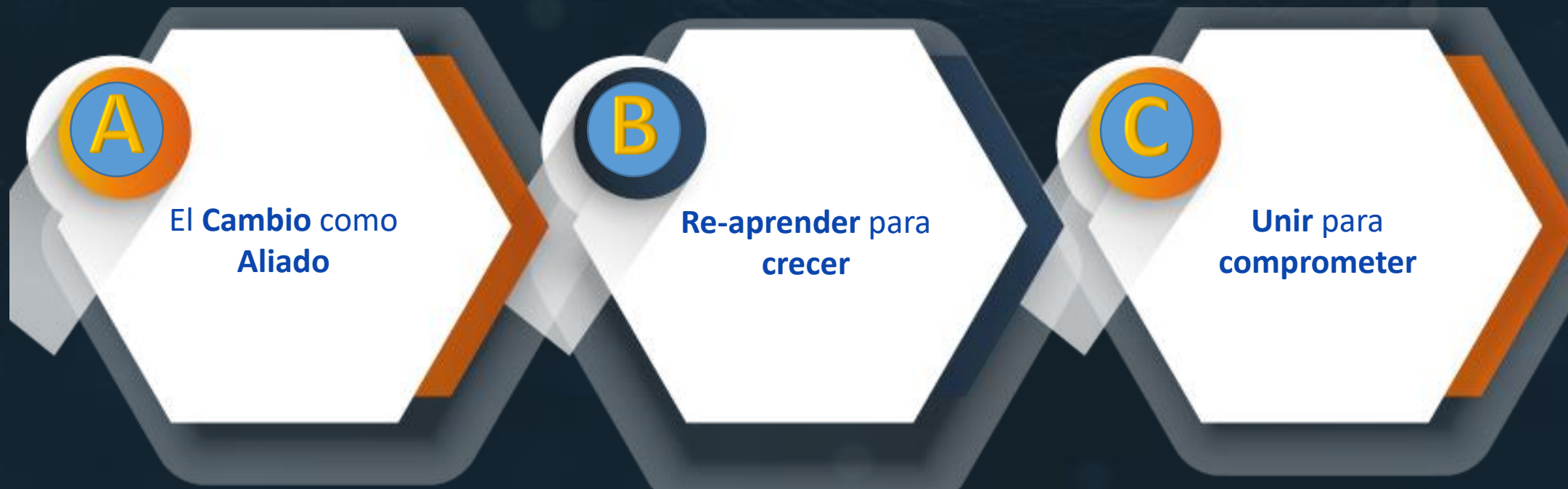
América Latina tiene la **mayor brecha** de **habilidades** tecnológicas en el mundo



Enfrentamos importantes **desafíos** de acceso, **equidad** y **productividad** en el escenario del trabajo

Porque ha impulsado de manera acelerada una sentida necesidad de transformación tecnológica y digital

Hoy más que nunca nos debemos la oportunidad de escuchar y ser escuchados, de participar en la co-creación de nuevas formas de HACER.. en el mundo del trabajo



Necesitamos cambiar paradigmas y esquemas mentales que limitan o retrasan la evolución empresarial



# Cambios necesarios para la Transformación





# Qué retos enfrentamos?

**CAMINAR HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: / REPENSARNOS  
PARA AVANZAR**



El auge de la capacidad colectiva



Construir una  
Experiencia Laboral



Reconocer que  
podemos ser  
diferentes



Recurso Humano 4.0



Liderazgo Renovado



Cultura Organizacional más futurista



Compromiso siempre vigente



# HACIA DÓNDE DEBEMOS CAMINAR?

## NUEVO MARCO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES:

- ✓ Nuevo universo de riesgos emergentes (Nanotecnología, Tecno-adicción, Tecnoestrés, Imposibilidad de desconexión, otros)
- ✓ Mayor pertinencia en la Implementación de controles según los riesgos (Innovación y mejoramiento de tareas- acciones cooparticipativas).
- ✓ Perfiles ajustables de acuerdo con las capacidades y destrezas de las personas (Mirar a las personas antes que a los cargos)
- ✓ Trabajo colaborativo (Equipos de alto rendimiento)





## **CAMINAR HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: / APRENDIZAJE CON VALOR**

**Fomento de la función ejecutiva desde el componente cognitivo**

**Activación del pensamiento creativo**

### **Escenarios de Prevención Inmersiva**

**Retención del nuevo Talento**

**Motivación para la Acción**



## TENDENCIAS HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: APRENDIZAJE CON VALOR



**Boot camps:** (Campamentos formativos) Entrenamiento intensivo para la generación de competencias específicas





## TENDENCIAS HACIA LA OPTIMIZACIÓN DEL FACTOR HUMANO: **APRENDIZAJE CON VALOR**



**SPOC:** Reuniones estratégicas en línea para la toma de decisiones



**MENTORING:** Rutas de entrenamiento personalizadas



# QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

## 1. POSITIVAMENTE MASTER

13 competencias del SER Formación virtual (AUTOGESTIONABLE) y Presencial (EN COORDINACIÓN)  
26 HORAS DE DURACIÓN  
Riqueza en Recursos Pedagógicos y didácticos para el aprendizaje de habilidades blandas.

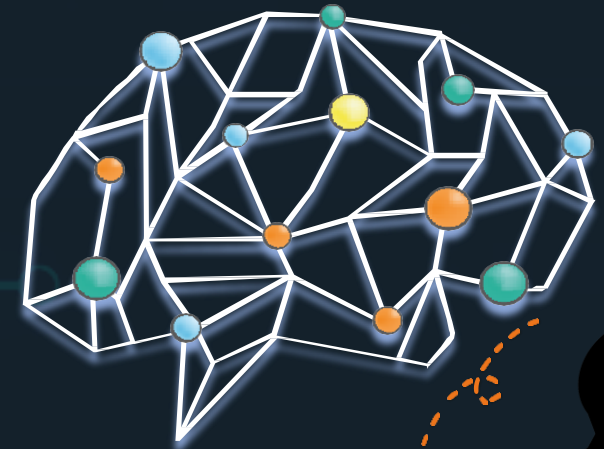
### 5 PASOS:

1. Ingresa a POSIPEDIA – EDÚCATE
2. Haz CLICK EN positivamente MASTER
3. Insíbete
4. Recibirás por correo electrónico conformación y fecha de Inicio
5. Disfruta del programa

## BENEFICIOS

AL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

Facilidad de Formación al 100% de los trabajadores  
Fácil acceso (WEB)  
Curvade aprendizaje por logros  
Apropiación de herramientas de fortalecimiento de recursos personales  
Impacto POSITIVO en las condiciones del SER en las Organizaciones



# Modelo Integral de Gestión en Resiliencia Organizacional... MIGRO

## 2. MIGRO

Adaptación, Transformación y Cambio con sentido colectivo

Entrenamiento en Competencias para el Desarrollo de los Equipos

Métricas de Valor/Indicadores

Implementación de Controles administrativos para la gestión resiliente

Toma de decisiones para la implementación de programas según niveles resilientes

Construcción de metodologías participativas para la evaluación de desempeño

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

Creación de escenarios de aprendizaje para la gestión de equipos híbridos



Co-Creación de estrategias para el mejoramiento de la comunicación

Acción- Participación con trabajadores en los procesos de Transformación tecnológica y digital (Gestión remota)

Ideación de acciones conjuntas para la optimización del trabajo colaborativo

Entrenamiento práctico para el desarrollo de habilidades de liderazgo consciente

# QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

## 3. TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA

“POSITIVAMENTE A TU LADO”

Espacio de acompañamiento emocional en momentos difíciles con profesionales expertos en salud mental, que brindarán la orientación que necesitas, descubriendo la fuerza que hay en ti !

### 4 PASOS:

1. Ingresa al App CONEXIÓN POSITIVA
2. Ingresa tus datos y recibirás un correo electrónico
3. Espera ser contactado por nuestros profesionales
4. Mejora tus emociones con nuestras orientaciones!

### BENEFICIOS

**ACOMPañAMIENTO** para el mejoramiento emocional de tus trabajadores

**CONFIDENCIALIDAD** en el manejo de la información

**APLICABLE** a las necesidades de hoy!





## Beneficios y Oportunidades

Situación Actual

Aplicable a cualquier sector económico

Identificación de Capacidad Empresarial

Propicia la Transformación Cultural

Foco en las capacidades Humanas

Sostenibilidad y Competitividad

# BIBLIOGRAFIA

1

<https://posipedia.com.co/programa-master/>

# EVALUÉMONOS



# PREGUNTAS

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**





Disponemos para ti los  
canales de atención del:

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



**Educación virtual**  
+1.000 cursos virtuales y  
Curso obligatorio cumplimiento

[educavirtual@positiva.gov.co](mailto:educavirtual@positiva.gov.co)



**Educación presencial y  
talleres web**  
Congresos Nacionales

[Positiva.educa@positiva.gov.co](mailto:Positiva.educa@positiva.gov.co)

# Todo lo tienes con Positiva

*Entra aquí, y descubre lo*

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones  
Técnicas



Juegos  
Digitales



Ludo  
Prevención



# Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

