POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación Multimodal en SST 2026

Talentos que **hacen país**

Positiva Prevención

GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

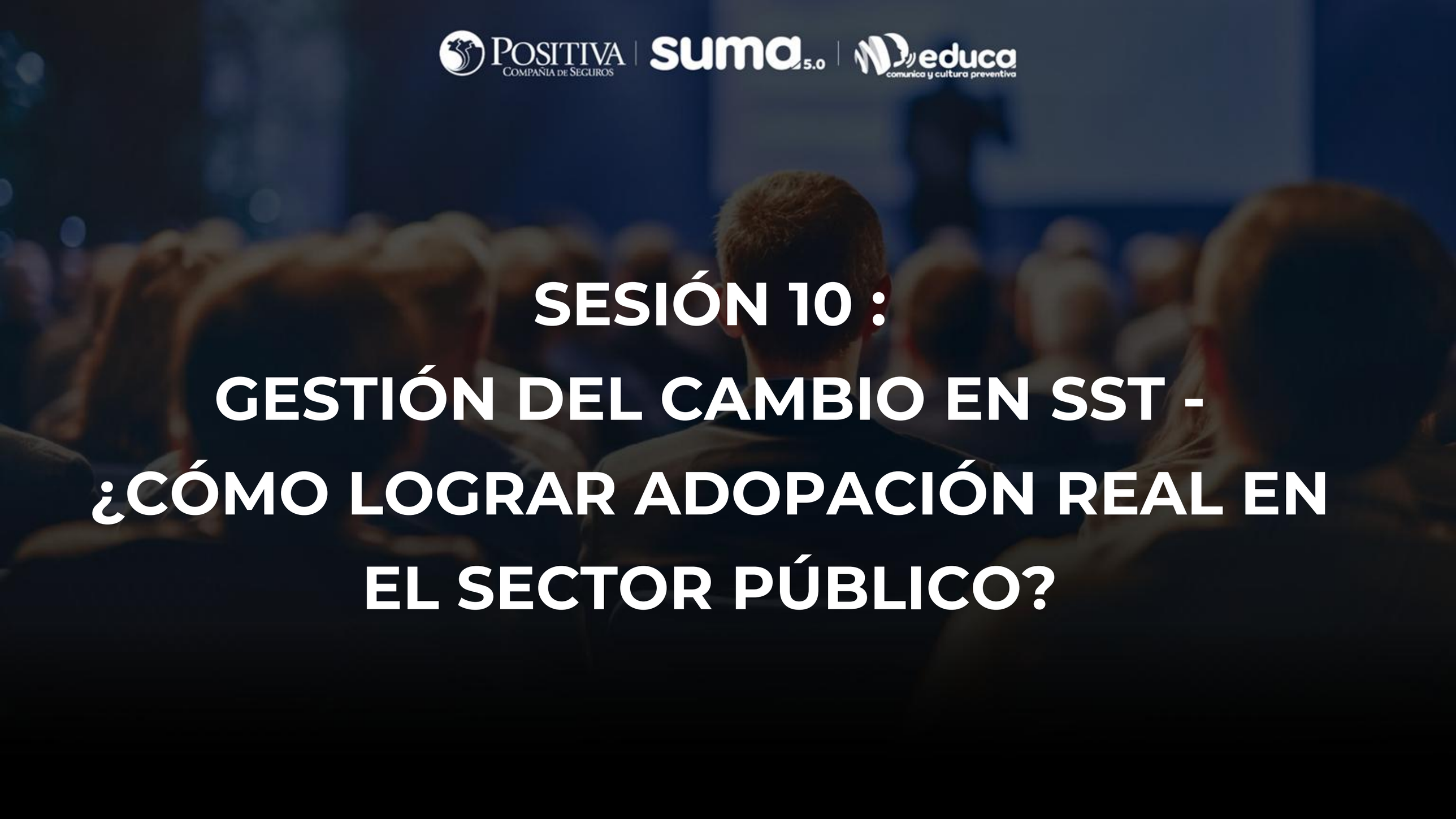
Comunidad Nacional de Conocimiento en

Prevención de Peligros en la Administración Pública

Talentos que **hacen país**



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



SESIÓN 10 :
GESTIÓN DEL CAMBIO EN SST - ¿CÓMO LOGRAR ADOPACIÓN REAL EN EL SECTOR PÚBLICO?



Dayana C. Lago F.

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN PREVENCIÓN DE PELIGROS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

dayanaclagof@Gmail.com

3138531000



Perfil profesional:

Psicóloga especialista en SST. Magister en Gestión Humana y Desarrollo organizacional. Con más de 13 años de experiencia en el acompañamiento a entidades del Estado y organizaciones en cultura, gestión del cambio y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Especialista en el desarrollo de culturas preventivas, gestión del riesgo psicosocial y fortalecimiento de capacidades organizacionales.

Ruta del **conocimiento**

01

SESIÓN 1:
RIESGOS EMERGENTES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2026 – ¿QUÉ VIENE Y CÓMO PREPARARNOS?

02

SESIÓN 2:
SEGURIDAD BASADA EN EVIDENCIA - INDICADORES SIMPLES PARA TOMAR MEJORES DECISIONES

03

SESIÓN 3:
TRABAJO INTERINSTITUCIONAL EFECTIVO - PASAR DEL "CADA UNO POR SU LADO" A RESULTADOS COMPARTIDOS

04

SESIÓN 4:
LO QUE SÍ FUNCIONA - BUENAS PRÁCTICAS DE SST EN EL ESTADO PARA FORTALECER LA RESILIENCIA Y LA GESTIÓN EN TIEMPOS DE CRISIS

05

SESIÓN 5:
SST COMO ACTIVO ESTRATÉGICO - CONECTAR CULTURA, BIENESTAR Y RESILIENCIA ANTE LA INCERTIDUMBRE Y LA CRISIS

06

SESIÓN 6:
¿CÓMO LOGRAR QUE LA SST SEA UN HABILITADOR DE EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA Y UNA MARCA PARA TODOS LOS SERVIDORES?

Ruta del **conocimiento**

07

SESIÓN 7:
MADUREZ PREVENTIVA EN EL ESTADO - ¿CÓMO AVANZAR DEL CUMPLIMIENTO A LA CULTURA?

08

SESIÓN 8:
SEGURIDAD HUMANA - ERRORES FRECUENTES, ¿CÓMO PREVENIRLOS DESDE LA CULTURA Y LOS COMPORTAMIENTOS SEGUROS?

09

SESIÓN 9:
EQUIPOS QUE NO COLAPSAN - MICROHERRAMIENTAS DE SALUD MENTAL Y RESILIENCIA PARA SERVIDORES PÚBLICOS

10

SESIÓN 10:
GESTIÓN DEL CAMBIO EN SST - ¿CÓMO LOGRAR ADOPCIÓN REAL EN EL SECTOR PÚBLICO?

11

SESIÓN 11:
ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA LOGRAR LA ADOPCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN SST

12

SESIÓN 12:
IA APLICADA A LA PREVENCIÓN - USO INTELIGENTE DE HERRAMIENTAS PARA FORTALECER EL SG-SST EN EL SECTOR PÚBLICO

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Evaluémonos



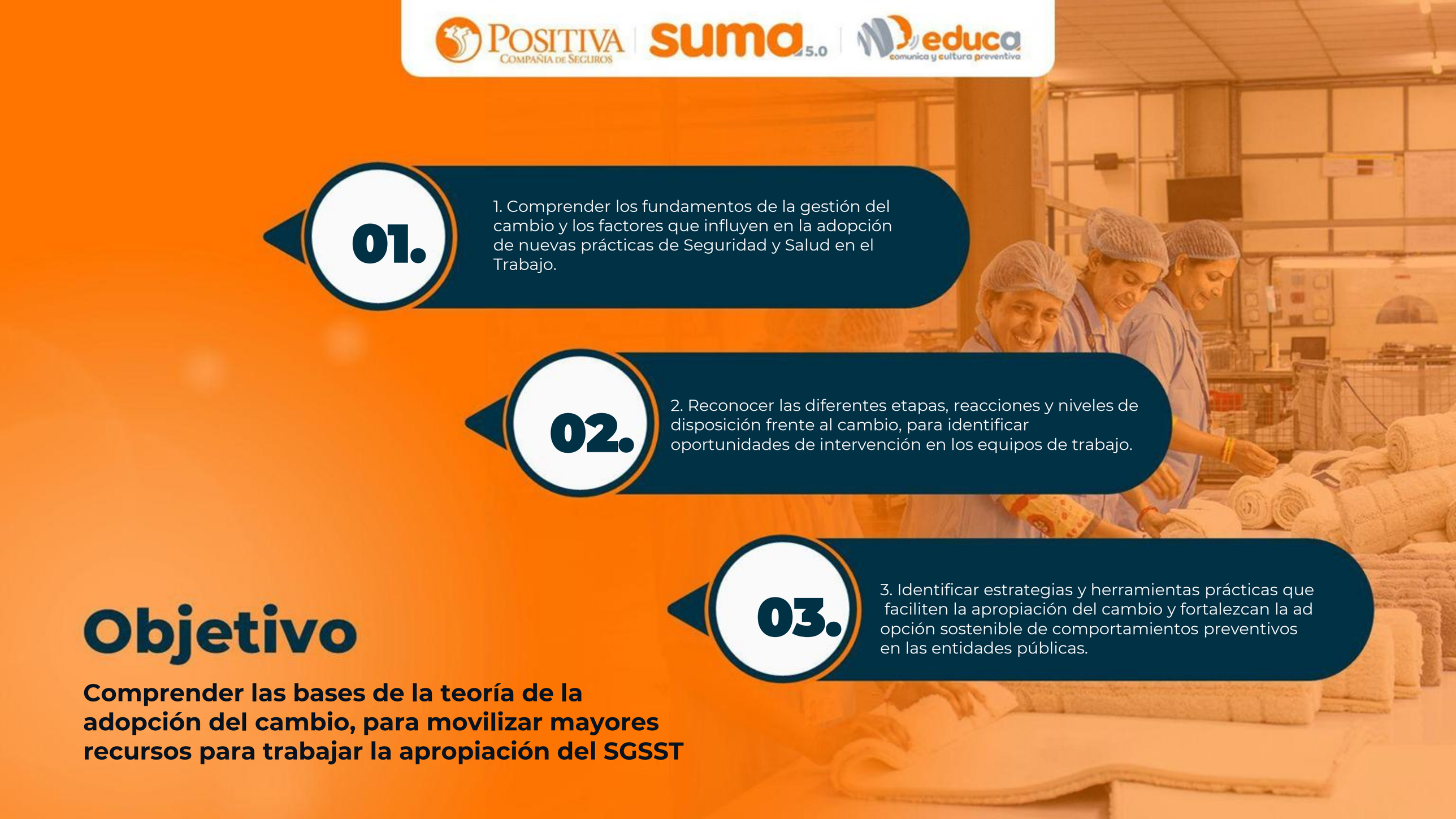
Contenido

01. Estudiemos la definición de la gestión del cambio y sus fundamentos

02. Aprendamos sobre la adopción: modelo y recomendaciones de gestión

03. Desarrollemos mentalidad de crecimiento





01. 1. Comprender los fundamentos de la gestión del cambio y los factores que influyen en la adopción de nuevas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

02. 2. Reconocer las diferentes etapas, reacciones y niveles de disposición frente al cambio, para identificar oportunidades de intervención en los equipos de trabajo.

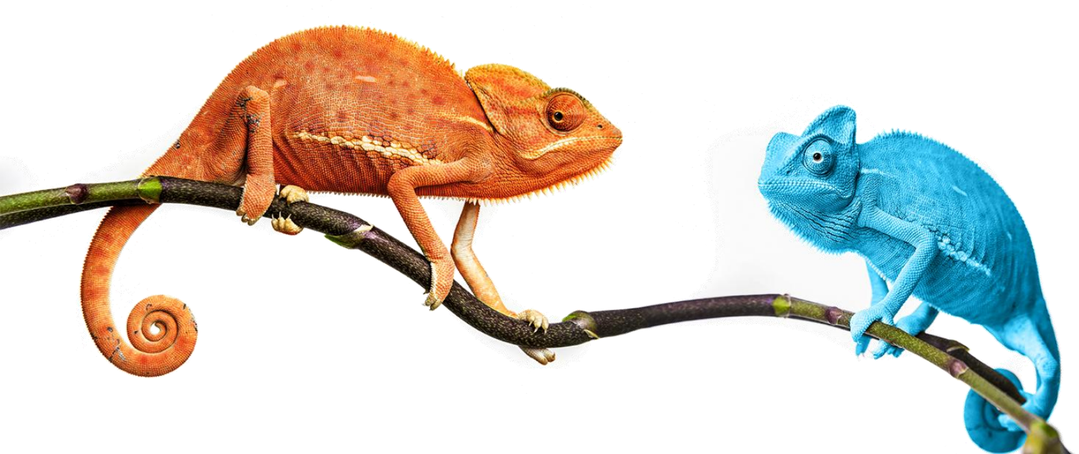
03. 3. Identificar estrategias y herramientas prácticas que faciliten la apropiación del cambio y fortalezcan la ad opción sostenible de comportamientos preventivos en las entidades públicas.

Objetivo

Comprender las bases de la teoría de la adopción del cambio, para movilizar mayores recursos para trabajar la apropiación del SGSST

¿Qué es la Gestión del cambio?

Es la capacidad de adaptación de los equipos y las personas a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje.



¿Por qué necesitamos trabajar Gestión del cambio en SST?

1. Porque cumplir la norma no garantiza transformar la cultura.

Los procedimientos, políticas y capacitaciones pueden existir sin que las personas modifiquen sus prácticas. Gestionar el cambio permite pasar del cumplimiento documental a la apropiación cotidiana de la prevención.

2. Porque los riesgos evolucionan más rápido que nuestros hábitos.

La transformación digital, las nuevas modalidades de trabajo y los riesgos psicosociales emergentes exigen actualizar comportamientos y capacidades, no solamente identificar nuevos peligros.

¿Por qué necesitamos trabajar Gestión del cambio en SST?

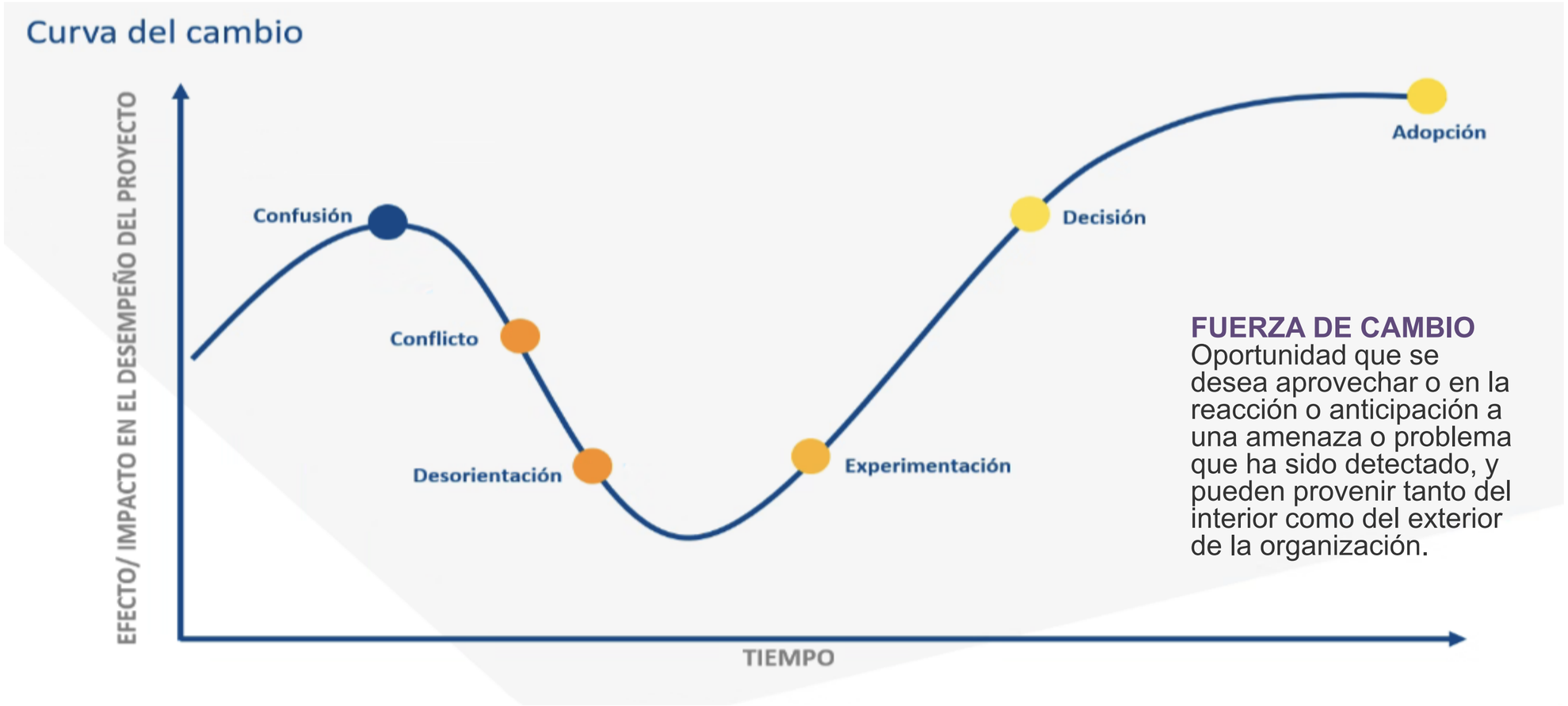
3. Porque la resistencia puede impedir que las buenas prácticas se adopten.

El miedo, la incertidumbre, las creencias a rraigadas y la sobrecarga pueden frenar iniciativas preventivas. Gestionar el cambio permite comprender estas barreras y facilitar la participación y el co mpromiso.

4. Porque la prevención necesita movilizar a toda la organización.

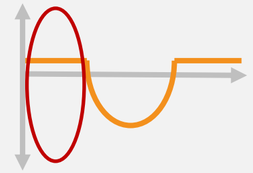
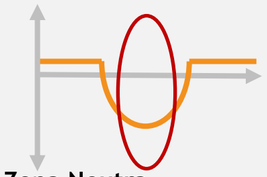
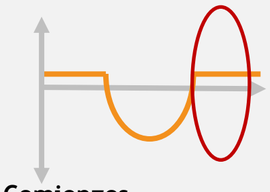
SST no puede depender exclusivamente del área responsable del sistema. La gestión del cambio ayuda a involucrar líderes, equipos y a ctores institucionales para construir corresponsabilidad y superar el trabajo aislado.

Las etapas de la adopción del cambio:



FUERZA DE CAMBIO
Oportunidad que se desea aprovechar o en la reacción o anticipación a una amenaza o problema que ha sido detectado, y pueden provenir tanto del interior como del exterior de la organización.

Gestionar el cambio:

ETAPA	EMOCIONAL	CONDUCTUAL	COGNITIVA	¿QUÉ HACER?
 Finales	Expectativa Shock Rechazo Miedo	Incertidumbre Negación	Dudas No conozco No es verdad No quiero conocer	Se recomienda repetirle a las personas, de forma constante, qué es lo que está cambiando; permitirles que expresen su sensación de pérdida; compénselas con entrenamientos que les permitan asumir el cambio. Hable con respeto del pasado, evite denigrarlo.
 Zona Neutra	Depresión Duelo Amenaza	Negoción Resistencia Negación Rechazo Exploración Transformación	¿Qué es? No me gusta ¿Cómo funciona?	Tu tienes la responsabilidad de orientar las metas y objetivos, monitorear el proceso vivido, dándoles el feedback, ser cuidadoso con penalizar todos los errores, buscar hacer lluvias de ideas con los colaboradores, tanto para aclarar dudas, como para resolver problemas.
 Comienzos	Aceptación Seguir adelante	Descubrimiento Exploración Integración Compromiso	Así funciona Si lo quiero probar Ahora lo uso	Tener en cuenta: 1) El propósito detrás del cambio, 2) una foto de cómo quedarán las cosas 3) contar con un plan paso a paso de lo que hay que hacer, 4) no perder de vista los resultados. El “nuevo comienzo” inicia cuando las personas se comprometen a hacer algo orientado hacia la nueva dirección.

Modelo de cambio de Prosci®

ADKAR®

Es un modelo de gestión del cambio centrado en la persona, que explica las 5 condiciones que cada servidor necesita para **adoptar y sostener un cambio** de manera efectiva.

En SST, ADKAR nos ayuda a lograr la apropiación real de nuevas prácticas, procesos y comportamientos preventivos en las entidades públicas.

A — **Awareness (Conciencia)**
Comprender por qué es necesario el cambio y cuál es su impacto en la seguridad, la salud y el trabajo.

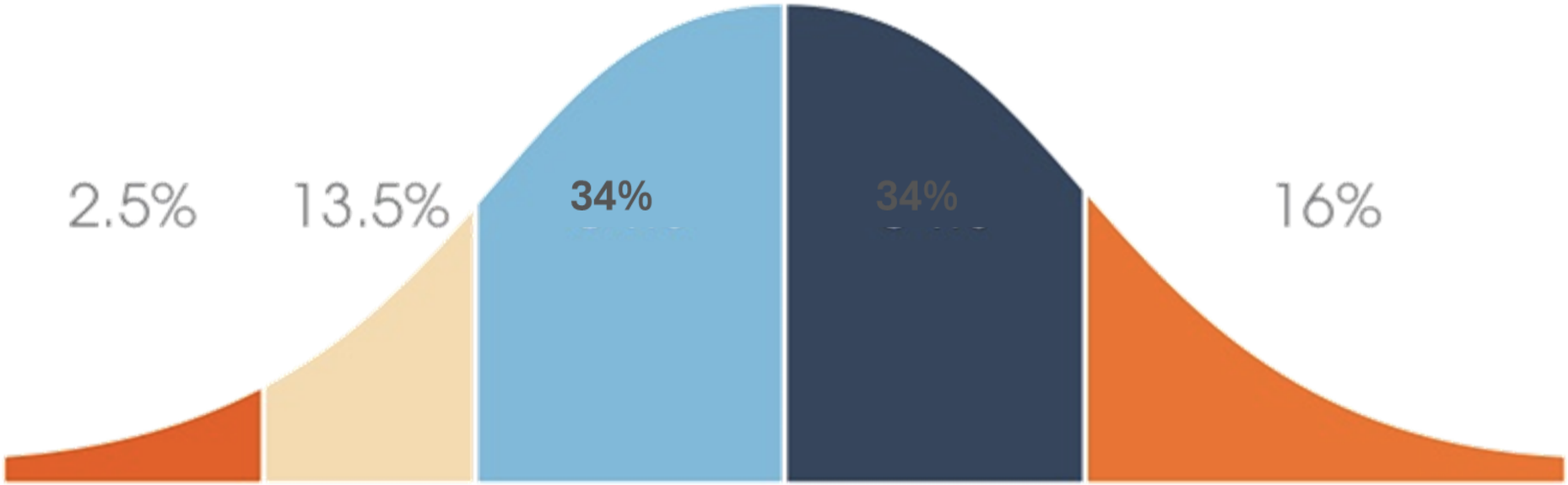
D — **Desire (Deseo)**
Querer participar y comprometerse con el cambio, reconociendo sus beneficios personales y colectivos.

K — **Knowledge (Conocimiento)**
Saber qué hacer de manera diferente y contar con la información y la formación necesarias.

A — **Ability (Habilidad)**
Tener las capacidades, los recursos y el apoyo para aplicar el cambio en el día a día.

R — **Reinforcement (Refuerzo)**
Mantener y consolidar el cambio en el tiempo, reconociendo los avances y ajustando lo necesario.

¿Lideras el cambio o lo sigues?



Son los pioneros del cambio. Experimentan, prueban y lideran la transformación.

Son líderes de opinión, influyen en los demás y validan nuevas ideas.

Necesitan pruebas y evidencia antes de adoptar el cambio.

Aceptan el cambio solo cuando se vuelve la norma.

Se resisten al cambio hasta que no hay otra opción.

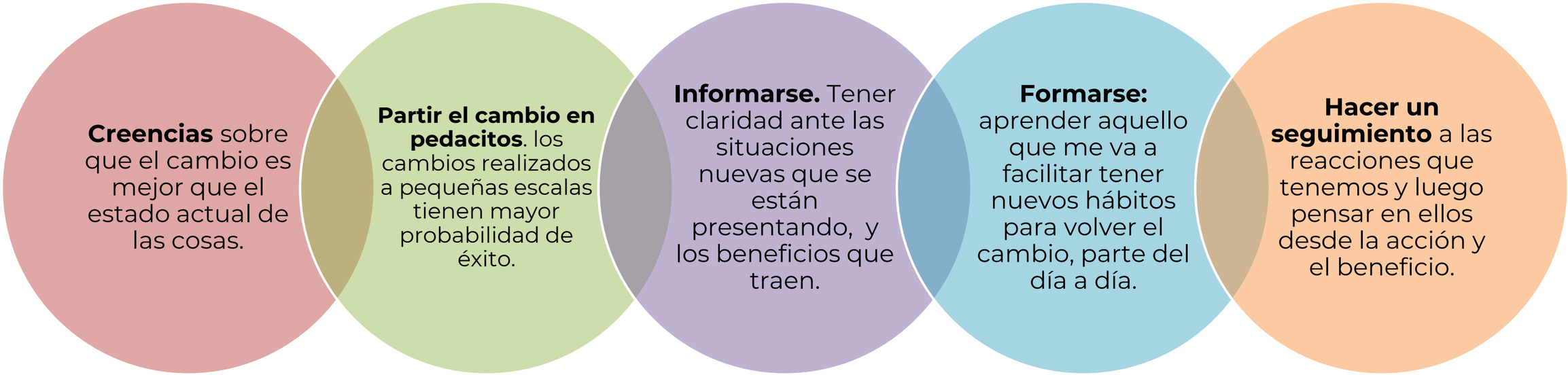


MENTALIDAD FIJA		MENTALIDAD DE CRECIMIENTO	
INTELIGENCIA	Es fija e innata	INTELIGENCIA	Se desarrolla con práctica
RETOS	Evita los retos	RETOS	Los enfrenta
FRACASO	Lo teme	FRACASO	Aprende de él
OBSTÁCULOS	Se rinde fácilmente	OBSTÁCULOS	Persevera
ESFUERZO	Lo considera innecesario	ESFUERZO	Es el camino al aprendizaje
RETROALIMENTACIÓN	La evita	RETROALIMENTACIÓN	La aprovecha
ÉXITO DE OTROS	Lo percibe como amenaza	ÉXITO DE OTROS	Lo toma como inspiración

RESULTADO
Limita el aprendizaje y el desarrollo del potencial.

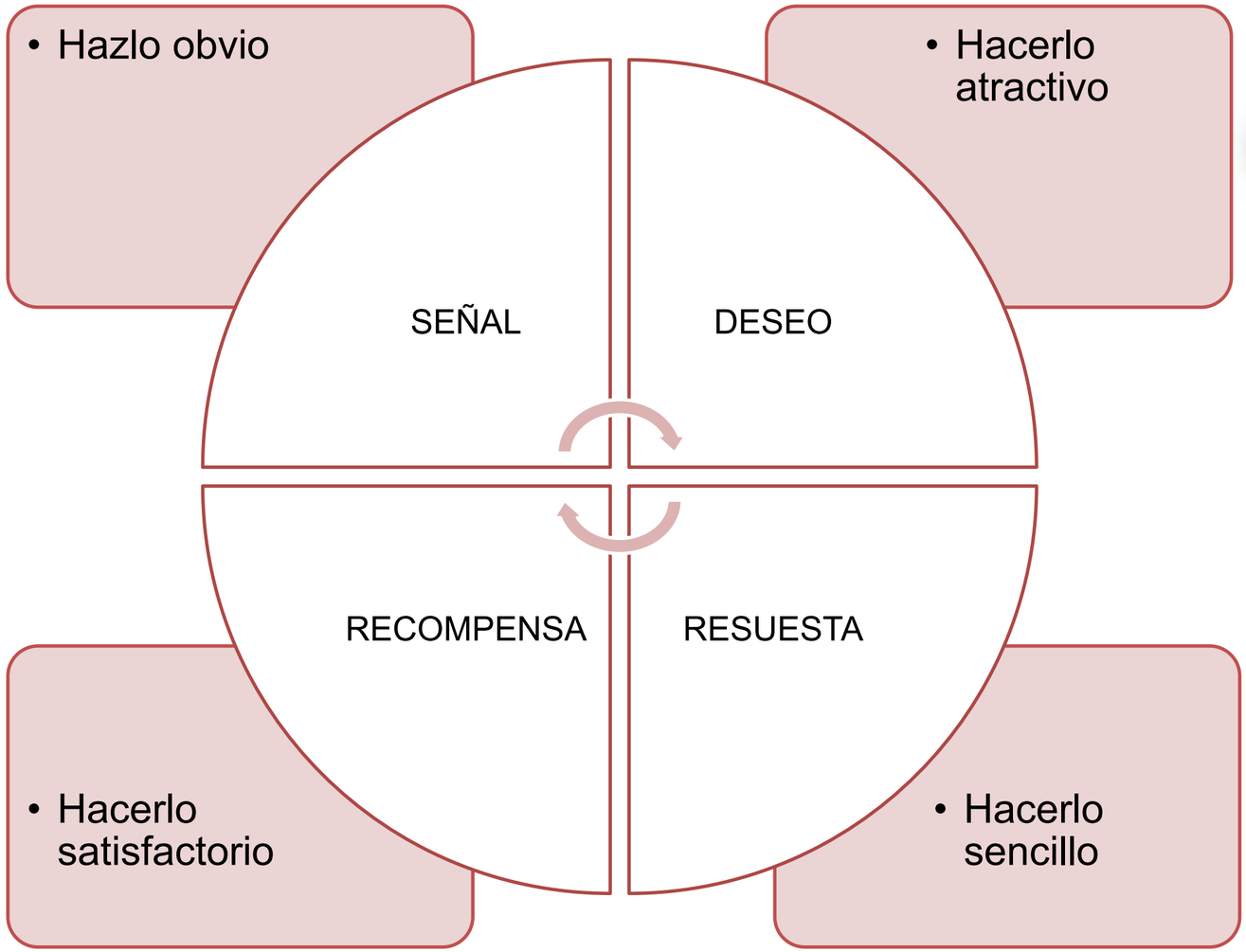
RESULTADO
Favorece el aprendizaje continuo, la adaptación y mejores resultados.

¿Cómo podemos apropiar el cambio con mayor facilidad?



Recomendación lectora

para influenciar positivamente el cambio:





Bibliografía

Prosci. (2026). Proceso de gestión del cambio. Prosci Iberia & Latam.

Prosci Iberia & Latam. (2025). El Modelo ADKAR® de Prosci ¿Por qué funciona?

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2025). Plan Estratégico de Talento Humano 2025. Función Pública, Colombia.

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Evaluémonos



Preguntas



POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | posipedia



Recuerda que Positiva tiene para ti:

posipedia

https://www.posipedia.com.co/

- Cursos virtuales
- Artículos
- Audios
- Juegos digitales
- OVAs
- Guías
- Mailings
- Videos

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Escanea e inscríbete

CURSOS

VIRTUALES SG-SST DE 50 Y 20 HORAS



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!

Positiva Prevención

GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva



¡CONÉCTATE A NUESTRO CANAL de WhatsApp!

POSITIVA PREVENCIÓN

Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

¡Únete y sé parte de la comunidad de Positiva!

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA