



# 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

---



# RESILIENCIA ORGANIZACIONAL: MÉTRICAS Y RESULTADOS

---



# 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



La Importancia de los  
datos

**Momento 1**



Tendencia en el  
comportamiento de los  
datos

**Momento 2**



Algunos Resultados de  
Interés

**Momento 3**

# Objetivo general

Compartir con los participantes, información relevante acerca de la importancia que tienen los datos y cómo a través de resultados, se pueden tomar decisiones significativas para la adecuada intervención psicosocial en las empresas y trabajadores.

---



# Objetivos específicos



**IDENTIFICAR**



**COMPRENDER**

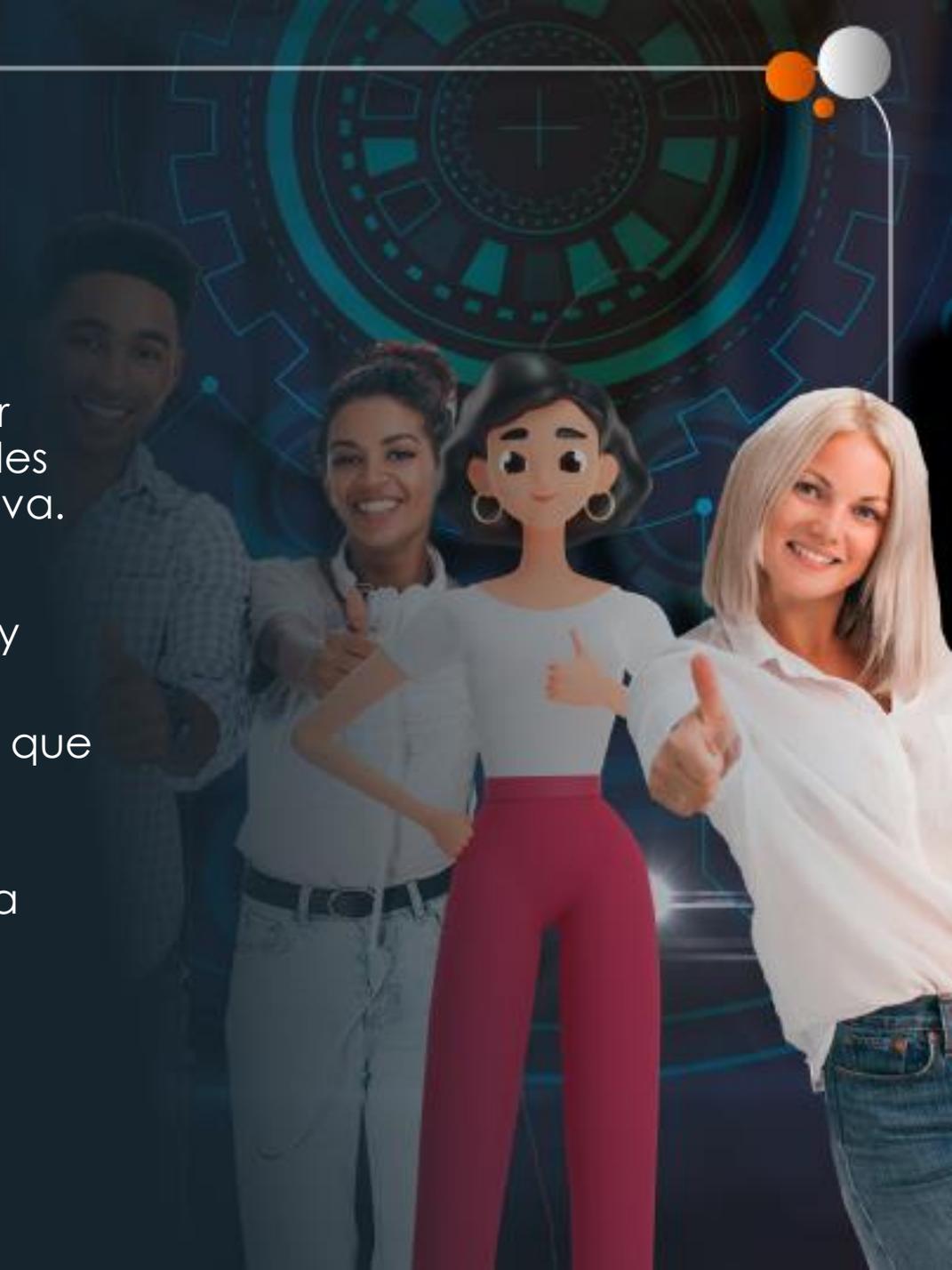


**ACTUAR**

# IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DE LOS DATOS.....

## Los Datos...

- Se convierten en una herramienta poderosa para entender nuestro entorno, para tomar decisiones a través de las cuales podemos impactar en los resultados de manera más efectiva.
- Permiten comprender la velocidad del mundo cambiante y cómo involucrarnos activamente en esa transformación.
- Visualizar un panorama más claro de las situaciones por las que pasamos que motiven acciones con foco en los resultados esperados.
- Medir el impacto de las decisiones que se tomen en torno a soluciones planteadas.



# COMPRENDER QUE LOS DATOS.....

## Qué facilitan los datos en las organizaciones?

- Agilidad en el desarrollo de acciones y programas de intervención para el mejoramiento de las condiciones laborales y su entorno.
- Optimizar los tiempos de inversión para la creación de nuevos programas que potencialicen el comportamiento psicosocial empresarial
- Predecir o anticiparnos a necesidades futuras desde un escenario preventivo.
- Su representación gráfica permite fácilmente entender situaciones complejas
- Medir el rendimiento o avance de los programas a través de resultados.



# ¿Qué necesitamos hoy?



Imprimir un sello de innovación para ser más competitivos.



Saber que Innovar no es solo crear cosas nuevas, sino tomar nuevas decisiones



Analítica de datos representa el presente y el futuro de la gestión empresarial



Enfrentamos los cambios a través de los hallazgos es casi obligatorio





Sostenibilidad y  
productividad

Potencializar y mejorar el  
Capital Humano

Satisfacción  
Integral

Transformar  
metodologías de  
Trabajo

Ventaja  
Competitiva



¿EN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL  
QUE VER PARA PODER ACTUAR?.....

# Logros Obtenidos

Resultados

**TRABAJADORES**

**47.948**

**EMPRESAS**

**120**

**DEPARTAMENTOS/MUNICIPIOS**

**25**

# VARIABLES



## Variables

EDAD  
ESCOLARIDAD  
GÉNERO  
ESTADO CIVIL

PERSONAS

Entre mayor edad, mayor capacidad de enfrentar situaciones complejas.

Las mujeres por una formación más cultural tienden a ser más resilientes que los hombres.

El nivel de desarrollo Intelectual permite mejores opciones para tomar decisiones, lo cual influye en la capacidad para enfrentar situaciones críticas.

## Impactos sobre los factores psicosociales

Cuantitativas y Cuantitativas/  
Demandas mentales y emocionales  
Exigencias de responsabilidad del cargo  
Desempeño en la jornada de trabajo  
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

RESILIENCIAS

ALTAS

MEDIAS

BAJAS

RESULTADO GLOBAL

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

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

## A mayor nivel de resiliencia, mayor capacidad de:

INNOVACIÓN Y  
CREATIVIDAD  
RECURSOS DE  
AFRONTAMIENTO  
CAPACIDAD DE  
REGULACIÓN

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

CATEGORÍA INDIVIDUAL

## A menor nivel de resiliencia, menor capacidad de:

Pertenencia, Compromiso, de  
Gestión del cambio, de afrontamiento,  
manejo del estrés

## A mayor nivel de resiliencia, mayor capacidad de:

TRABAJO  
COLABORATIVO

DESEMPEÑO  
COLECTIVO

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

CATEGORÍA DE EQUIPOS

## A menor nivel de resiliencia, menor capacidad de:

Mayor probabilidad de generación de conflictos laborales, competencia desigual y disfuncional, dificultad para el trabajo en equipo y la generación de metas compartidas.

## A mayor nivel de resiliencia, mayor capacidad de:

### Mejor Relación con colaboradores y gestión de:

CAPACIDAD DE  
INTEGRACIÓN

DELEGACIÓN  
COMUNICACIÓN

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

CATEGORÍA DE LÍDER

## A menor nivel de resiliencia, menor capacidad de:

- Integración colectiva y el desarrollo de equipos, se crean favoritismos.
- Generar Aprendizaje Colectivo
- Optimizar la Gestión empresarial
- Promover la Comunicación Interpersonal

# CONCLUSIONES

## PRIORIZAR EL ALCANCE DE LOS RESULTADOS RESILIENTES PERMITE:

- ✓ Gestionar adecuadamente programas y proyectos organizacionales con foco en el mejoramiento de los ambientes laborales
- ✓ Mayor compromiso y sentido de pertinencia de los trabajadores y los líderes de la empresa
- ✓ Mejor oportunidad para la Implementación de controles según los riesgos (Innovación y mejoramiento de tareas- acciones cooperativas).
- ✓ Mejor trabajo colaborativo (Equipos de alto rendimiento)



# 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

