Evento Bimodal
Virtual / Presencial

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

CONSTRUYENDO CULTURA basada en SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA

ACHO Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

María José Mejía P
Abogada
3043832288
pime.mariajose@gmail.com

Edwin Rodríguez G
Abogado
3168342300
ed.rodriguez@acimut.co

Sandra Pimentel M
Ingeniera Industrial
3207269372
consultoria.erl@gmail.com

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

CONSTRUYENDO CULTURA basada en SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Organiza:

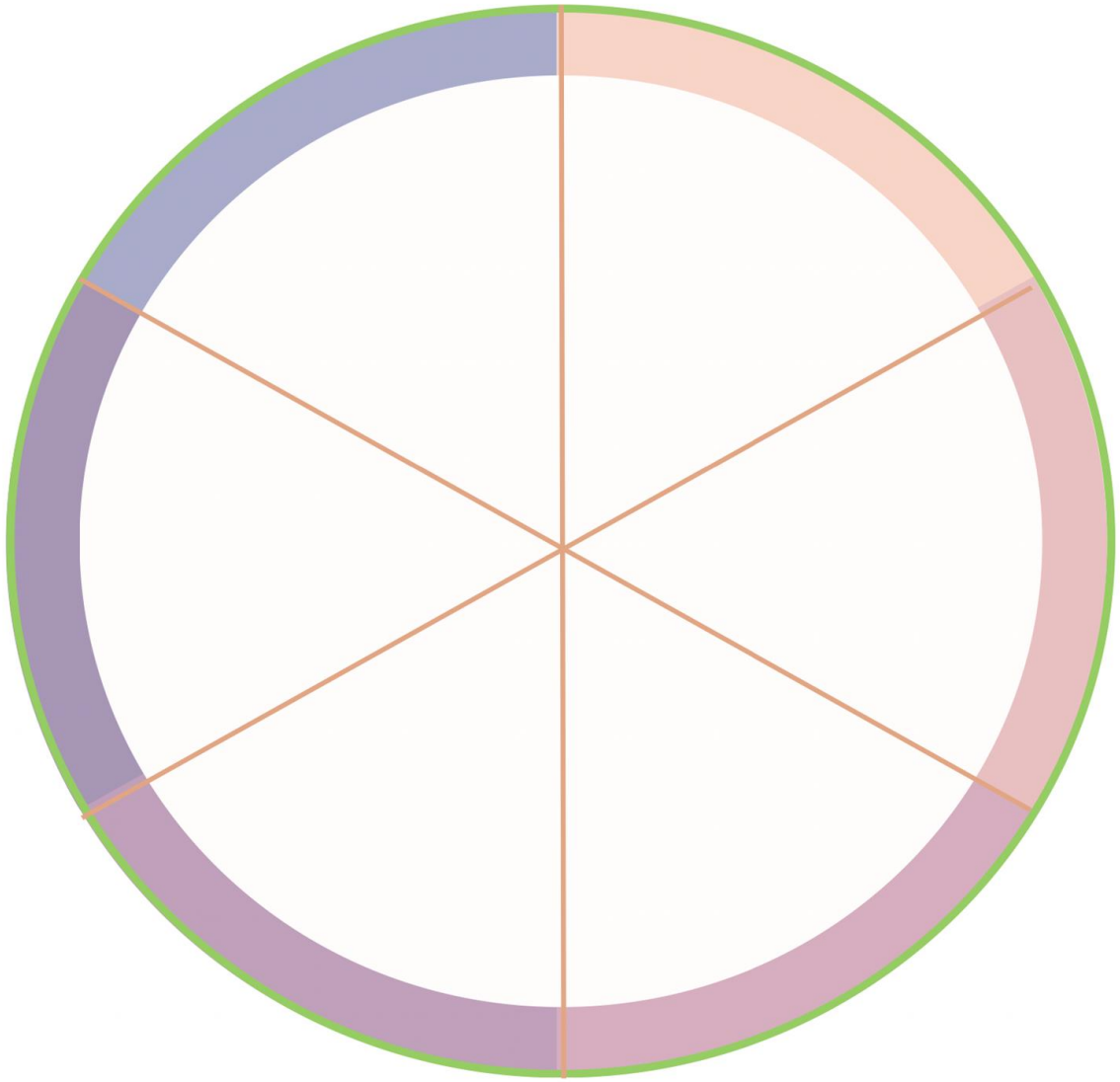
CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

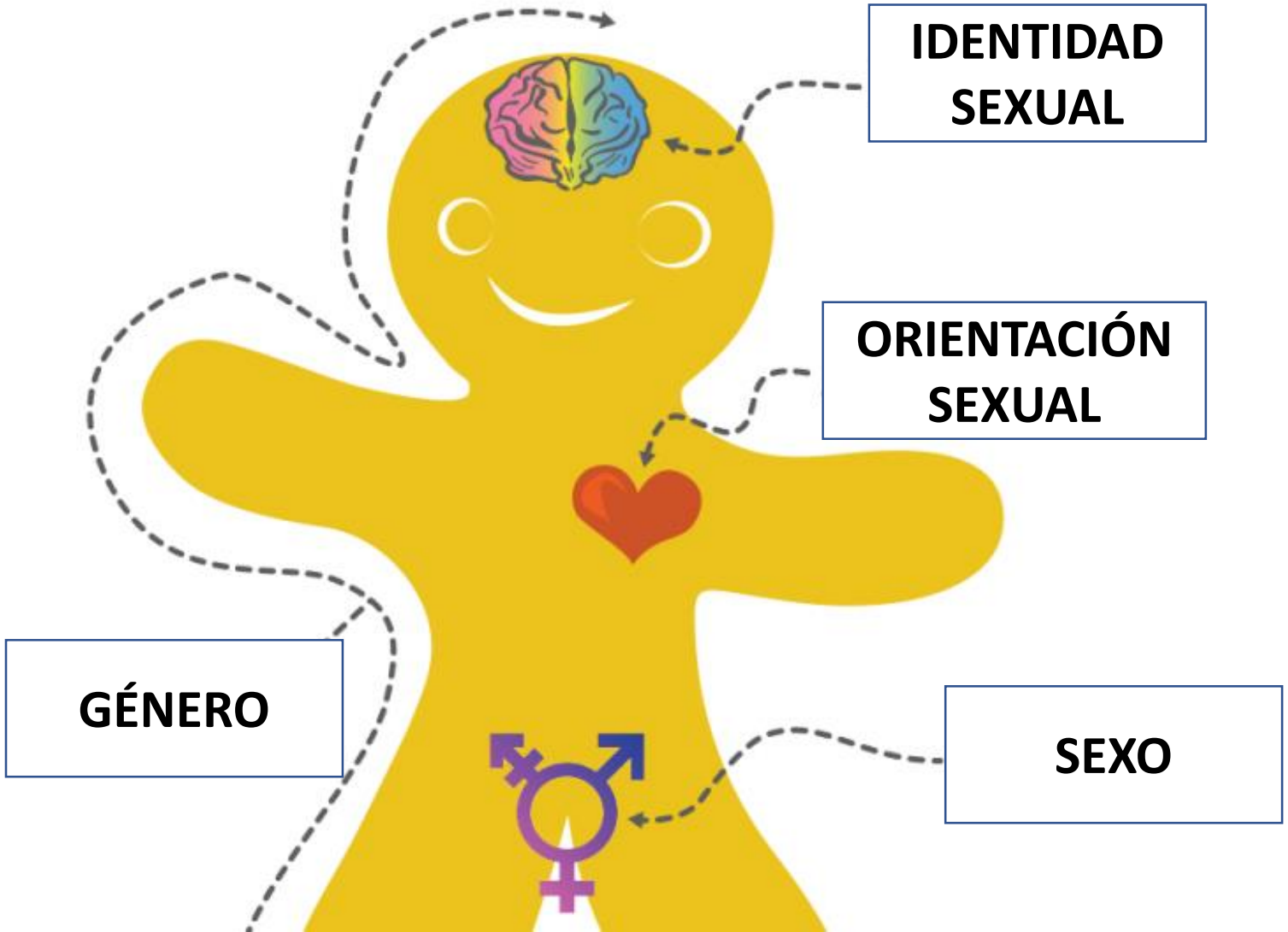
¿SOMOS DEI?

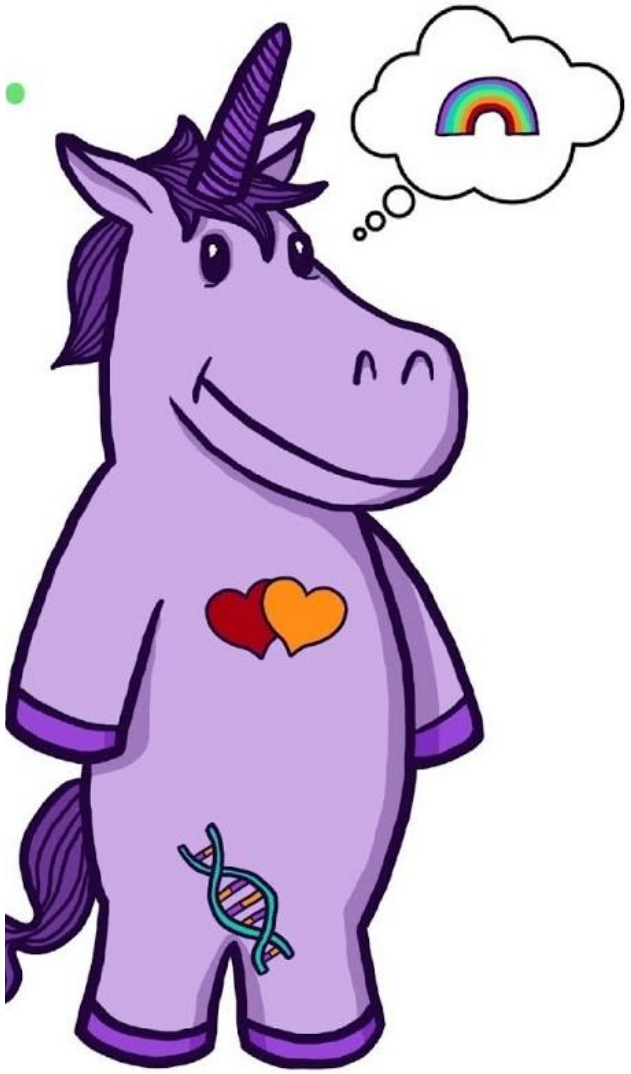
DEI



- ✓ OCUPACIONAL
- ✓ RELACIONAL
- ✓ COGNITIVA
- ✓ FÍSICA
- ✓ VALORES
- ✓ SOCIAL

DEI





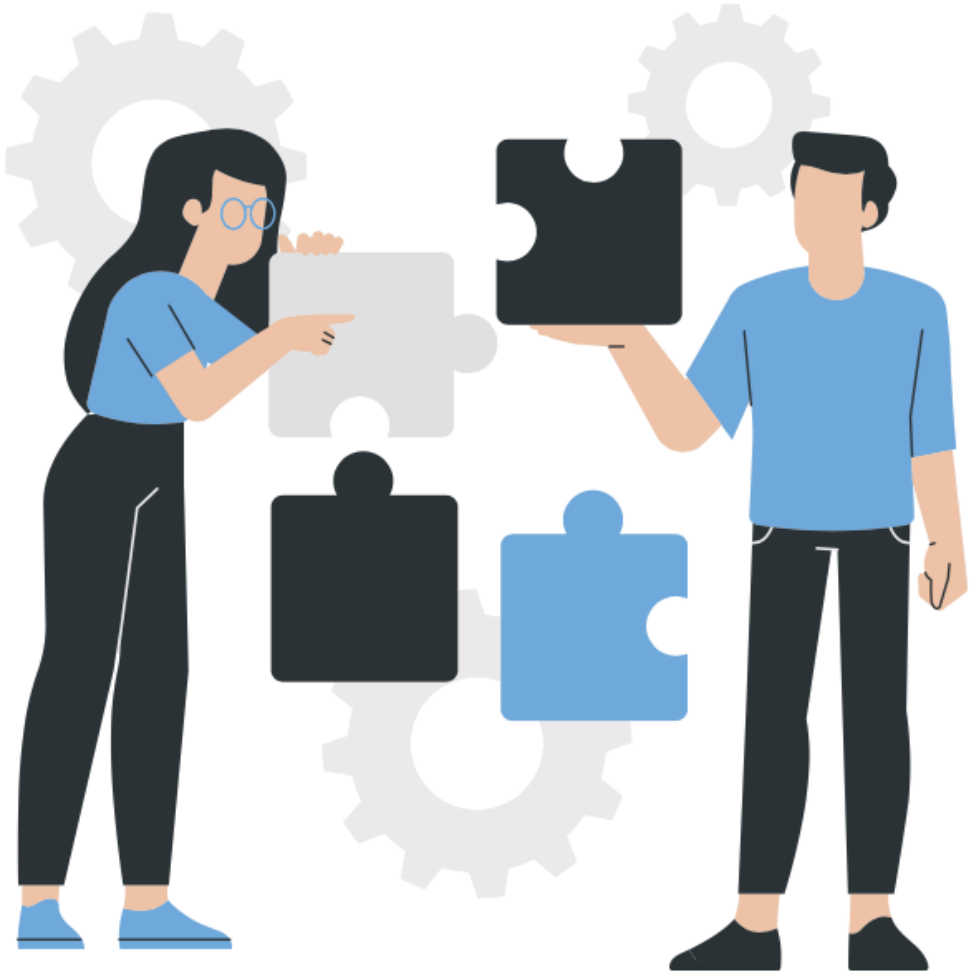
DEI

- ANTES DE 1955: TRADICIONALISTAS
- 1956 - 1970: BABY BOOMERS
- 1971 - 1981: GENERACIÓN X
- 1982 - 1992: GENERACIÓN Y
- 1982 - 1992: GENERACIÓN Z

DEI

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

LOS TIPOS DE
Y
(A, B, C y D)



DEI

A B C D

DEI

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

EQUILIBRIO

CONTEXTO HISTÓRICO
MUNDO ACELERADO

SER ÚTIL, VALORADO, ESCUCHADO, PODER APORTAR Y CRECER

¿PARA QUÉ?

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

Organiza:

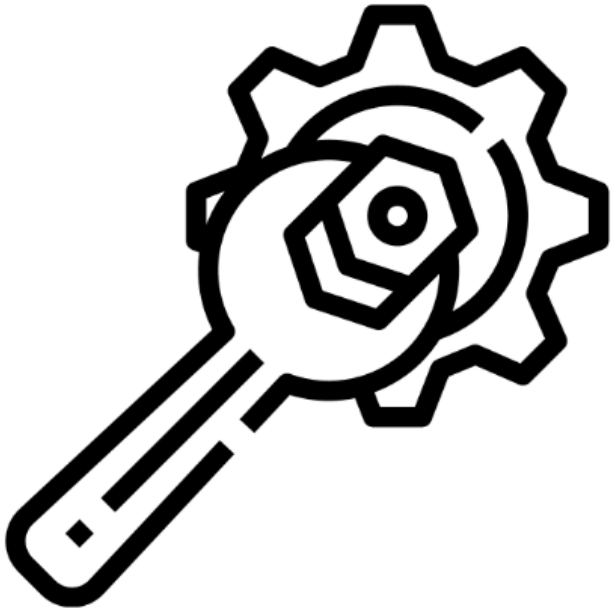
CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

DEI

Entender demográficamente a nuestros equipos y generar programas o al menos estrategias de fortalecimiento en el trabajo en equipo, de modo que podamos potenciar las bondades de cada generación y generar un aumento en la productividad de los mismos.



SEGURIDAD PSICOLÓGICA

INCLUSIÓN

APRENDIZAJE

COLABORACIÓN

DESAFÍO S.C

DEI

Si tenemos un entorno psicológicamente seguro, permitiremos que estas generaciones que quizás pueden generar un poco más de “desestabilización”, puedan construir un entorno que se acomode indirectamente a aquello que buscan:

- Poder aportar
- Poder construir
- Poder innovar
- Poder crecer
- Poder tener equilibrio
- Sentirse parte
- Aportar al mundo

DEI

Estrategias para poder crear estos entornos saludables psicológicamente:

- **Líder – no jefe**
  - **Mentoring**
  - **Retroalimentación**
  - **Escucha activa**
  - **Generación de Proyectos**
  - **Dinamismo en las tareas, rotación de asignaciones**
  - **Mesas de trabajo**
  - **Rotación en momentos de integración**
  - **Programas de crecimiento**
  - **Conexión con el propósito superior**
  - **¿Para qué?**

4 SESGOS FRENTE A Y y Z

X

- NO SON COMPROMETIDOS
- SON EGOÍSTAS
- SON POCO MADUROS Y CAPRICHOSOS
- SE DISTANCIAN DE LAS DEMÁS GENERACIONES

Por medio de la seguridad psicológica podemos potenciar las bondades que ellos traen…

- Son muy versátiles
- Son muy impacientes
- Tienen habilidades digitales innatas
- Muy buena capacidad para romper esquemas
- Tienen espíritu crítico
- El dinero no es tan importante
- Son tribales

Cultura de experiencia cliente interno, programa de bienestar, clima y relacionamiento laboral, Mejora continua.

“Los equipos creativos encuentran la forma de utilizar sus diferencias y energías, no sus puntos débiles.” Ken Robinson

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

¿SOMOS DEI?

D E I

? ?

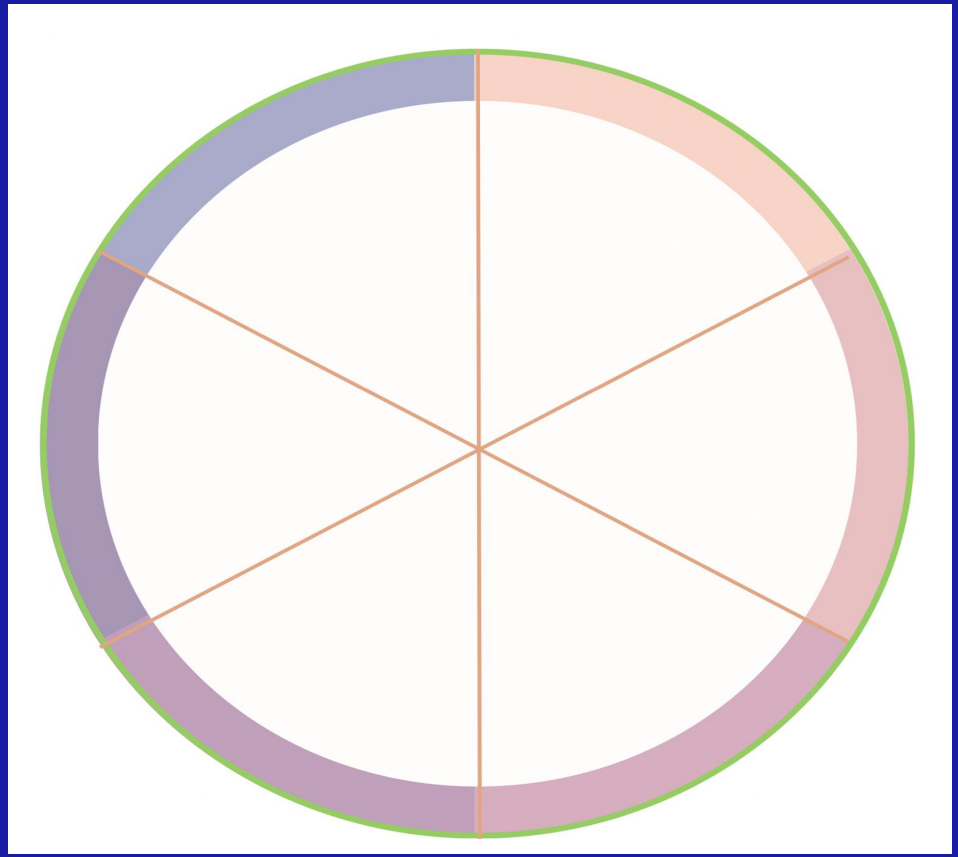
Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

INKULZEN®

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

¿PORQUÉ HABLAR DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA ?

¿Porqué hablar de SP?

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

En un estudio realizado por **Gallup** se encontró que únicamente **3 de cada 10 colaboradores** están muy de acuerdo en que **sus opiniones en el trabajo se toman en cuenta**.
Se calcula que al **aumentar** esa proporción a **6 de cada 10 colaboradores**, las organizaciones podrían conseguir:

- ✓ **Reducción del 27% en rotación de personal**,
- ✓ **Reducción del 40% en los incidentes de seguridad**
- ✓ **Aumento del 12% en la productividad.**

¿Qué entender por SEGURIDAD PSICOLÓGICA (SP)?

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

"Se refiere a la percepción de un individuo de las consecuencias de asumir un riesgo interpersonal, o la creencia de que un equipo es seguro para asumir riesgos sin ser discriminado, humillado, maltratado, avergonzado visto como ignorante, incompetente, negativo o perturbador."

"Es la creencia de que uno no será castigado ni humillado por hablar con ideas, preguntas, preocupaciones o errores".

"En el entorno laboral es aquella condición en la que una persona puede compartir sus ideas y preguntas sin temor a represalias, burlas o pérdida de empleo o condición social.

"Se refiere a una cultura de vulnerabilidad recompensada en la que los empleados se sienten
1) Incluidos, 2) Seguros para aprender,
3) Seguros para contribuir y 4) Seguros para desafiar el status quo, todo sin ser avergonzados, marginados o castigados de alguna manera"

Cultura sin MIEDO IN

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

El MIEDO INTERPERSONAL puede:

1. Dominar la vida laboral y frustrar la **colaboración** que se necesita en **un equipo de trabajo** para la gestión del **riesgo laboral** y el fortalecimiento de la CULTURA DE SEGURIDAD.

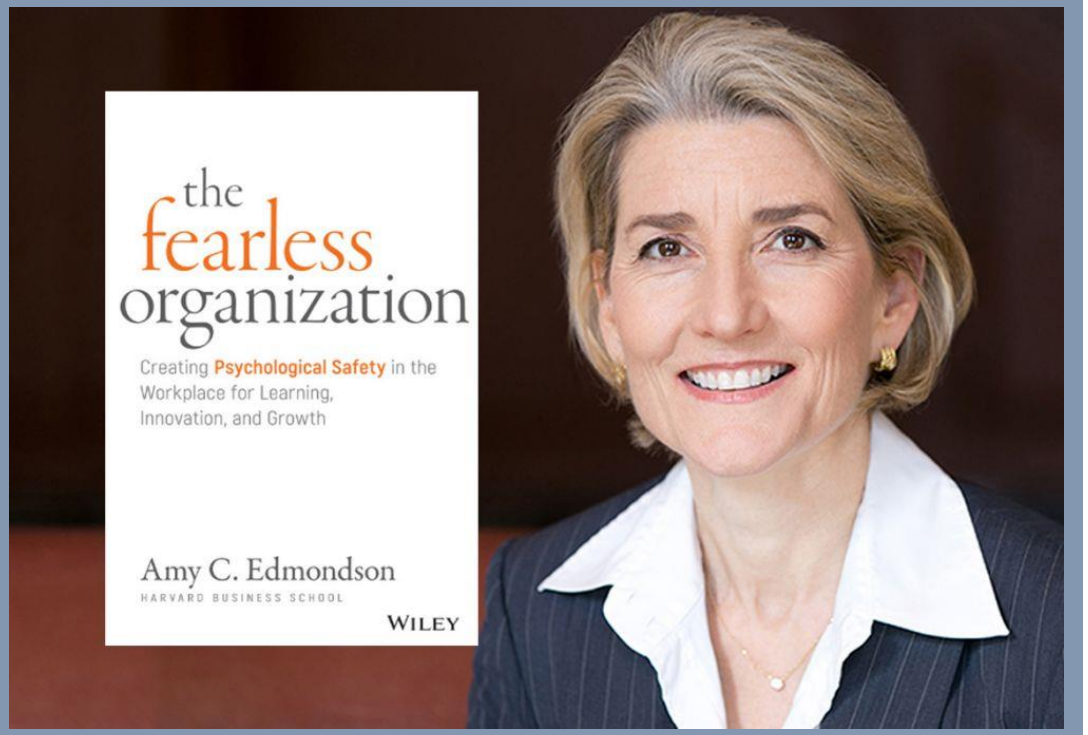
2. Ser **causa raíz** de muchos **ACCIDENTES** con alto impacto en PROcesos, PErsonas, Materiales y Activos.

Algunas Referencias

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

- Edgar Schein y Warren Bennis
- Amy Edmondson
- Google
- Timothy Clark
- ISO 45003

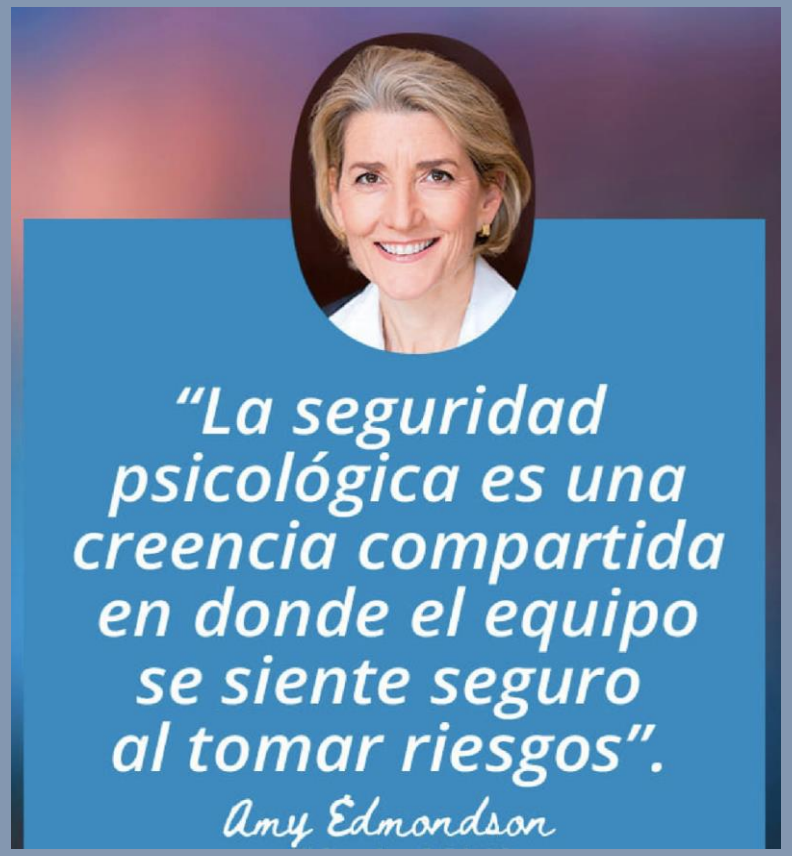
Prof. Amy C. Edmondson -
Escuela de Negocios de Harvard, EE. U.U



Amy Edmondson, es profesora de liderazgo y gestión en Harvard Business School, y se dedica al estudio del trabajo en equipo, la seguridad psicológica y el aprendizaje organizacional. En numerosos artículos ha considerado que "la cultura tradicional de 'encajar' y 'seguir adelante' significa la ruina de la economía del conocimiento", ya que para que un equipo de trabajo tenga éxito el líder debe generar un "clima interpersonal" que permita un "flujo continuo de nuevas ideas".

Hay "tres posturas que los líderes deben adoptar para crear seguridad psicológica y promover la innovación, y son la **humildad, la curiosidad y la empatía", enumeró Edmondson**.
"La humildad consiste en reconocer: 'no tengo todas las respuestas'.
La curiosidad es ese reconocimiento omnipresente de que hay más que aprender.
Y la empatía es la capacidad de hacer una pausa y reconocer, cuando escuchas malas noticias o algo que no esperas o no te gusta, que el mensajero es un ser humano, y una reacción positiva puede hacer que las cosas sigan adelante".

Prof. Amy C. Edmondson -
Escuela de Negocios de Harvard, EE. U.U



Caso Google

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

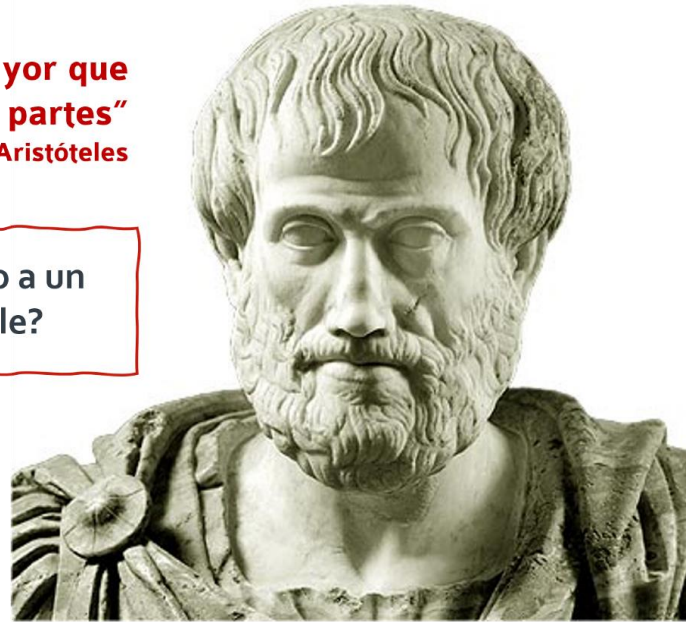
PROYECTO ARISTÓTELES

CLAVES PRINCIPALES para obtener **un equipo de alto rendimiento**

1. **Seguridad psicológica:**
   ¿Podemos tomar riesgos sin sentirnos inseguros o avergonzados?
2. **Confianza:**
3. **Estructura y Claridad**
4. **El sentido del trabajo**
5. **El impacto del trabajo**

"El todo es mayor que la suma de la partes"
Aristóteles

¿Qué hace efectivo a un equipo en Google?



Google
Proyecto Aristóteles
2012-2015

"No hay ningún equipo sin confianza"
Paul Santagata, Jefe de Industria de Google

PIXAR

(1999 – Toy Story 2)

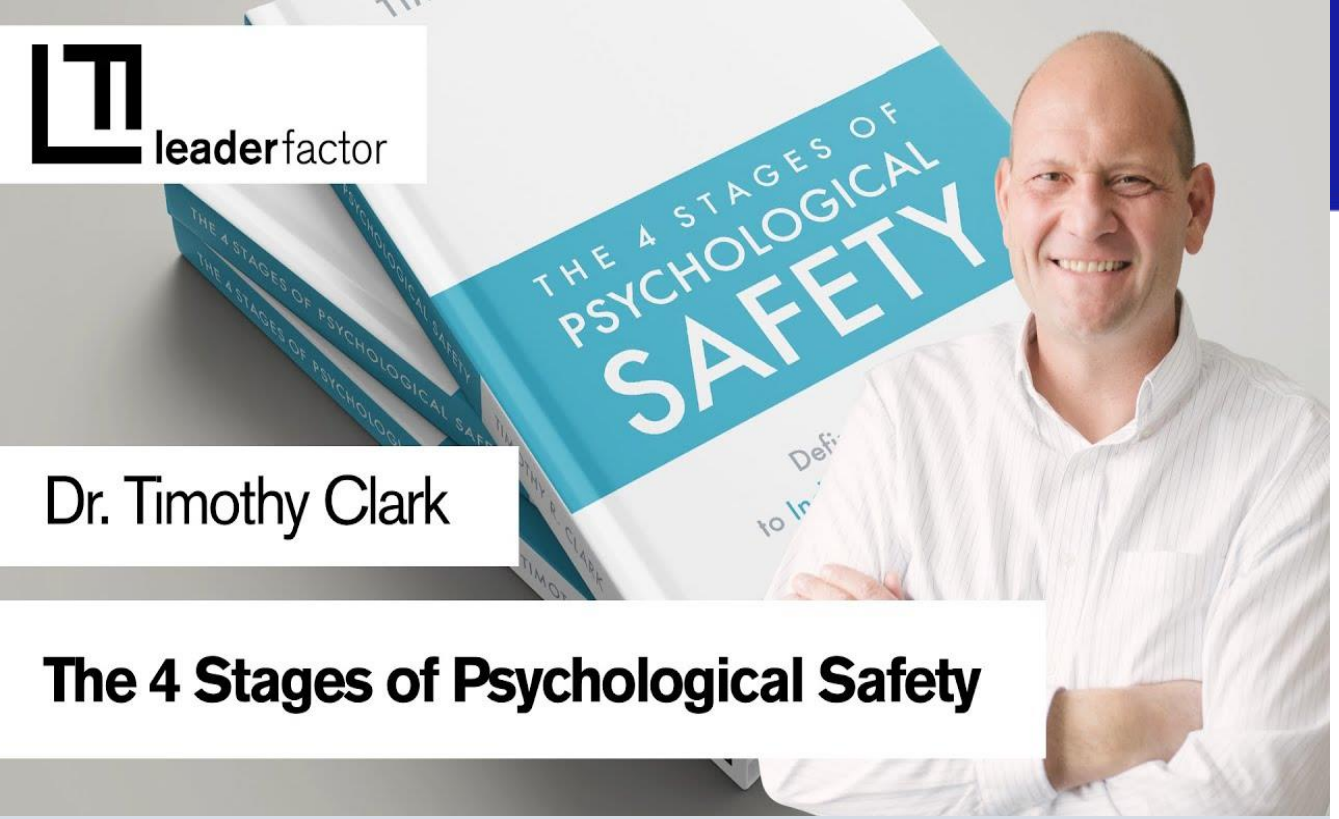
28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

BRAINTRUST ó el poder de las CONVERSACIONES PODEROSAS

Evaluación periódica en proceso de producción. Tanto directores como productores, ven la película en conjunto y posteriormente dan retroalimentación al director sobre lo que creen que funciona y lo que no. Sin embargo, el factor clave, es que la retroalimentación debe ser completamente honesta.

Reglas:

1. La retroalimentación debe ser **constructiva**. Dirigida al problema y no a la persona.
2. El director **no puede** tomar una postura defensiva
3. Todos los comentarios **son sugerencias**, ultimadamente el director es quien decide si toma o deja las soluciones propuestas
4. La retroalimentación se debe brindar desde un lugar **empático**

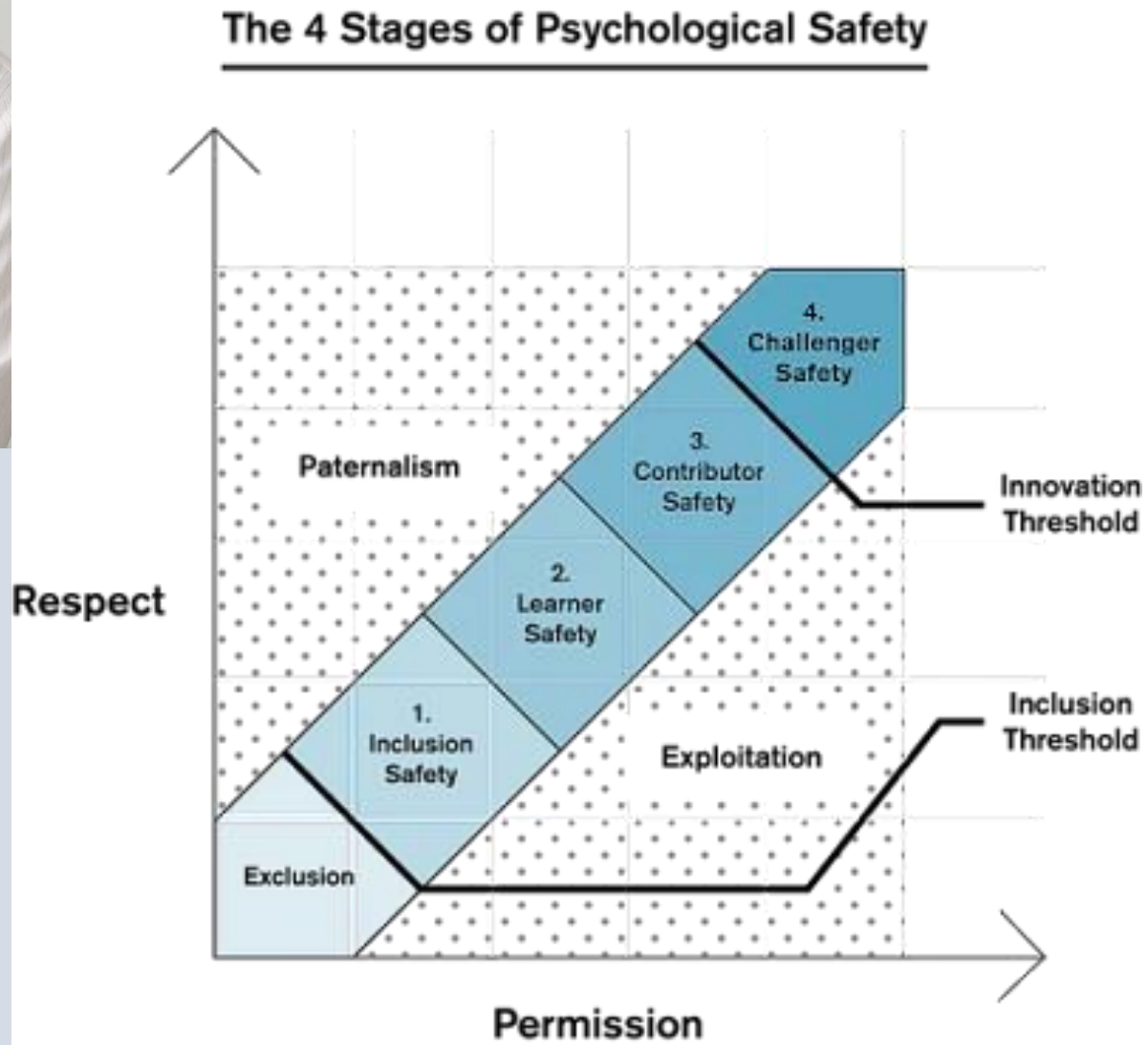


Tim Clark hablaba acerca de cómo progresa la seguridad psicológica a través de cuatro etapas en función de dos variables principales:

- Respeto
- Permiso para participar

Autor de "The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation"

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

¿CÓMO PUEDE IMPACTAR LA AUSENCIA DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA?

ACCIDENTE DEL TRANSBORDADOR ESPACIAL

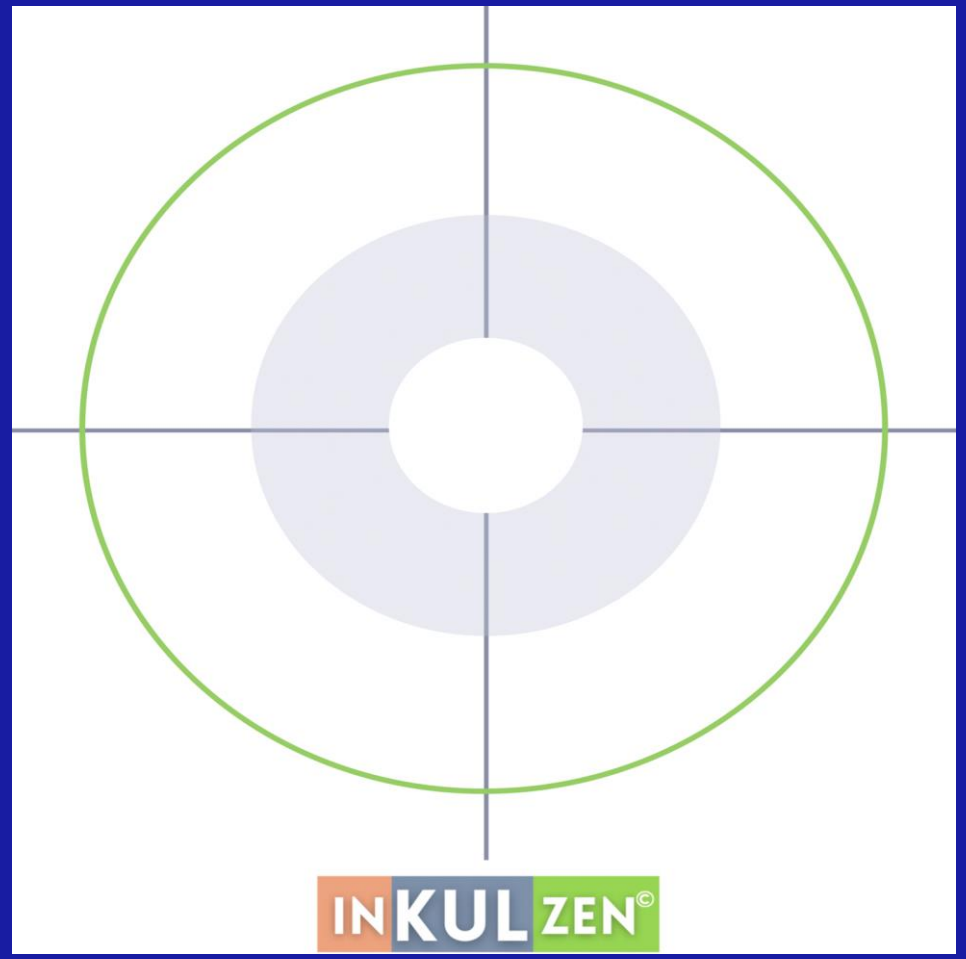
28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

¿CÓMO TRANSITAR HACIA UNA CULTURA BASADA EN SEGURIDAD PSICOLÓGICA?

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

INTERNACIONAL
ISO
ESTÁNDAR
45003

Primera edición 2021-06

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Seguridad y salud psicológica en el trabajo - Directrices para la gestión de riesgos psicosociales

Referencia número ISO 45003: 2021

Este documento:

- ✓ Describe ejemplos de peligros psicosociales que surgen de la organización del trabajo, los factores sociales y el entorno laboral, el equipo y las tareas peligrosas, así como una serie de medidas de control que pueden utilizarse para eliminar los peligros o minimizar los riesgos asociados.

- ✓ Incluye información sobre lo que es importante que las organizaciones consideren en relación con la sensibilización sobre los riesgos psicosociales, el desarrollo de la competencia en la gestión de los riesgos psicosociales, el apoyo a la recuperación y el regreso al trabajo de los trabajadores afectados, y la planificación y respuesta a situaciones de emergencia.

INTERNACIONAL ESTÁNDAR

ISO 45003

Primera edición 2021-06

1. Alcance
2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Contexto de la organización
5. Liderazgo y participación de los trabajadores
6. Planificación
7. Apoyo
8. Operación
9. Evaluación del desempeño
10. Mejora
11. Bibliografía

6.1.2.1.2 La organización debería identificar los **peligros** de naturaleza psicosocial. Estos pueden incluir...

Tabla 1 - Aspectos de cómo se organiza el trabajo Ejemplos de Criterios
Roles y expectativas
Demandas de trabajo
Gestión del cambio organizacional
Trabajo remoto y aislado
Carga de trabajo y ritmo de trabajo
Horas de trabajo y horario
Seguridad laboral y trabajo precario

Tabla 2 - Factores sociales en el trabajo
Relaciones interpersonales
Liderazgo
Cultura organizacional / de grupo de trabajo
Reconocimiento y recompensa
Desarrollo de carrera
Apoyo
Supervisión
Cortesía y respeto
Equilibrio trabajo-vida
Violencia en el trabajo
Acoso
Bullying y victimización

Tabla 3 - Entorno de trabajo, equipo y tareas peligrosas
Entorno de trabajo, equipos y tareas peligrosas.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Resolución 2764 de 2022, mediante la cual adopta la **batería de instrumentos** para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

INKULZEN®

MODELO para una TRANSFORMACIÓNCULTURAL basada en SEGURIDAD PSICOLÓGICA?

MODELO INKULZEN©

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

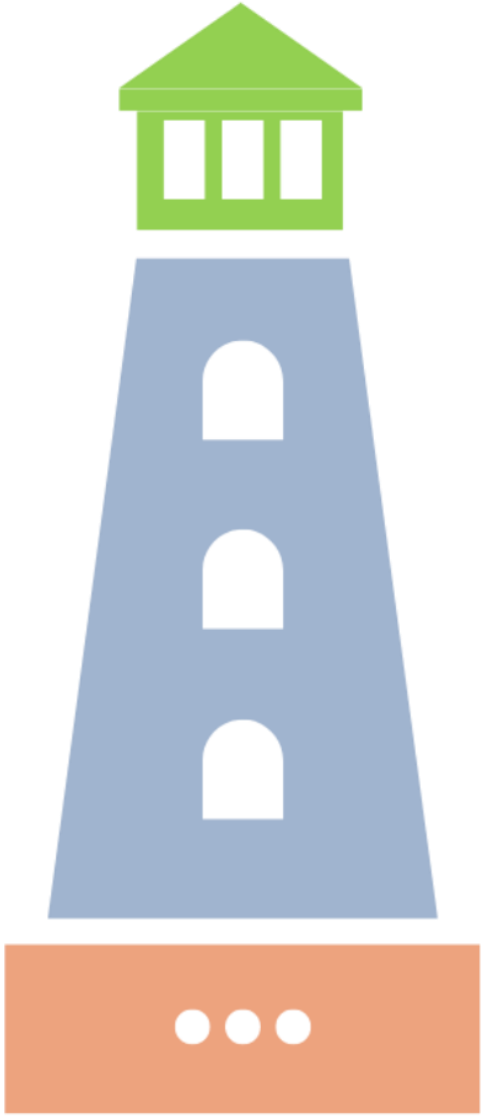
InKulZen© es un modelo de gestión integral que contribuye al fortalecimiento de procesos de transformación cultural desde la base del comportamiento, conectando propósitos individuales y organizacionales de forma simple y profunda.

Fases del Modelo

IN
Gestión en el INDIVIDUO

KUL
Gestión Cultural

ZEN
Gestión del Cambio y la Mejora



28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

Estrategia de GESTIÓN DEL CAMBIO

INKULZEN®

Modelo ADKAR

Elemento ADKAR	Definición
Awareness (Consciencia)	De la necesidad del cambio
Desire (Deseo)	Para participar y apoyar el cambio
Knowledge (Conocimiento)	Sobre cómo cambiar
Ability (Habilidad)	De implementar competencias y comportamientos requeridos
Reinforcement (Reforzamiento)	Para sostener el cambio

Fuente: Prosci. .

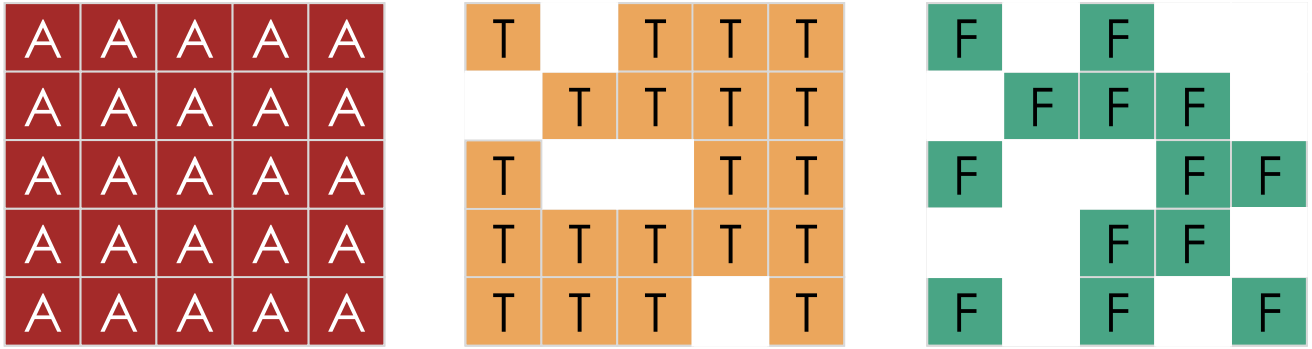
Un movimiento organizacional a un estado futuro…

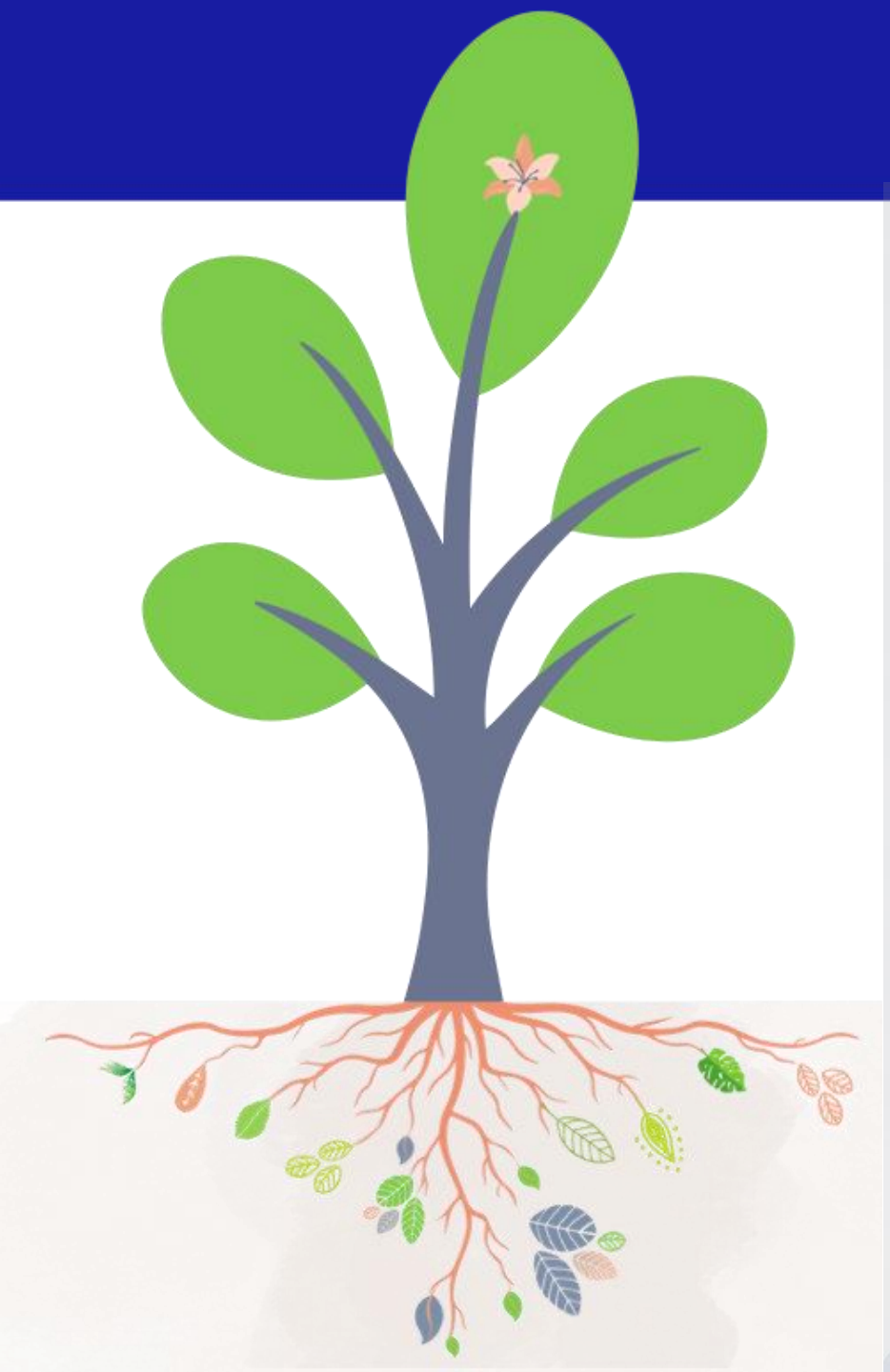
Actual

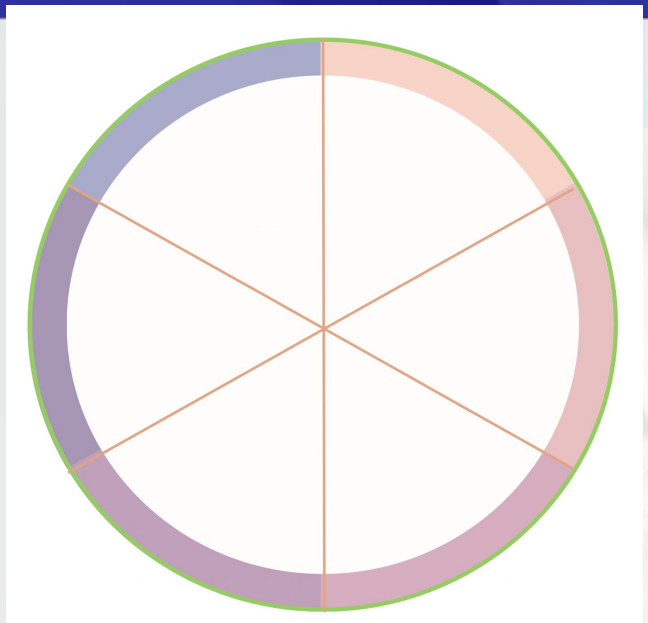
Transición

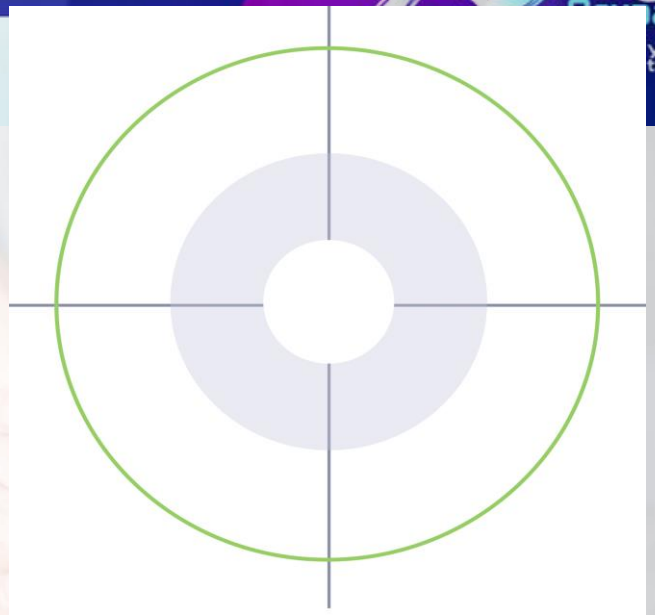
Futuro

En última instancia, requiere que los individuos se muevan de su propio estado actual a su propio estado futuro









Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

¿Cómo haces que los demás se sientan **INCLUIDOS?**

Llega a tiempo.

Escucha y pausa.

Prohíbe los ataques personales.

Controla las señales no verbales.

Evita comparaciones y competiciones.

Comparte tu historia, aprende su historia.

¿Cómo haces que los demás se sientan seguros para **CONTRIBUIR** y marcar la diferencia?

Evita las declaraciones de cierre. .

Distingue problemas de habilidad vs. motivación.

Acércate al fracaso con curiosidad en lugar de crítica.

Dale a la gente el para qué.

Celebra las pequeñas victorias.

Rota la conducción de las reuniones.

¿Cómo haces que los demás se sientan seguros y motivados para **APRENDER?**

Crea un club de aprendizaje.

Comparte lo que desaprendes.

Pide ayuda a los de menor estatus.

Admite tu ignorancia y di "No lo sé".

Haz preguntas para activar el aprendizaje.

Haz del aprendizaje una colaboración,

¿Cómo haces que los demás se sientan seguros para **DESAFIAR EL STATUS QUO**, innovar y mejorar las cosas??

Asigna disidencia.

Crea equipos diversos.

Identifica tu sesgo de status quo.

Retira el dedo del botón del miedo.

Prepara preguntas que desafían el statu quo.

Pide malas noticias.

Desafía tus propias decisiones.

No muestres orgullo de autoría.

Protege a tu equipo del pensamiento grupal.

Responde constructivamente a las ideas disruptivas y las malas noticias.

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

María José Mejía P
Abogada
3043832288
pime.mariajose@gmail.com

Edwin Rodríguez G
Abogado
3168342300
ed.rodriguez@acimut.co

Sandra Pimentel M
Ingeniera Industrial
3207269372
consultoria.erl@gmail.com

Conviertete en **GUARDIÁN de SEGURIDAD PSICOLÓGICA**

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

INKULZEN®

Evento Bimodal
Virtual / Presencial

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico
en un mundo que se transforma

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

La cultura organizacional se vuelve más resiliente, dinámica e innovadora cuando el ambiente de trabajo se vuelve seguro para la asunción de riesgos interpersonales.

MUCHAS GRACIAS

www.corporacionsoa.co

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA
ACHO Capítulo Antioquia
ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral
SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia
Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia