

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Gestión del Conocimiento en:

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

El cuidado de sí
suma a tu vida



CURSO DE SALUD MENTAL EN ENTORNOS DE TRABAJO DESDE LA SST, ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y RESILIENCIA

Transición interior: Construcción de resiliencia en el entorno organizacional

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.



Objetivo general

Desarrollar habilidades para reconocer los fundamentos de un viaje al interior de cada uno de nosotros, con el fin de establecer estrategias de resiliencia organizacional.



“Cuando ya no somos capaces de cambiar una situación, nos encontramos ante el desafío de cambiarnos a nosotros mismos.”

Viktor Frankl



1. Cuando emprendas tu viaje a Ítaca,
pide que el camino sea largo,
lleno de aventuras, lleno de experiencias.
A los Lestrigones y a los Cíclopes,
al airado Poseidón no temas,
nunca tales monstruos hallarás en tu ruta,
si tu pensamiento es elevado,
si una exquisita emoción
penetra tu espíritu y tu cuerpo.
A los Lestrigones y a los Cíclopes,
al feroz Poseidón no encontrarás,
si no los llevas dentro de tu alma,
si tu alma no los pone ante ti.

3. Ten siempre a Ítaca en tu mente.
Llegar allí es tu destino.
Mas no apresures nunca el viaje.
Mejor que dure muchos años
y atracar, viejo ya, en la isla,
enriquecido de cuanto ganaste en el camino,
sin aguardar que Ítaca te enriquezca.

2. Pide que el camino sea largo,
que muchas sean las mañanas de verano
en que llegues – ¡con qué placer y alegría! –
a puertos nunca vistos antes.
Detente en los mercados de Fenicia
y compra las hermosas mercancías,
madreperlas y coral, ámbar y ébano,
y toda suerte de perfumes voluptuosos,
cuantos más abundantes perfumes voluptuosos
puedas.
Ve a muchas ciudades egipcias
a aprender, a aprender de sus sabios.

4. Ítaca te brindó tan hermoso viaje.
Sin ella, el camino no hubieras emprendido.
Mas ninguna otra cosa puede darte.
Aunque la halles pobre, Ítaca no te ha engañado.
Así, sabio como te has vuelto, con tanta
experiencia,
comprenderás ya qué significan las Ítacas.

Actividad de Reflexión Individual (10 minutos)

Instrucciones: Cada uno debe responder a las siguientes preguntas en su cuaderno, relacionando su vida personal y profesional con los temas del poema:

- 1. El camino recorrido:** ¿Cuál es un desafío importante que has enfrentado en tu vida (personal o profesional)? ¿Qué aprendiste en el proceso, más allá de si alcanzaste el objetivo?
- 2. Tus demonios internos:** ¿Qué obstáculos internos (miedos, dudas, inseguridades) has tenido que superar para continuar en tu camino? ¿Cómo te han ayudado a crecer esos “demonios”?
- 3. Ítaca en tu vida:** ¿Qué representa *Ítaca* para ti? ¿Cuál es una meta importante que persigues actualmente, pero que sabes que lo importante es el proceso?

Trabajo grupal

Trabajo en Parejas (10 minutos)

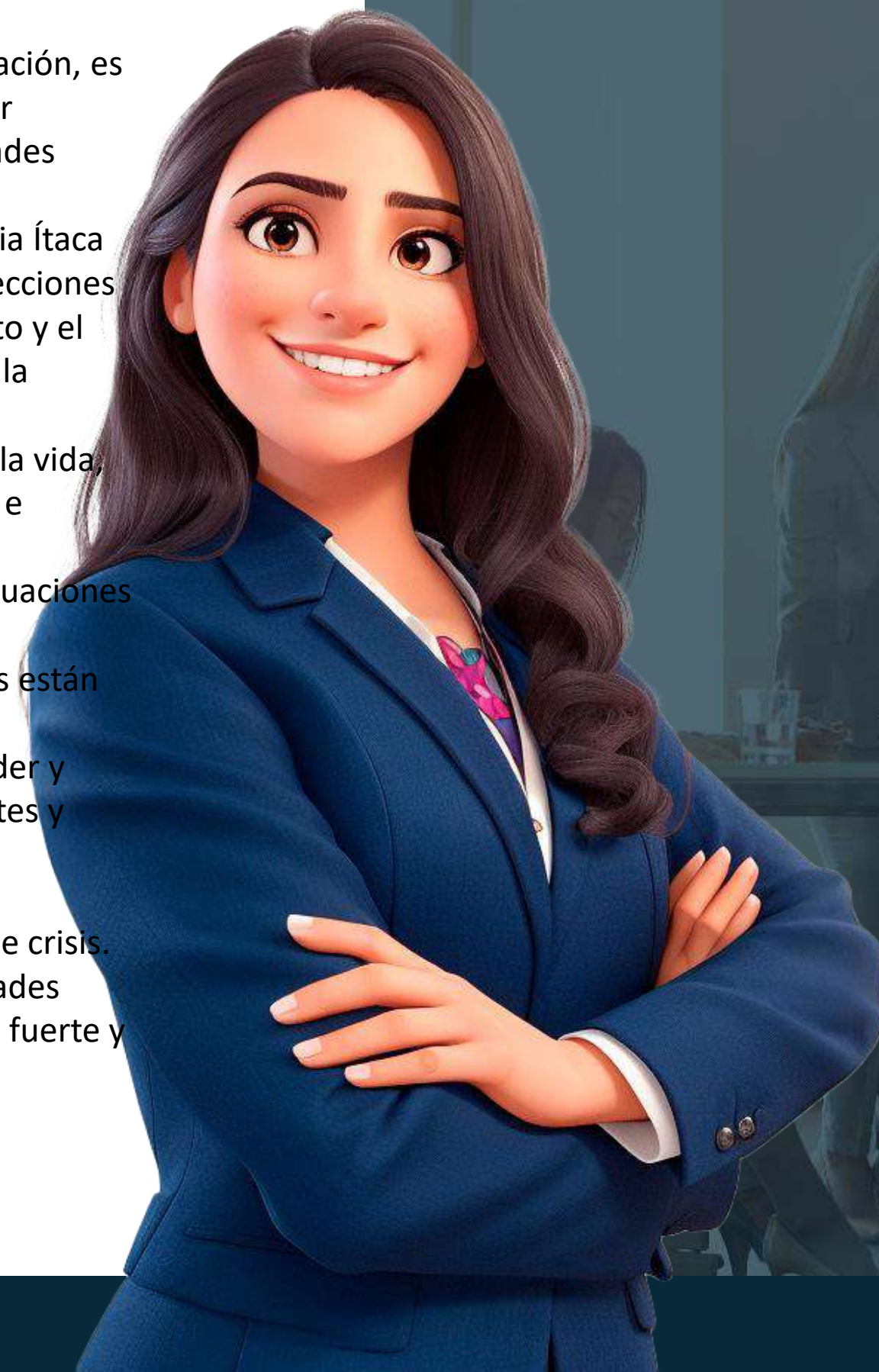
Instrucciones: Ahora que los estudiantes han reflexionado individualmente, trabajarán en parejas para compartir sus respuestas.

- Cada uno deberá contar a su compañero sobre un desafío que ha enfrentado, destacando los “demonios” internos que encontró en el camino y lo que aprendió de ellos.
- Luego, el compañero ofrecerá una perspectiva sobre cómo esos aprendizajes pueden aplicarse a una situación empresarial, como manejar el estrés, afrontar riesgos o superar fracasos dentro de una organización.



Conclusiones

- 1. La resiliencia comienza en el interior:** Antes de poder contribuir a la resiliencia de una organización, es fundamental que cada individuo desarrolle su propia capacidad de enfrentar desafíos y superar adversidades. El viaje personal hacia la autocomprensión y el crecimiento fortalece las habilidades necesarias para lidiar con la incertidumbre en el entorno empresarial.
- 2. El valor está en el proceso, no solo en la meta:** Al igual que en el poema, donde el camino hacia Ítaca es más valioso que llegar al destino final, en la resiliencia organizacional es crucial valorar las lecciones aprendidas durante el trayecto, más que enfocarse únicamente en los resultados. El crecimiento y el aprendizaje que ocurren a lo largo del proceso son lo que enriquece tanto al individuo como a la organización.
- 3. Los obstáculos son reflejos de nuestros propios miedos:** Los “demonios” que enfrentamos en la vida, tanto personal como profesional, a menudo son representaciones de nuestros propios miedos e inseguridades. Aprender a enfrentarlos y superarlos es clave para avanzar y fortalecer nuestra resiliencia interna, lo que también impacta positivamente en nuestra capacidad de manejar situaciones difíciles en las empresas.
- 4. La resiliencia personal es la base de la resiliencia organizacional:** Las organizaciones resilientes están compuestas por individuos resilientes. El éxito de una empresa al enfrentar crisis, cambios o adversidades depende directamente de la capacidad de sus empleados para adaptarse, aprender y crecer a partir de sus experiencias personales. Una organización fuerte requiere personas fuertes y flexibles emocionalmente.
- 5. El liderazgo resiliente promueve culturas resilientes:** Aquellos que han trabajado en su propia resiliencia personal están mejor equipados para liderar con empatía y claridad en momentos de crisis. Un líder resiliente inspira a otros a enfrentar los desafíos con determinación y a ver las dificultades como oportunidades de aprendizaje y crecimiento, creando así una cultura organizacional más fuerte y adaptable.



¿Dónde se manifiesta nuestro estrés?



[dreamstime.com](https://www.dreamstime.com) ID 246069554 © Tatiana Stulbo

<https://thumbs.dreamstime.com/z/grupo-de-enfermos-diferentes-aislados-en-fondo-blanco-personas-descontentas-padecen-enfermedad-dolor-o-partes-del-cuerpo-246069554.jpg>



Does the perception that stress affects health matter? The association with health and mortality.

By Keller, Abiola; Litzelman, Kristin; Wisk, Lauren E.; Maddox, Torsheika; Cheng, Erika Rose; Creswell, Paul D.; Witt, Whitney P.
Health Psychology, Vol 31(5), Sep 2012, 677-684.

Abstract

Objective: This study sought to examine the relationship among the amount of stress, the perception that stress affects health, and health and mortality outcomes in a nationally representative sample of U.S. adults. Methods: Data from the 1998 National Health Interview Survey were linked to prospective National Death Index mortality data through 2006. Separate logistic regression models were used to examine the factors associated with current health status and psychological distress. Cox proportional hazard models were used to determine the impact of perceiving that stress affects health on all-cause mortality. Each model specifically examined the interaction between the amount of stress and the perception that stress affects health, controlling for sociodemographic, health behavior, and access to health care factors. Results: 33.7% of nearly 186 million (unweighted $n = 28,753$) U.S. adults perceived that stress affected their health a lot or to some extent. Both higher levels of reported stress and the perception that stress affects health were independently associated with an increased likelihood of worse health and mental health outcomes. The amount of stress and the perception that stress affects health interacted such that those who reported a lot of stress and that stress impacted their health a lot had a 43% increased risk of premature death ($HR = 1.43$, 95% CI [1.2, 1.7]). Conclusions: High amounts of stress and the perception that stress impacts health are each associated with poor health and mental health. Individuals who perceived that stress affects their health and reported a large amount of stress had an increased risk of premature death. (PsycINFO Database

Convertir al estrés en tu aliado
Kelly Macgonigal.

[www.youtube.com
=RcGyVTAoXEU](http://www.youtube.com/watch?v=RcGyVTAoXEU)

Journal of Experimental Psychology: General

© 2011 American Psychological Association
0096-3445/11/512.00 DOI: 10.1037/a0025719

BRIEF REPORT

Mind Over Matter: Reappraising Arousal Improves Cardiovascular and Cognitive Responses to Stress

Jeremy P. Jamieson and Matthew K. Nock
Harvard University

Wendy Berry Mendes
University of California San Francisco

Researchers have theorized that changing the way we think about our bodily responses can improve our physiological and cognitive reactions to stressful events. However, the underlying processes through which mental states improve downstream outcomes are not well understood. To this end, we examined whether reappraising stress-induced arousal could improve cardiovascular outcomes and decrease attentional bias for emotionally negative information. Participants were randomly assigned to either a reappraisal condition in which they were instructed to think about their physiological arousal during a stressful task as functional and adaptive, or to 1 of 2 control conditions: attention reorientation and no instructions. Relative to controls, participants instructed to reappraise their arousal exhibited more adaptive cardiovascular stress responses—increased cardiac efficiency and lower vascular resistance—and decreased attentional bias. Thus, reappraising arousal shows physiological and cognitive benefits. Implications for health and potential clinical applications are discussed.

Keywords: reappraisal, emotion regulation, stress, attentional bias, biopsychosocial model

Debemos educar en que nuestros
trabajadores vean en el estrés, toda
una cultura de coraje:

!de resiliencia!

Compartir Experiencias de Estrés (15 minutos)

- **Instrucciones:**

Grupos de 4-5 personas. Cada uno compartirá una situación reciente en la que haya experimentado estrés en su vida laboral o personal.

Preguntas guía para compartir:

- ¿Qué situación generó ese estrés?
- ¿Cómo se manifestó el estrés en tu cuerpo? (Ejemplos: dolor de cabeza, tensión muscular, insomnio, etc.)
- ¿Cómo respondiste a esa situación en el momento? ¿Cuál fue tu reacción emocional y física?

Discusión de las Manifestaciones Físicas y Resiliencia (15 minutos)

- Grupo completo para discutir cómo el estrés se manifiesta físicamente (dolor muscular, aumento del ritmo cardíaco, etc.) y cómo estos síntomas son señales de que el cuerpo se está preparando para afrontar un desafío. Aquí se hace énfasis en la importancia de ser consciente de estas señales y cómo gestionarlas para que no nos abrume.
- **Ejemplo:** El aumento del ritmo cardíaco no es algo negativo; es el cuerpo preparándose para la acción. Si lo percibimos de manera positiva, podemos usarlo para mejorar nuestro rendimiento.
- **Discusión abierta:** ¿Qué prácticas o metodologías podrían implementar para ser más resilientes ante el estrés? Los estudiantes pueden compartir qué estrategias han usado o les gustaría implementar.

Plan de Acción Personal (10 minutos)

- **Instrucciones:** Cada estudiante redactará un plan de acción personal para la próxima vez que enfrente una situación de estrés. El plan debe incluir:
 - Cómo reconocer las señales físicas del estrés en su cuerpo.
 - Qué acciones tomarán para canalizar esa energía de manera positiva (respiración, pausas conscientes, reencuadrar la situación, etc.).
 - Una estrategia específica para utilizar el estrés como motivador y no como un freno.

Conclusión

Con esta actividad aprenderán que el estrés no es algo que deben temer, sino algo que pueden transformar en una herramienta útil. Al compartir sus experiencias y aprender a reconocer las señales de estrés en su cuerpo, desarrollarán la capacidad de implementar estrategias de resiliencia personal que luego podrán aplicar en el entorno empresarial. Así, el liderazgo y la toma de decisiones bajo presión se vuelven más efectivos cuando se comprende y se maneja el estrés adecuadamente.



¿Interpretación?

Las cosas no son lo que son, sino lo que cada uno de nosotros interpreta. Epicteto.

División en Grupos: Los estudiantes se dividirán en grupos de 5-6 personas.

Elección del Estudiante “Líder”: En cada grupo, un voluntario será elegido como el “líder”. El líder tendrá el rol de emitir una **afirmación sencilla** que los demás miembros del grupo deberán interpretar, escribiéndolo en una hoja.

“Tenemos que reconsiderar cómo estamos haciendo las cosas.”

Una vez que el líder emite la afirmación, **cada miembro del grupo deberá escribir en silencio cómo interpreta esa afirmación**. La idea es que escriban su reacción inmediata y lo que creen que el líder realmente quiso decir o implicar.

Discusión de las Interpretaciones: Después de que todos hayan escrito sus interpretaciones, el facilitador invita a cada miembro del grupo a compartir su respuesta, una por una. A medida que las interpretaciones se lean en voz alta, quedará claro que cada persona ha interpretado la misma afirmación de maneras muy diferentes

Discusión abierta: El facilitador invita a los estudiantes a reflexionar sobre sus propias reacciones.

Conclusión de la actividad: El facilitador explica que muchas de las preocupaciones que tenemos a diario, especialmente en el trabajo, no provienen de la situación en sí, sino de la forma en que la interpretamos. Esta es la clave para aprender a **reformular situaciones** y verlas de manera más constructiva. Si interpretamos un comentario como una crítica negativa, podemos sentirnos desmotivados o ansiosos. Pero si lo interpretamos como una oportunidad de mejora, cambia nuestra actitud y nuestra respuesta emocional.

El verdadero poder no reside en controlar lo que sucede a nuestro alrededor, sino en la forma en que elegimos interpretarlo y enfrentarlo. Al mirar dentro de nosotros mismos, encontramos la fortaleza para transformar cada desafío en una oportunidad y cada temor en una lección. Hoy comenzamos el viaje más importante: hacia nuestro interior, donde se forjan el conocimiento, la resiliencia y el verdadero crecimiento.



1. Cavafis, C. P. (n.d.). Ítaca (traducción al español). Recuperado de <https://www.poemas-del-alma.com/cavafis-itaca.htm>
2. Frankl, V. E. (1946). El hombre en busca de sentido. Herder.
3. Hollnagel, E., Woods, D. D., & Leveson, N. (2006). Resilience Engineering: Concepts and Precepts. Ashgate Publishing.
4. Hollnagel, E., & Wreathall, J. (2011). Resilience Engineering in Practice: A Guidebook. Ashgate Publishing.
5. Magal, K. (2015). How to make stress your friend [Video]. TED.
https://www.ted.com/talks/kelly_mcgonigal_how_to_make_stress_your_friend?language=es
6. McGonigal, K. (2015). The Upside of Stress: Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It. Avery.
7. 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>
8. 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>
9. Sujan, M. A., Furniss, D., Anderson, J., Braithwaite, J., & Hollnagel, E. (2019). Resilient health care as the basis for patient safety – A Safety-II critique of the World Health Organisation patient safety curriculum. Safety Science, 118, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.046>
10. TEDx Talks. (2013, June 11). How to make stress your friend | Kelly McGonigal | TEDx. [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=RcGyVTAoXEU>
11. Clínica Mayo. (n.d.). Capacitación en resiliencia.
<https://www.mayoclinic.org/es/tests-procedures/resilience-training/in-depth/resilience/art-20046311>
12. American Psychological Association. (n.d.). El camino hacia la resiliencia.
<https://www.apa.org/topics/resilience/camino>
13. Área Humana. (n.d.). ¿Qué significa ser resiliente?.
<https://www.areahumana.es/ser-resiliente/>





¿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



¡SÍGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular



PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Gestión del Conocimiento en:

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

El cuidado de sí
suma a tu vida



Salud mental en los entornos de trabajo desde la SST: Estrategias de afrontamiento y resiliencia.

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.



Objetivo general

Reconocer cómo las estrategias de afrontamiento y resiliencia se pueden aprovechar para la gestión del estrés y el riesgo psicosocial.



“LA RESILIENCIA NO SE TRATA DE ENFRENTAR DESAFÍOS, SINO DE TRANSFORMARLOS EN OPORTUNIDADES PARA MEJORAR EL BIENESTAR Y LA SALUD MENTAL DE NUESTROS TRABAJADORES.”



¿Qué es la Resiliencia Organizacional?

Fundamentos:

- Capacidad de recuperación ante crisis.
- Flexibilidad ante cambios imprevistos.
- Adaptación constante a nuevas condiciones.

Problemas:

- Inflexibilidad de procesos.
- Falta de respuesta rápida a incidentes.
- Ausencia de previsión ante riesgos.

Soluciones:

- Capacitar en la gestión de imprevistos.
- Crear equipos multifuncionales.
- Monitoreo proactivo de riesgos.



Pero ¿qué tiene que ver la resiliencia con el estrés?



Does the perception that stress affects health matter? The association with health and mortality.

By Keller, Abiola; Litzelman, Kristin; Wisk, Lauren E.; Maddox, Torsheika; Cheng, Erika Rose; Creswell, Paul D.; Witt, Whitney P.
Health Psychology, Vol 31(5), Sep 2012, 677-684.

Abstract

Objective: This study sought to examine the relationship among the amount of stress, the perception that stress affects health, and health and mortality outcomes in a nationally representative sample of U.S. adults. **Methods:** Data from the 1998 National Health Interview Survey were linked to prospective National Death Index mortality data through 2006. Separate logistic regression models were used to examine the factors associated with current health status and psychological distress. Cox proportional hazard models were used to determine the impact of perceiving that stress affects health on all-cause mortality. Each model specifically examined the interaction between the amount of stress and the perception that stress affects health, controlling for sociodemographic, health behavior, and access to health care factors. **Results:** 33.7% of nearly 186 million (unweighted $n = 28,753$) U.S. adults perceived that stress affected their health a lot or to some extent. Both higher levels of reported stress and the perception that stress affects health were independently associated with an increased likelihood of worse health and mental health outcomes. The amount of stress and the perception that stress affects health interacted such that those who reported a lot of stress and that stress impacted their health a lot had a 43% increased risk of premature death ($HR = 1.43$, 95% CI [1.2, 1.7]). **Conclusions:** High amounts of stress and the perception that stress impacts health are each associated with poor health and mental health. Individuals who perceived that stress affects their health and reported a large amount of stress had an increased risk of premature death. (PsycINFO Database

BRIEF REPORT

Mind Over Matter: Reappraising Arousal Improves Cardiovascular and Cognitive Responses to Stress

Jeremy P. Jamieson and Matthew K. Nock
Harvard University

Wendy Berry Mendes
University of California San Francisco

Researchers have theorized that changing the way we think about our bodily responses can improve our physiological and cognitive reactions to stressful events. However, the underlying processes through which mental states improve downstream outcomes are not well understood. To this end, we examined whether reappraising stress-induced arousal could improve cardiovascular outcomes and decrease attentional bias for emotionally negative information. Participants were randomly assigned to either a reappraisal condition in which they were instructed to think about their physiological arousal during a stressful task as functional and adaptive, or to 1 of 2 control conditions: attention reorientation and no instructions. Relative to controls, participants instructed to reappraise their arousal exhibited more adaptive cardiovascular stress responses—increased cardiac efficiency and lower vascular resistance—and decreased attentional bias. Thus, reappraising arousal shows physiological and cognitive benefits. Implications for health and potential clinical applications are discussed.

Keywords: reappraisal, emotion regulation, stress, attentional bias, biopsychosocial model

¿Qué es la resiliencia organizacional en el contexto psicosocial?

- ✓ Es comprender cómo funcionamos nosotros los seres humanos, desde nuestra biología, para ponerla al servicio del cuidado de nuestros trabajadores, favoreciendo que su trabajo sea seguro, saludable y con bienestar.



¿Saber cómo funcionamos como seres humanos?

Será que no estamos gestionando la salud mental ni los riesgos psicosociales con base a nuestros principios humanos...

Miremos un estudio sobre los huesos...

A Few Observations on the Marvelous
Resilience of Bone & Resilience
Engineering - Dr. Richard Cook.

<https://www.youtube.com/watch?v=AOH2aG9AEFw>

¿Estamos gestionando bien los riesgos psicosociales y la salud mental con base a nuestros principios naturales?





Aspectos fisiológicos olvidados



Ritmo circadiano



Oxitocina



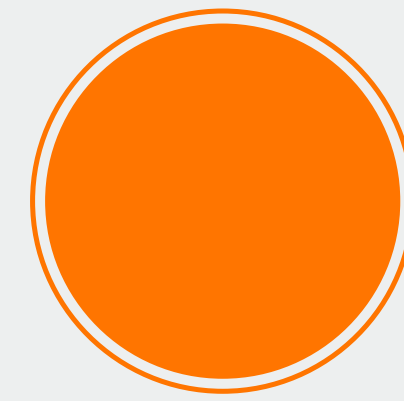
Lentitud



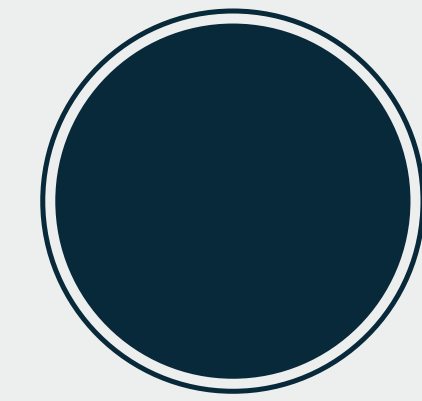
Aspectos fisiológicos olvidados



Rituales



Sociabilidad



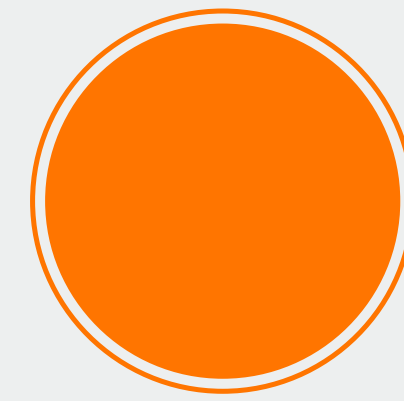
Repetitividad



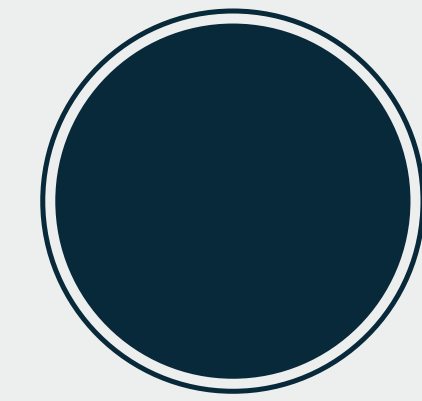
Aspectos fisiológicos olvidados



Neuronas en espejo



Acumuladores



Usar la razón



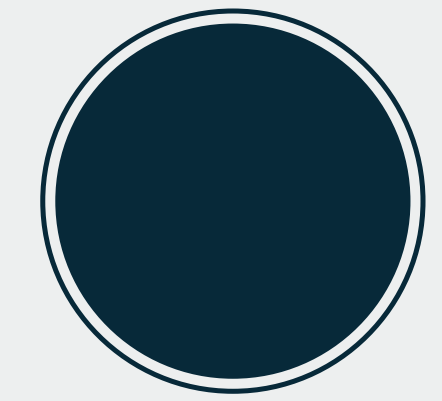
Aspectos humanísticos olvidados



Tiempo presente



Cuidado de sí



Gobierno de sí



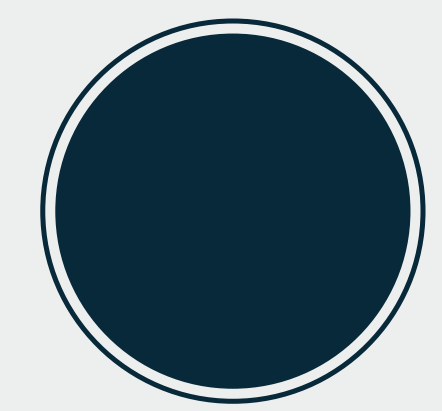
Aspectos humanísticos olvidados



Falta de dignidad



Falta de honor



Ausencia de virtudes y
ética.

¿Falta de ética?

- ✓ Los líderes son los responsables de las conductas inadecuadas de sus trabajadores.
- ✓ Los valores corporativos tienen más peso que los valores individuales a la hora de tomar decisiones.
- ✓ La alineación de los valores personales con los corporativos.

Barry Z. Posner (2010). "Another Look at the Impact of Personal and Organizational Values Congruency". *Journal of Business Ethics*, 97(4): 535-541.

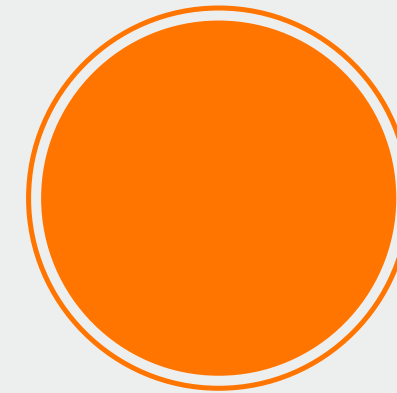
K. Deegan, Parboteeah, Heian, Chun, Chen, Ying, Tzu



26. O. C. Ferrell y Linda Ferrell (2001). "Role of Ethical Leadership in Organizational Performance", *Journal of Management Systems*, 13: 64-78.



Aspectos humanísticos olvidados



La amistad

Veamos este video sobre la
amistad Min 11...

<https://www.youtube.com/watch?v=20PljvKP7Qc&t=884s>



**¿Qué piensas de la Amistad en el trabajo
como mecanismo de resiliencia?**

Creo más en la ejecución de
acciones humanas para la gestion
del estrés y los riesgos
psicosociales que solo enfocarnos
en matrices y baterías de riesgo
psicosocial.

Ejemplo de acciones más humanas.

- A menor trato justo laboral se incrementa el riesgo de ausencias por enfermedad.

Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Ferrie JE. Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*. 2003;60(1):27-34

- Un trato organizacional no justo hacia los trabajadores puede resultar en problemas de salud tales como enfermedad y muerte por patologías cardiovasculares.

Elovainio M, Leino-Arjas P, Vahtera J, Kivimäki M. Justice at work and cardiovascular mortality: a prospective cohort study. *Journal of psychosomatic research*. 2006;61(2):271-4.



Ejemplo de acciones más humanas.

- La reducción de personal y el riesgo de muerte por afecciones cardiovasculares en empleados que tienen fijo su puesto de trabajo comparados con los trabajadores temporales.

Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Linna A, Virtanen M, Virtanen P, et al. Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *BMJ*. 2004;328(7439):555.

- Falta de reciprocidad entre los esfuerzos y logros con sus salarios, tienen dos veces más probabilidades de sufrir incidentes cardiovasculares, depresión o dependencia del alcohol.

Siegrist J. Social reciprocity and health: New scientific evidence and policy implications. *Psychoneuroendocrinology*. 2005;30(10):1033-8.



Ejemplo de acciones más humanas.

- El estrés como epidemia

Wainwright D, Calnan M. Work stress: the making of a modern epidemic:
Open University Press; 2002.



Consecuencias



Vivir para trabajar y para consumir.



Alteración del entendimiento de la buena vida.



Vivir contrario a nuestras reglas naturales.



Las enfermedades

Consecuencias



Falta de integridad



Falta de confianza



Falta de carácter



Poca resiliencia

Se requiere de un líder, de una cabeza organizacional que comprenda la necesidad y la urgencia de implementar acciones humanas que mejoren los comportamientos del equipo.

73. Gary R. Weaver y Linda K. Trevino (1999). "Compliance and Values Oriented Ethics Programs: Influences on Employees' Attitudes and Behavior". *Business Ethics Quarterly*, 9(2): 315-335.










¿Qué opinas de esta frase?

La resiliencia psicosocial
es la clave para asegurar
el bienestar y la
productividad a largo
plazo.

Bibliografía

-  **Hollnagel, E. (2013).** *Safety-I and Safety-II: The past and future of safety management.* Ashgate Publishing, Ltd.
-  **Hollnagel, E., Paries, J., Woods, D. D., & Wreathall, J. (2011).** *Resilience Engineering in Practice: A Guidebook.* Ashgate Publishing, Ltd
-  Saurin, T. A., Costella, M. F., & Guimarães, L. B. M. (2015). *A method for assessing health and safety management systems from the resilience engineering perspective.* Safety Science, 82, 190-198.
-  Pecillo, M. (2016). *The resilience engineering concept in enterprises with and without occupational safety and health management systems.* Safety Science, 82, 190-198.
-  Videos y estudios en las diapositivas.





¿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



¡SÍGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular