

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Gestión del Conocimiento en:

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

El cuidado de sí
suma a tu vida



SESIÓN 9: ADAPTABILIDAD ORGANIZACIONAL: APRENDIZAJE CONTINUO Y MEJORA

Experto Líder: Diego Hurtado Guzmán

Perfil Profesional:

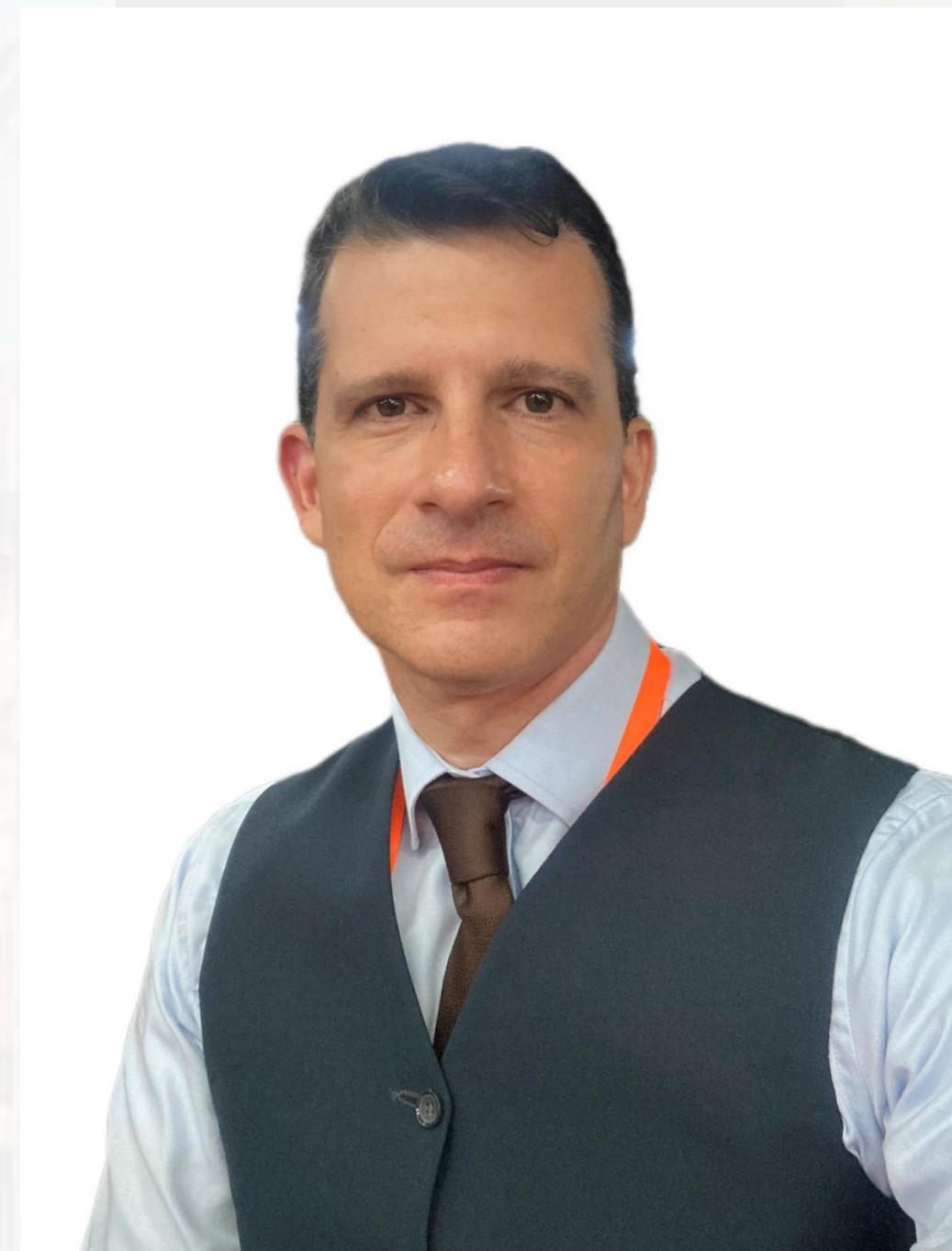
Médico de la UPB; Especialista en Gerencia de la salud ocupacional; Magíster en Bioética. Mentor en humanización del ser y del trabajo. Docente de cátedra en SST; Miembro SCMT Antioquia.



elartedetrabajarfeliz@gmail.com



Instagram: el arte de trabajar feliz.



COMUNIDAD NACIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN: RESILIENCIA ORGANIZACIONAL



Diego Hurtado Guzmán

Médico, Especialista en gerencia de la salud ocupacional; Magister en Bioética. Consultor en humanización en el trabajo.

1



TEMA 1
FUNDAMENTOS DE LA
RESILIENCIA
ORGANIZACIONAL-DEFIN
ICIÓN Y CONCEPTOS
CLAVES.

TEMA 2
ANÁLISIS DE RIESGOS
LABORALES Y
EVALUACION EN UN
CONTEXTO RESILIENTE.



2

3



TEMA 3
DESARROLLO DE
HABILIDADES
PERSONALES PARA
MEJORAR LA
RESILIENCIA

TEMA 4
CULTIVANDO UNA
CULTURA
ORGANIZACIONAL
RESILIENTE: ROLES Y
RESPONSABILIDADES



4

5



TEMA 5
INTEGRACIÓN DE LA
RESILIENCIA EN
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS.

TEMA 6
COMUNICACIÓN
EFECTIVA EN
SITUACIONES DE CRISIS Y
CAMBIO.



6

**TEMA 8
LIDERAZGO
RESILIENTE:
ESTRATEGIAS
PARA MOTIVAR
Y GUIAR
EQUIPOS**

**TEMA 10
ESTUDIO DE
CASOS
EXITOSOS EN
RESILIENCIA
ORGANIZACION
AL: LECCIONES
APRENDIDAS**

7



**TEMA 7
HERRAMIENTAS
TECNOLÓGICAS
PARA APOYAR LA
RESILIENCIA EN EL
TRABAJO**



8

9



**TEMA 9
ADAPTABILIDAD
ORGANIZACIONAL:
APRENDIZAJE
CONTINUO Y
MEJORA**



10

Evaluémonos



Objetivo general

Nuestro objetivo es que el responsable del SGSST de las empresas afiliadas a Positiva Compañía de seguros, considere que los principios de la resiliencia Organizacional son una ruta adecuada para la adaptabilidad organizacional a los cambios.



La adaptabilidad no es una opción, es la habilidad que define a las organizaciones que prosperan en la adversidad. El aprendizaje continuo y la mejora no son destinos, son el viaje hacia la resiliencia.



Aprendizaje Continuo: El Motor del Progreso Laboral

Descripción: Destacar la importancia de una cultura de aprendizaje constante en SST.

Problemas:

1. Baja inversión en formación de trabajadores.
2. Dificultades para integrar nuevas tecnologías.
3. Escasa retroalimentación en los procesos de mejora.

Soluciones y Acciones SST:

1. Crear programas de formación continua en SST.
2. Implementar sistemas de aprendizaje basado en incidentes.
3. Promover reuniones de revisión post-accidente.

Caso de Éxito: Toyota utiliza el “Kaizen” para mejorar sus procesos en tiempo real y aumentar la seguridad operativa.



El Rol del Liderazgo Resiliente

La importancia del liderazgo resiliente para fomentar la adaptabilidad en equipos de trabajo.

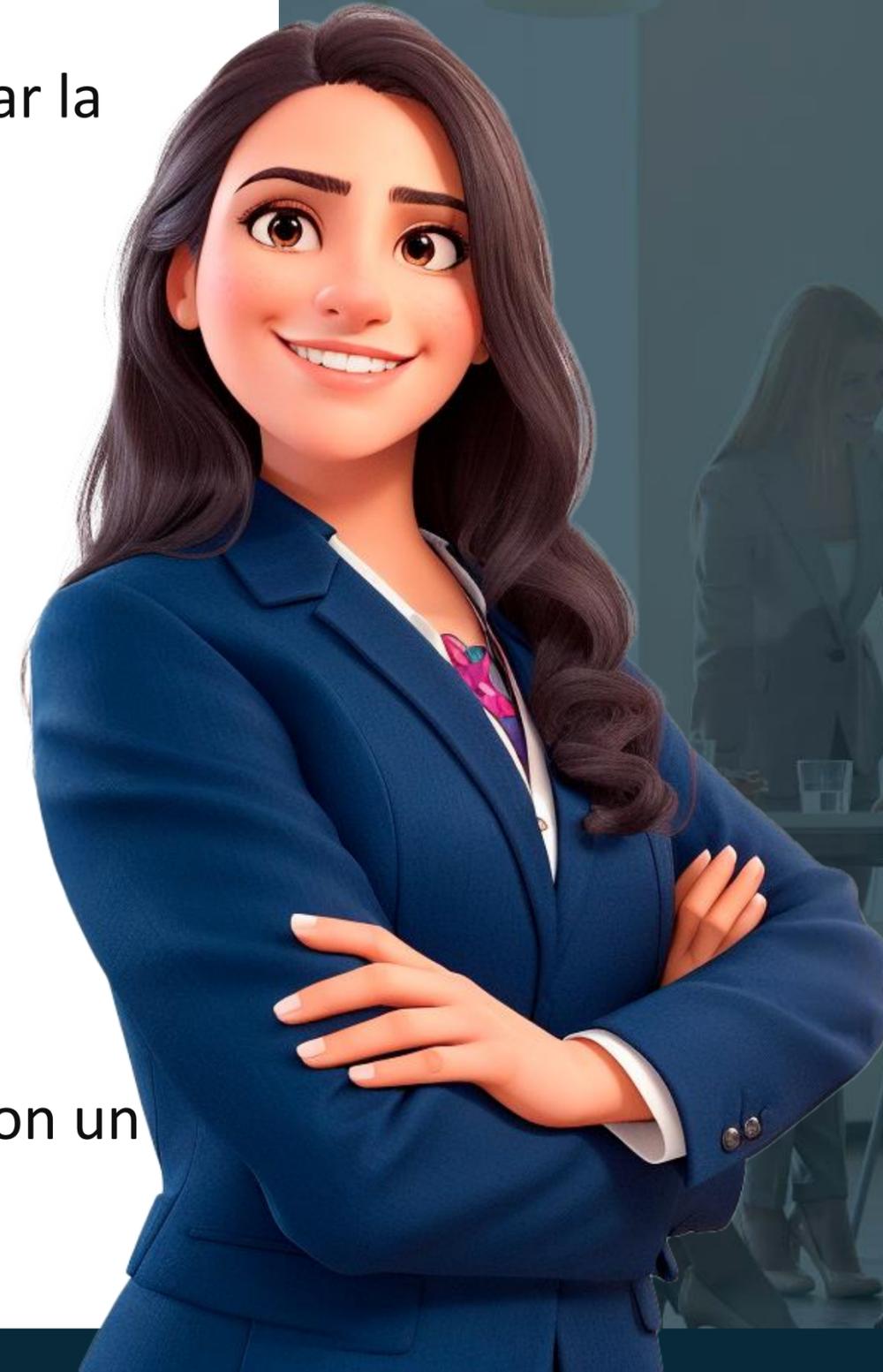
Problemas:

1. Líderes que no predicán con el ejemplo.
2. Baja empatía en la gestión de equipos.
3. Deficiente comunicación sobre políticas de SST.

Soluciones y Acciones SST:

1. Capacitar a líderes en resiliencia y manejo emocional.
2. Diseñar espacios de escucha activa para empleados.
3. Comunicar de manera efectiva las metas de seguridad.

Caso de Éxito: En Google, los líderes resilientes fomentaron un incremento del 30% en la participación de los equipos en proyectos de mejora (McGonigal, 2015).



Diseño de Sistemas de Trabajo Resilientes

Descripción: Creación de sistemas flexibles que permitan la adaptación ante eventos inesperados.

Problemas:

1. Protocolos rígidos que no se ajustan a crisis.
2. Falta de planes de contingencia dinámicos.
3. Desactualización en evaluaciones de riesgos.

Soluciones y Acciones SST:

1. Revisión periódica de los protocolos de SST.
2. Simulacros regulares en diferentes escenarios.
3. Uso de herramientas digitales para monitorear riesgos.

Caso de Éxito: La industria minera australiana redujo un 35% los accidentes mediante sistemas de trabajo adaptativos.



Fortaleciendo la Resiliencia Personal en el Trabajo

Fomentar el autoconocimiento y la gestión emocional en empleados.

Problemas:

1. Estrés elevado en los trabajadores.
2. Desconexión emocional en equipos de trabajo.
3. Incapacidad para manejar conflictos.

Soluciones y Acciones SST:

1. Talleres de manejo del estrés y resiliencia emocional.
2. Programas de mentoría y apoyo psicológico.
3. Evaluaciones regulares del clima laboral.

Caso de Éxito: Intel implementó un programa de mindfulness, reduciendo el estrés laboral en un 25%.

El Papel de la Innovación en la Seguridad Laboral

Uso de nuevas tecnologías para predecir y prevenir riesgos laborales.

Problemas:

1. Baja adopción de herramientas digitales.
2. Falta de personal capacitado en tecnología.
3. Alto costo percibido de la innovación.

Soluciones y Acciones SST:

1. Invertir en plataformas de gestión de riesgos.
2. Formar equipos en competencias digitales.
3. Justificar el retorno de inversión en tecnología.

Caso de Éxito: Siemens introdujo sensores inteligentes que redujeron accidentes por maquinaria en un 40%.

Monitoreo y Retroalimentación Constantes

Establecer sistemas de seguimiento que fomenten la mejora continua.

Problemas:

1. Falta de indicadores claros.
2. Poca transparencia en la retroalimentación.
3. Desinterés en el análisis post-incidente.

Soluciones y Acciones SST:

1. Implementar tableros de control con métricas clave.
2. Realizar auditorías internas periódicas.
3. Incentivar la comunicación proactiva sobre riesgos.

Caso de Éxito: General Electric utiliza tableros dinámicos para reducir accidentes en tiempo real.

Integración de Resiliencia Organizacional y Personal

Conexión entre los esfuerzos individuales y colectivos para construir culturas resilientes.

Problemas:

1. Desconexión entre políticas individuales y organizacionales.
2. Falta de compromiso de la alta dirección.
3. Resiliencia percibida como “costo” y no como inversión.

Soluciones y Acciones SST:

1. Vincular programas personales con objetivos organizacionales.
2. Mostrar evidencias de impacto económico de la resiliencia.
3. Compromiso visible de los líderes empresariales.

Caso de Éxito: Patagonia creó una cultura resiliente que aumentó la retención del talento en un 50%.

Cultura de Mejora Continua

Promover una cultura donde el aprendizaje constante sea la norma.

Problemas:

1. Conformismo en prácticas laborales.
2. Resistencia a adoptar nuevas ideas.
3. Falta de sistemas que promuevan innovación.

Soluciones y Acciones SST:

1. Realizar talleres regulares de innovación y mejora.
2. Establecer incentivos para propuestas creativas.
3. Crear foros de intercambio de mejores prácticas.

Caso de Éxito: Amazon utiliza el “Ciclo de Mejora Continua” para mantener su liderazgo.

Compromiso con el Futuro: Resiliencia y Resultados

Conclusión sobre la importancia de integrar la resiliencia en las estrategias de SST.

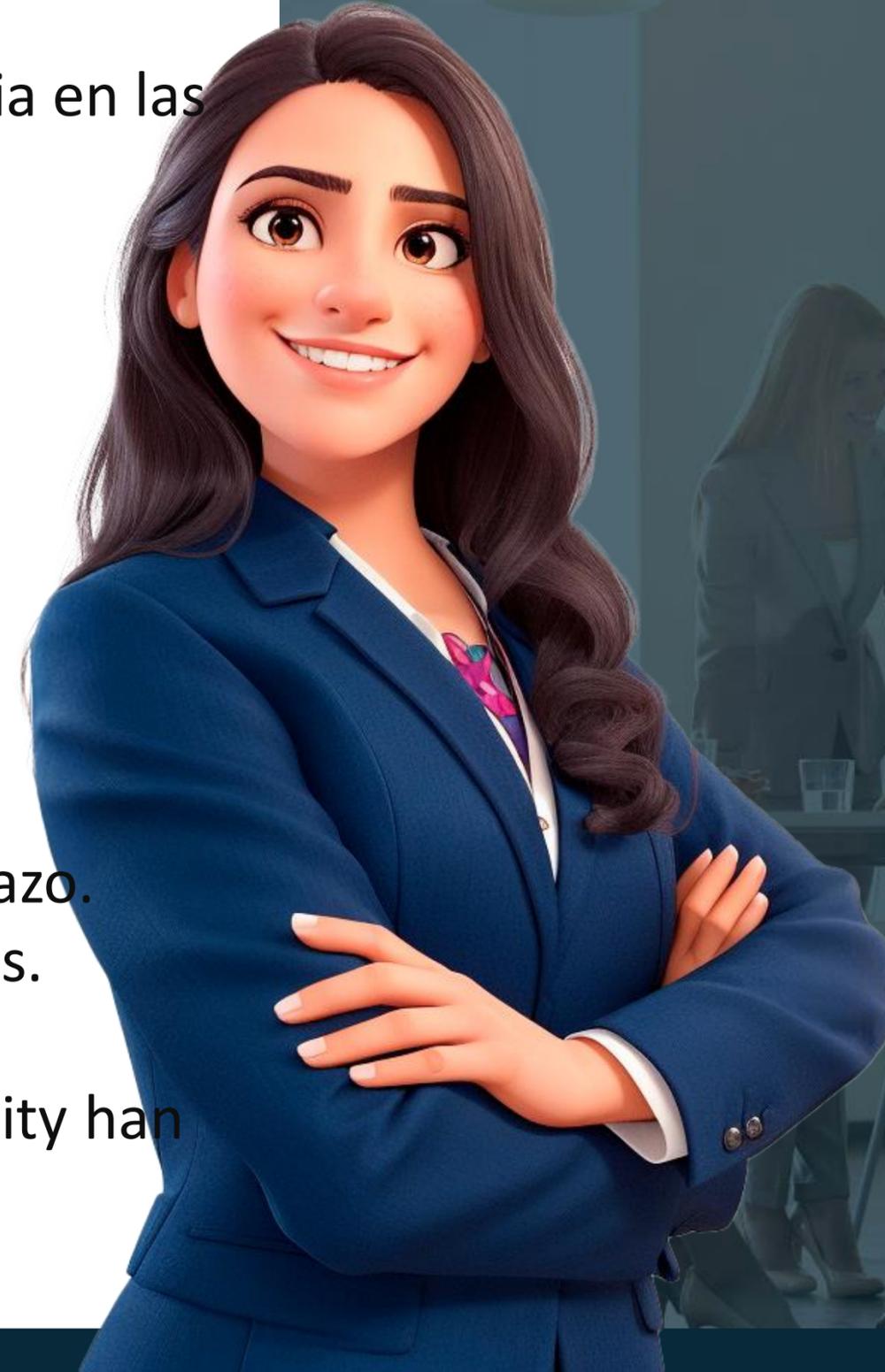
Problemas:

1. Falta de visión a largo plazo.
2. Desconexión entre resultados y esfuerzos.
3. Desmotivación ante desafíos prolongados.

Soluciones y Acciones SST:

1. Diseñar planes de resiliencia con objetivos claros.
2. Mostrar impactos positivos a corto, mediano y largo plazo.
3. Reforzar la alineación entre valores y prácticas laborales.

Caso de Éxito: Empresas del índice Dow Jones Sustainability han mantenido una ventaja competitiva mediante estrategias resilientes.



Las organizaciones no cambian porque lo dicten las políticas; cambian cuando las personas dentro de ellas se comprometen con su propio crecimiento y resiliencia. Ustedes son el cambio que sus empresas necesitan.”



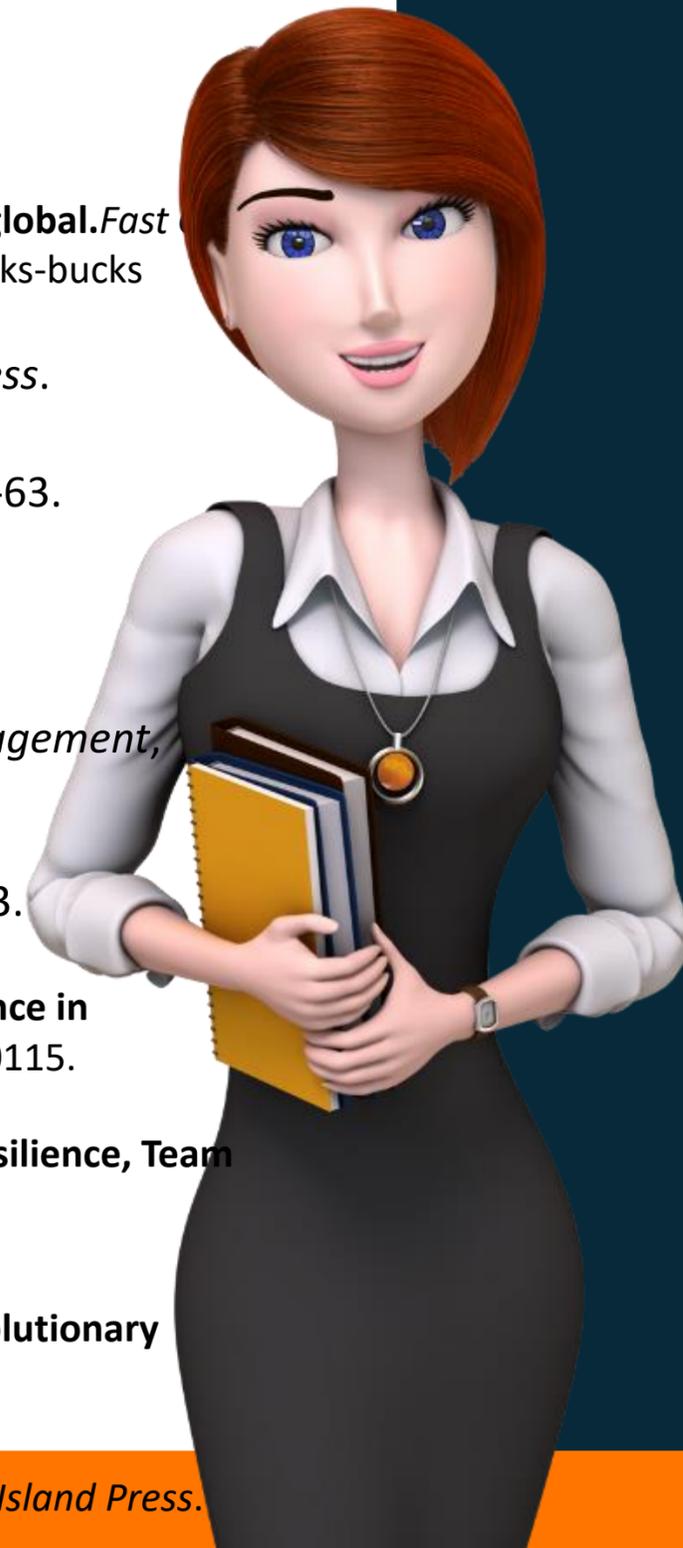
Bibliografía

1. Hollnagel, E. (2011). *Resilience Engineering in Practice: A Guidebook*. Ashgate Publishing.
2. Hollnagel, E., Woods, D. D., & Leveson, N. (2006). *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*. Ashgate Publishing.
3. McGonigal, K. (2015). *The Upside of Stress: Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It*. Avery.
4. Peçillo, M. (2016). The resilience engineering concept in enterprises with and without occupational safety and health management systems. *Safety Science*, 82, 190-198. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.09.017>
5. Saurin, T. A., Costella, M. F., & Buarque de Macedo Guimarães, L. (2007). A method for assessing health and safety management systems from the resilience engineering perspective. *Safety Science*, 45(10), 1001-1017. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.01.004>
6. Sujan, M. A., Furniss, D., Anderson, J., Braithwaite, J., & Hollnagel, E. (2019). Resilient health care as the basis for teaching patient safety – A Safety-II critique of the World Health Organisation patient safety curriculum. *Safety Science*, 118, 15-21. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.046>
7. Toyota Motor Corporation. (n.d.). *Kaizen Philosophy: Continuous Improvement Practices*. Recuperado de <https://www.toyota-global.com>
8. Google. (n.d.). Leadership Practices and Employee Engagement. Recuperado de <https://www.google.com/about/>
9. Siemens. (n.d.). *Smart Sensors for Workplace Safety*. Recuperado de <https://new.siemens.com/global/en.html>
10. Patagonia. (n.d.). Building a Resilient Workplace Culture. Recuperado de <https://www.patagonia.com>
11. Amazon. (n.d.). *Continuous Improvement and Innovation*. Recuperado de <https://www.aboutamazon.com>



Bibliografía

-  Breen, B. (2009). **LEGO: Como un juguete de culto volvió de la bancarrota y se convirtió en una potencia global.** *Fast Company*. Recuperado de <https://www.fastcompany.com/1139331/how-lego-built-world-class-corporate-culture-bricks-bucks>
-  Goffee, R., & Jones, G. (2007). **Why Should Anyone Be Led by You?** *Harvard Business Review Press*.
-  Hamel, G., & Valikangas, L. (2003). **The Quest for Resilience.** *Harvard Business Review*, 81(9), 52-63.
-  Hollnagel, E., Woods, D. D., & Leveson, N. (Eds.). (2006). **Resilience Engineering: Concepts and Precepts.** *CRC Press*.
-  Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). **Emerging Positive Organizational Behavior.** *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
-  Mallak, L. (1998). **Putting organizational resilience to work.** *Industrial Management*, 40(6), 8-13.
-  Norman, P. M., & Eisenbach, R. J. (2012). **Resilience and Performance: Understanding Managerial Resilience in Volatile Contexts.** *Academy of Management Perspectives*, 26(3), 2-3. <https://doi.org/10.5465/amp.2011.0115>.
-  Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). **Workplace Resilience: Exploring the Relationship Between Individual Resilience, Team Resilience, and Performance.** *International Journal of Organizational Analysis*, 16(1), 15-22. <https://doi.org/10.1108/19348830810948920>
-  Tushman, M. L., & O'Reilly III, C. A. (1996). **Ambidextrous Organizations: Managing Evolutionary and Revolutionary Change.** *California Management Review*, 38(4), 8-30. <https://doi.org/10.2307/41165852>
-  Walker, B., & Salt, D. (2006). **Resilience Thinking: Sustaining Ecosystems and People in a Changing World.** *Island Press*.



Evaluémonos





¿Preguntas?



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