

Plan Nacional MULTIMODAL 2024



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



educa

4

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

***SALUD PSICOSOCIAL
POSITIVAMENTE MÁS***

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



Sociedad Colombiana
de Medicina del Trabajo

COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA

CONVERSATORIO 2: DIGITALIZACIÓN PSICOSOCIAL: RETOS HACIA UNA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL INCLUYENTE Y SOSTENIBLE

Experto Líder:

Luana Betsy Polo C.

Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional, Master en Sistemas Integrados de Gestión y Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales.

Actualmente lidera en la Vicepresidencia de P y P de POSITIVA la estrategia nacional de salud psicosocial POSIIVAMENTE MAS, para empresas y trabajadores afiliados



luana.polo@positiva.gov.co



3214820043



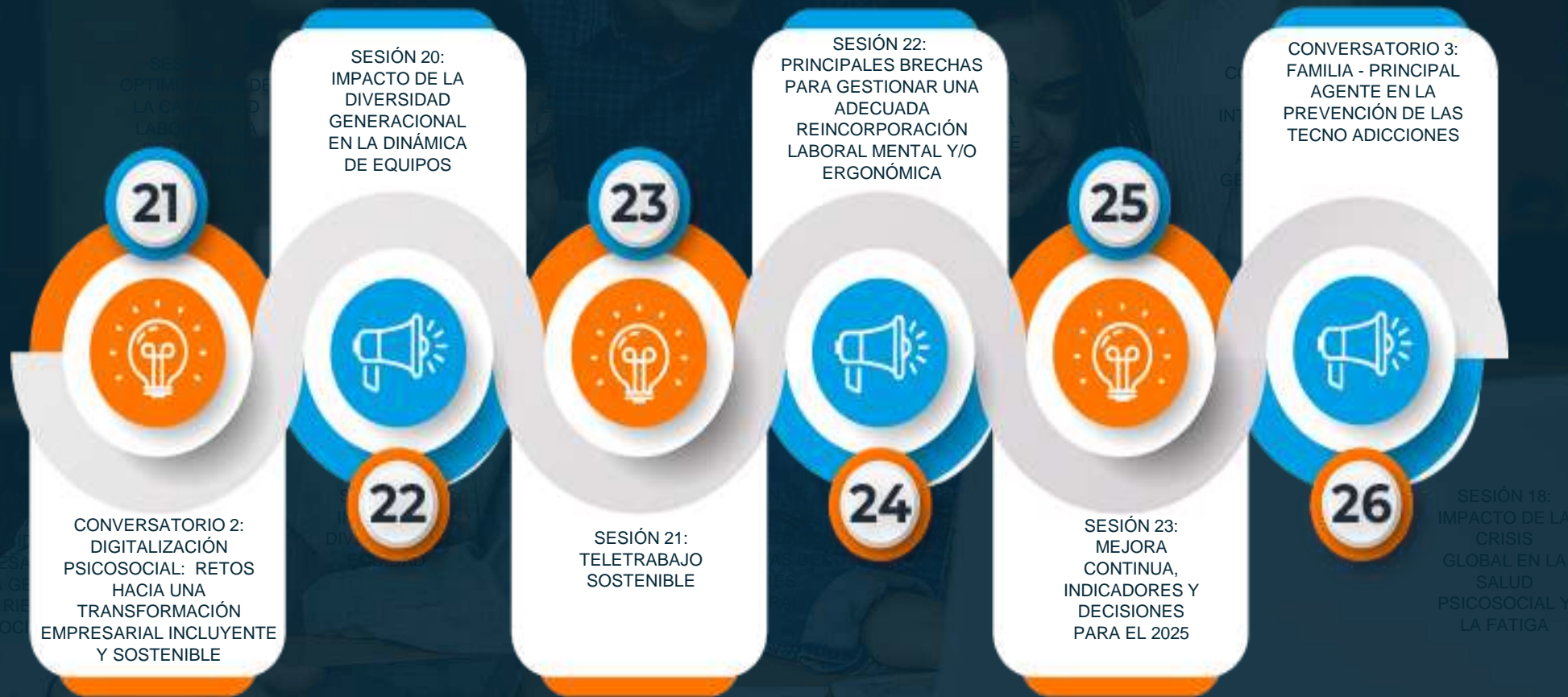
Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Por qué Transformarnos Hacia la tecnología ...

Hoy es imprescindible la interacción tecnológica y la gestión empresarial para cualquier proyecto o tarea; ahora bien, el desarrollo de acciones que hoy movilizan el mundo en torno a la salud mental y la salud psicosocial, no se aparta de la innovación y los avances que en materia tecnológica ofrece el mercado de los riesgos laborales



RETOS HACIA LA TRANSFORMACIÓN ?

CONECTIVIDAD

Hoy directivos y trabajadores necesitan conectarse desde cualquier lugar y desde cualquier dispositivo que se tenga a la mano.

La tecnología debe permitirnos conectarnos en tiempo real, y recibir la asesoría personalizada que necesite

DISPONIBILIDAD

Muy importante en la gestión de hoy que profesionales expertos, estén a disposición 24/7 especialmente en los servicios que requieran asistencia en salud mental .

De igual manera, los datos, la analítica y las métricas deben estar a disposición en tiempo real

SERVICIOS A LA MEDIDA

Cada vez más las exigencias del mercado se orientan a servicios más personalizados, que respondan a la identidad corporativa y que se visualicen como servicios que aporten valor a la gestión psicosocial

Por qué
mirar
diferente?



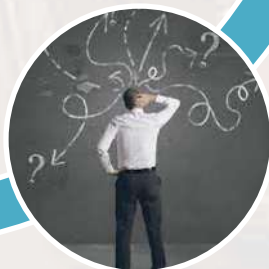
La **cuarta** revolución industrial ha **transformado** el mundo del trabajo



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

Nuevos elementos para la Gestión Psicosocial

A

El **Cambio** como
Aliado

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

B

Re-aprender para
crecer

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

C

Unir para
comprometer

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

Cambios necesarios para la Transformación



Qué retos enfrentamos?

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



El auge de la capacidad colectiva



Construyendo una Experiencia Laboral



Un diseño diferente



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)



TRANSFORMACIÓN 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



DESARROLLO TECNOLÓGICO

La salud psicosocial cada vez más exige responder a las demandas del nuevo mundo del trabajo...

Tecnología al servicio de la SALUD PSICOSOCIAL

Apoyos de
formación
personalizada y
masiva de Gestión
Psicosocial



Mapeo colectivo de
competencias
Humanas





AGUNAS CONCLUSIONES

- Solo podremos impactar de manera positiva en la salud mental, si trabajamos juntos en los determinantes laborales
- La gestión sobre la salud psicosocial es fundamental para obtener resultados efectivos sobre la salud mental de nuestros trabajadores.
- Todos podemos participar de manera activa en el cambio que necesitamos para hacer de nuestra sociedad un lugar sano, seguro y mentalmente sano.
- Si se logran resultados a corto plazo, se motiva la implementación de acciones a largo plazo.

BIBLIOGRAFIA

1

OIT, Doc. Trabajo Decente: Conferencia Internacional del Trabajo, 2018

2

OIT, Doc. Seguridad t Salud en el Cetro del Futuro del Trabajo, 2019

3

Ministerio del Trabajo, Resolución 2646, 2008

4

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



Comunidad Nacional de Conocimiento en:

SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MÁS

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



Experto Líder:

SANDRA MILEIDY GARZON

Perfil Profesional:

Profesional en psicología,
Especialista en SST
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos



eduarhenao.ofical@gmail.com



320 525 8591



Objetivo general

Comprender las dinámicas y estructuras organizacionales desde su integralidad, como mecanismo que permita identificar los factores de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores para implementar acciones de intervención orientadas a la integración y gestión adecuada de las nuevas tecnologías.



Objetivos específicos



Reconocer conceptos importantes como la Digitalización Psicosocial



Impacto Psicosocial de la Transformación Digital



Inclusión y Diversidad en la Era Digital



Desarrollo de Competencias Digitales para el Bienestar

DIGITALIZACIÓN
PSICOSOCIAL: RETOS HACIA UNA
TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL
INCLUYENTE Y SOSTENIBLE



Hoy nos encontramos en una encrucijada crucial: cómo gestionar la transformación digital de manera que no solo impulse la eficiencia empresarial, sino que también respete y promueva el bienestar psicosocial de nuestros equipos siendo empresas **SOSTENIBLES** e **INCLUYENTES**.



Algunas definiciones

- **Los factores de riesgo psicosocial:** se pueden definir como aquellas condiciones del trabajo, del entorno o del individuo, que en una interrelación dinámica generan percepciones y experiencias, que influyen negativamente en la salud y en el desempeño de las personas.
- **Resiliencia organizacional:** Es la habilidad de la organización para resistir, adaptarse y recuperarse rápidamente de eventos disruptivos, manteniendo la continuidad operativa y **aprendiendo de estas experiencias para fortalecerse en el futuro.**
- **Sostenibilidad:** capacidad de implementar y mantener prácticas digitales que no solo optimicen la eficiencia y el acceso a servicios, sino que también minimicen los impactos negativos sobre el bienestar de los usuarios y el entorno. La sostenibilidad en este ámbito abarca tanto la dimensión ambiental como la social y económica.
- **Incluyente:** La Inclusión consiste en aceptar a todas las personas como iguales -independientemente de su capacidad, etnia, edad, religión o identidad de género- y garantizar que tengan acceso a los mismos servicios y oportunidades que los demás.



EMPRESAS INCLUYENTES Y SOSTENIBLES

Las empresas que se esfuerzan por ser incluyentes y sostenibles enfrentan un panorama complejo cuando se trata de gestionar el riesgo psicosocial. **La relación entre inclusión, sostenibilidad y riesgo psicosocial es significativa**, ya que las prácticas inclusivas y sostenibles pueden reducir o, en algunos casos, aumentar el riesgo psicosocial dependiendo de cómo se implementen. A continuación, se exploran las conexiones clave entre estos factores:



1. Inclusión y Riesgo Psicosocial

Aumento del Riesgo Psicosocial:

•Desafíos de Implementación:

Implementar prácticas inclusivas de manera inadecuada puede llevar a tensiones y conflictos. Por ejemplo, si la inclusión se percibe como forzada o si no se abordan adecuadamente las diferencias culturales, puede surgir resistencia o malestar entre los empleados.

Reducción del Riesgo Psicosocial:

•**Diversidad y Apoyo:** Las empresas inclusivas suelen fomentar un ambiente de trabajo donde se valora la diversidad y se ofrece apoyo a todos los empleados. Esto puede reducir el riesgo psicosocial al crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados y aceptados.

•Equidad en las Oportunidades:

Al asegurar que todos los empleados tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y promoción, las empresas inclusivas pueden disminuir el estrés relacionado con la percepción de injusticia o desigualdad.



2. Sostenibilidad y Riesgo psicosocial

Aumento del Riesgo Psicosocial:

- **Presión por Cumplir Objetivos:** La presión para cumplir con metas de sostenibilidad puede generar estrés adicional para los empleados, especialmente si las expectativas no están claramente comunicadas o son percibidas como inalcanzables.

- **Adaptación y Cambios:** La transición hacia prácticas sostenibles puede requerir cambios significativos en la manera de trabajar, lo que puede generar incertidumbre y ansiedad entre los empleados.

Reducción del Riesgo Psicosocial:

- **Ambiente de Trabajo Saludable:** Las prácticas sostenibles a menudo incluyen la creación de un ambiente de trabajo más saludable, como la reducción de la contaminación y la mejora de las condiciones laborales. Esto puede contribuir a un menor estrés y una mejor salud mental.

- **Cultura Corporativa Positiva:** Las empresas que adoptan prácticas sostenibles suelen tener una cultura corporativa más consciente y responsable, lo que puede mejorar la moral y reducir el riesgo psicosocial.



3. Digitalización Psicosocial y Riesgo Psicosocial

Aumento del Riesgo Psicosocial:

- **Sobrecarga Digital:** La constante conexión a través de plataformas digitales puede llevar a una sobrecarga de información y una sensación de estar siempre "en línea", lo que puede aumentar el estrés y la ansiedad.

- **Despersonalización:** La interacción a través de medios digitales puede reducir el contacto personal, lo que puede llevar a sentimientos de aislamiento y disminución de la cohesión social en el lugar de trabajo.

Reducción del Riesgo Psicosocial:

- **Acceso a Recursos:** La digitalización puede ofrecer acceso a recursos y apoyo psicosocial, como plataformas de bienestar mental, que pueden ayudar a los empleados a gestionar el estrés y otros problemas de salud mental.

- **Flexibilidad:** Las herramientas digitales pueden facilitar el trabajo remoto y flexible, lo que puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal y reducir el riesgo psicosocial.



DESAFIOS DE LA ERA DIGITAL PSICOSOCIAL

Las herramientas digitales deben ser accesibles para todos los empleados, incluidos aquellos con discapacidades. La falta de accesibilidad puede excluir a algunos empleados y crear barreras para su participación plena en el entorno laboral.

ACCESIBILIDAD
Y USABILIDAD

Software utilizados en procesos como la contratación, la evaluación de desempeño y la promoción pueden tener sesgos inherentes que perpetúan la discriminación. Esto puede afectar negativamente a la diversidad en la fuerza laboral y crear desigualdades en el lugar de trabajo.

Sesgo
Algorítmico
y Discriminación

La digitalización puede influir en cómo se perciben y se manejan las problemáticas relacionadas con la salud mental. El estigma asociado a la salud mental puede ser exacerbado en un entorno digital donde la comunicación y la interacción suelen ser impersonales.

Estigma y Salud
Mental

No todos los empleados tienen el mismo acceso a las herramientas digitales necesarias para trabajar de manera efectiva. Las brechas en el acceso a la tecnología pueden exacerbar las desigualdades existentes entre diferentes grupos de empleados.

Desigualdades en
el Acceso a la
Tecnología:



Estrategias para Mitigar el Riesgo Psicosocial en Empresas Inclusivas y Sostenibles

1. Desarrollo de Políticas y Procedimientos Claros

- **Políticas de Inclusión y Diversidad:** Desarrollar e implementar políticas claras sobre inclusión y diversidad que establezcan normas y expectativas para todos los empleados. Asegúrate de que estas políticas estén bien comunicadas y sean accesibles.
- **Políticas de Sostenibilidad:** Crear políticas que guíen las prácticas sostenibles dentro de la empresa. Estas políticas deben ser específicas y orientadas a objetivos claros para evitar confusión y presión innecesaria.

2. Capacitación y Educación Continuas

- **Capacitación en Inclusión:** Ofrecer formación regular sobre temas de inclusión y diversidad para todos los niveles de la organización. La capacitación debe abordar tanto la teoría como las prácticas, y debe incluir cómo gestionar el riesgo psicosocial relacionado con la inclusión.
- **Formación en Sostenibilidad:** Proporcionar educación sobre prácticas sostenibles y cómo estas pueden ser integradas en el trabajo diario. Asegúrate de que los empleados comprendan el propósito y los beneficios de las prácticas sostenibles.



ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN PSICOSOCIAL

3. Monitoreo y Evaluación del Clima Laboral

- **Encuestas de Clima Laboral:** Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral, la satisfacción de los empleados y los niveles de estrés. Utiliza esta información para identificar áreas problemáticas y desarrollar estrategias de intervención.
- **Evaluaciones de Riesgo Psicosocial:** Implementar herramientas de evaluación para identificar y mitigar los riesgos psicosociales asociados con la digitalización, la inclusión y la sostenibilidad.

4. Apoyo y Recursos para el Bienestar

- **Servicios de Apoyo Psicológico:** Ofrecer acceso a servicios de apoyo psicológico y bienestar mental, como asesoramiento en línea, programas de asistencia para empleados (EAP), y recursos de manejo del estrés.
- **Recursos para la Salud Física:** Proporcionar recursos para la salud física, como programas de bienestar y actividades que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal.



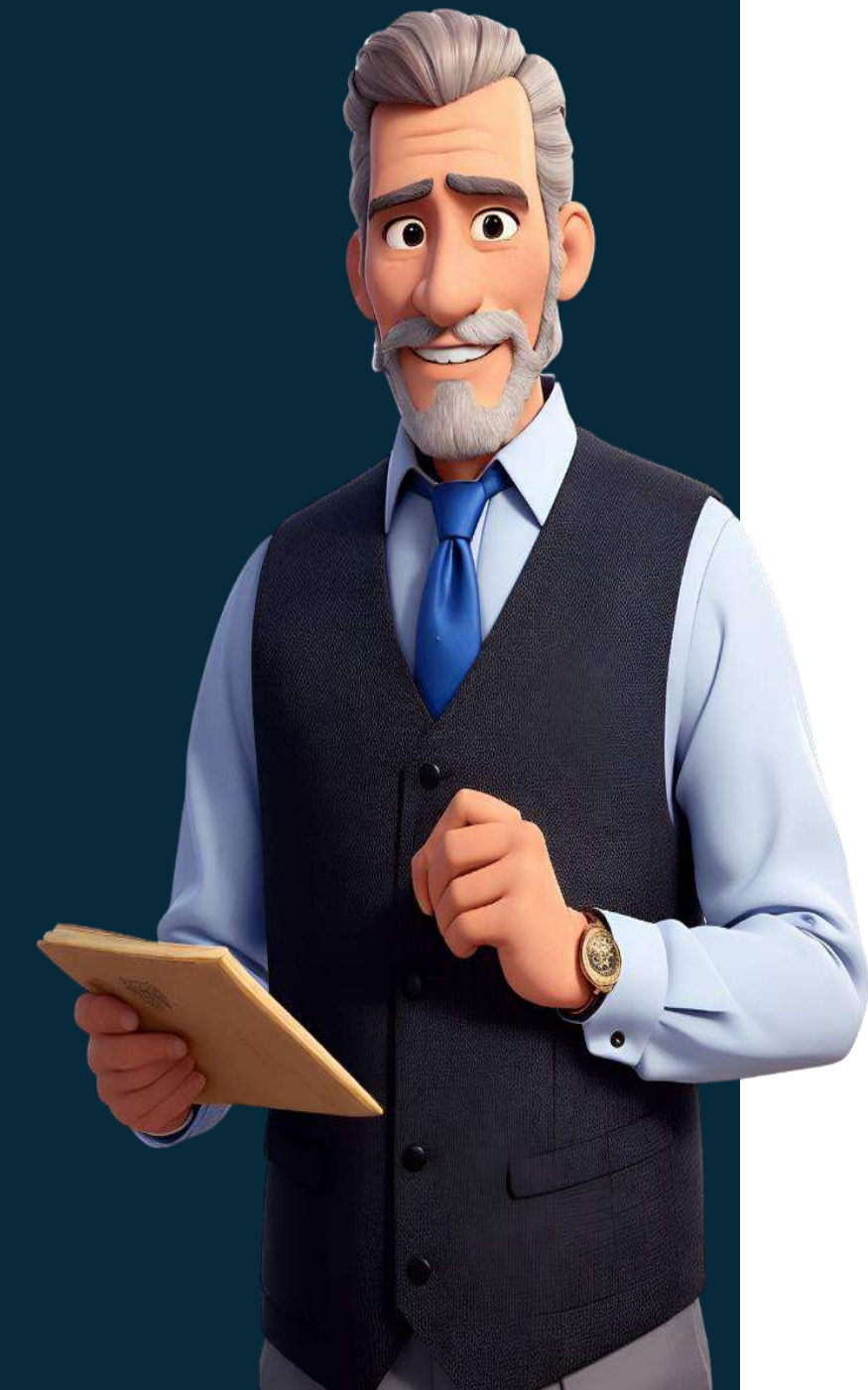
ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN PSICOSOCIAL

5. Comunicación Abierta y Transparente

- **Comunicación sobre Cambios:** Informar a los empleados sobre los cambios relacionados con la inclusión, la sostenibilidad y la digitalización de manera clara y transparente. Asegúrate de que comprendan los motivos y el impacto de estos cambios.
- **Espacios de Diálogo:** Crear espacios para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias sobre las prácticas de inclusión y sostenibilidad. Fomentar un entorno en el que se valore la retroalimentación.

6. Gestión de Cambios y Adaptación

- **Planes de Gestión del Cambio:** Implementar planes de gestión del cambio efectivos para acompañar las transiciones hacia prácticas inclusivas y sostenibles. Estos planes deben abordar el impacto en los empleados y proporcionar apoyo durante el proceso de cambio.
- **Flexibilidad y Adaptación:** Ofrecer flexibilidad en la implementación de nuevas prácticas para permitir a los empleados adaptarse de manera gradual y según sus necesidades individuales.



ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN PSICOSOCIAL

7. Creación de una Cultura de Apoyo

- **Liderazgo Inclusivo:** Promover un liderazgo inclusivo que modele comportamientos positivos y apoye activamente la inclusión y la sostenibilidad. Los líderes deben ser accesibles y demostrar un compromiso genuino con estos principios.
- **Reconocimiento y Recompensas:** Reconocer y recompensar los esfuerzos y logros relacionados con la inclusión y la sostenibilidad. Esto puede incluir premios, menciones en reuniones y otros incentivos.

8. Evaluación Continua y Mejora

- **Revisión Regular de Políticas:** Revisar y actualizar regularmente las políticas y prácticas relacionadas con la inclusión, la sostenibilidad y el riesgo psicosocial. Adaptar las estrategias según las necesidades y feedback de los empleados.
- **Innovación y Mejora:** Fomentar una cultura de innovación y mejora continua en la forma en que se gestionan los riesgos psicosociales, la inclusión y la sostenibilidad.



¡Gracias!

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular