

# Plan Nacional MULTIMODAL 2024

## Comunidad Nacional de Conocimiento en:

# *SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MÁS*

**El cuidado de sí**  
suma a tu 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](mailto: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

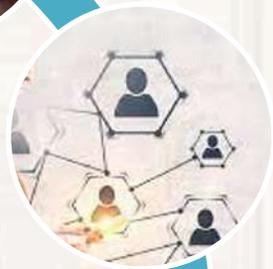
## SERVICIOS A LA MEDIDA

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](mailto: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:

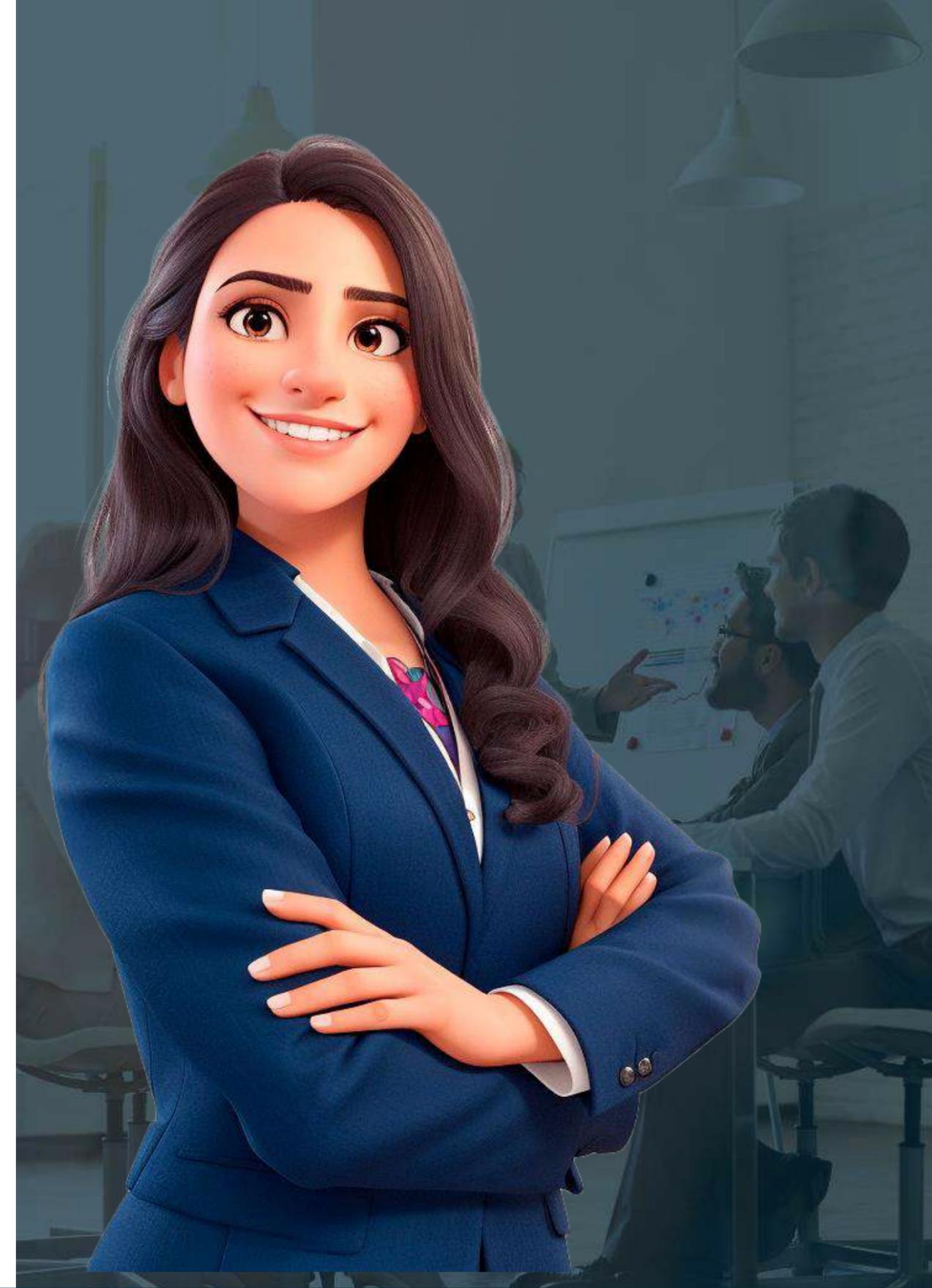
Implementar prácticas inclusivas de manera inadecuada puede llevar a tensiones y conflictos. Por ejemplo, si la inclusión se percibe como forzada o si no se abordan adecuadamente las diferencias culturales, puede surgir resistencia o malestar entre los empleados.

### 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.



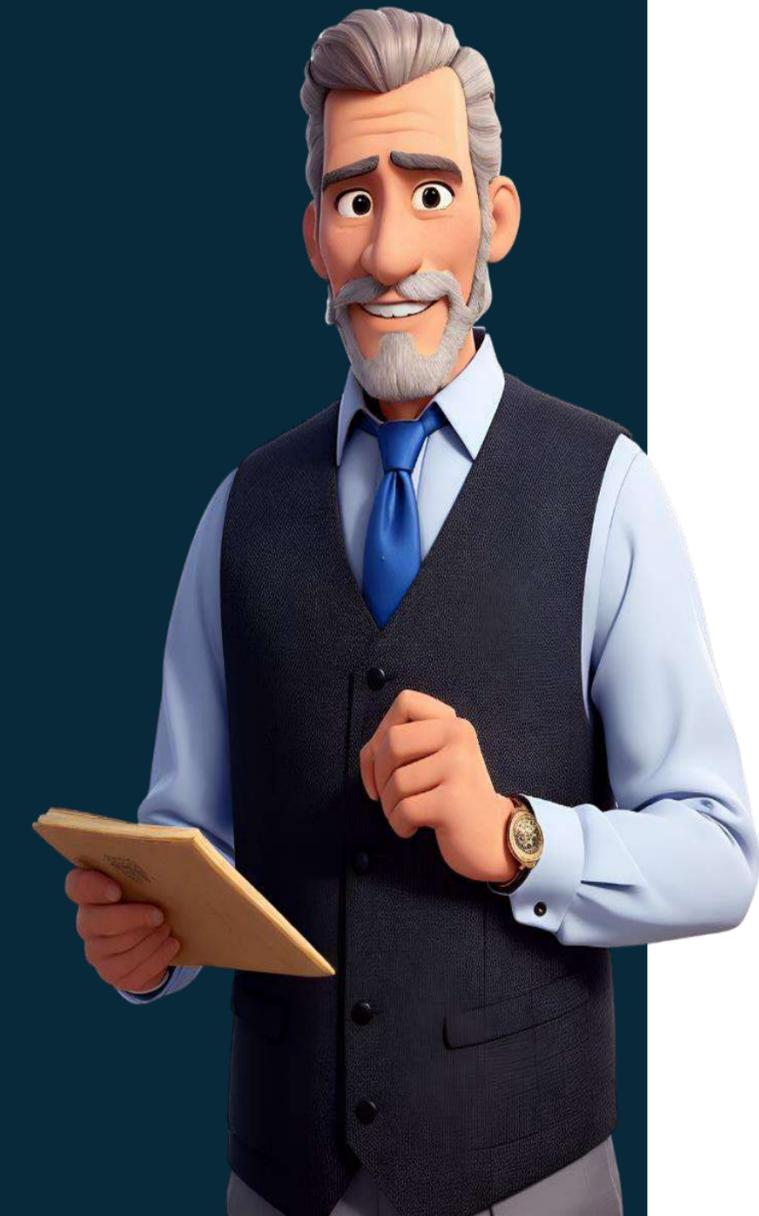
## ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN PSICOSOCIAL

### 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