

EL FUTURO ES HUMANO

PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Alegría + Aprendizaje



Positiva Prevención



Hacienda

26



suma 5.0



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento de

Habilidades Humanas para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Fórmulas para la vida
Valores + Emociones + Competencias
Sabiduría + Gratitude + Aprendizaje

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención



Hacienda

CAPÍTULO 2: CONVERSANDO CON EL EXPERTO EN BIOÉTICA



NATALIA HENAO PÉREZ

Experta en Gestión Humana

 nhenao@grupovalora.com.co

 [Linkedin Natalia Henao Pérez](#)

Abogada, Especialista en Gerencia del Desarrollo Humano, Magister en Desarrollo Humano Organizacional, life coach, auditora en SGSST. Gerente Jurídica y de Desarrollo Humano de Valora Analitik. Conecto lo legal y lo humano para transformar empresas en lugares más seguros, sostenibles y exitosos.



EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

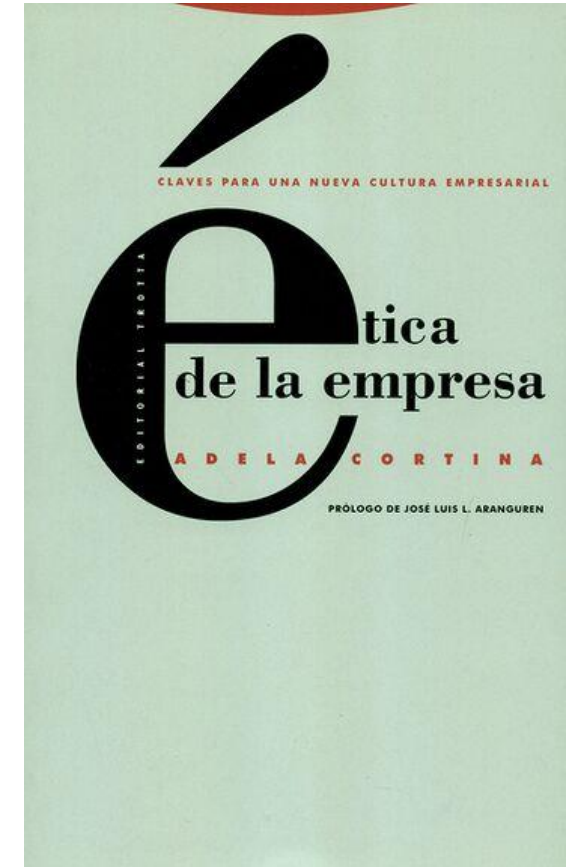
Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad



La ética nos enseña a vivir y a trabajar bien

¿Qué es la ética?

- ✓ "Es la forja del **carácter** para tomar decisiones prudentes". Adela Cortina.
- ✓ **Carácter**: Es la valentía de vencer sus emociones y decidir comportarse mejor que los demás.
- ✓ La ética es una decisión.
- ✓ La ética no hace parte del ser humano: Es una elección muy costosa en términos energéticos.



https://libreriasiglo.com/24759-large_360/etica-de-la-empresa-8-ed-claves-para-una-nueva-cultura-empresarial.jpg

¿Cómo comportarnos?



Animaloide

Moral

Ético

Elección ética...



Imagen generada por IA para uso ilustrativo

- ✓ Cumple leyes naturales.
- ✓ Ejercita su criterio.
- ✓ Practica virtudes.
- ✓ Tiene verdaderos amigos.
- ✓ Toma buenas decisiones empresariales.
- ✓ Viven y trabajan con menos miedo.
- ✓ **Genera confianza e integridad.**

La ética en la gestión del talento humano con énfasis en la SST: Bases y aplicaciones

Natalia Henao Pérez

¿Qué entendemos por ética en el campo organizacional, especialmente en SST?

- ✓ Importancia de la ética en la construcción de una **cultura organizacional** que promueva el bienestar de los colaboradores y su desempeño, alineado con los valores organizacionales.
- ✓ La ética en la gestión de la SST no solo se trata de cumplir con las normativas, sino de crear un entorno laboral en el que la salud y bienestar de los empleados sean la prioridad.
- ✓ La ética en SST implica la responsabilidad organizacional de anticiparse a los riesgos, prevenir incidentes y cuidar a los trabajadores más allá de lo establecido por ley.

Pero ¿qué es cultura organizacional?

La cultura no es lo que decimos que somos, sino lo que hacemos cuando nadie nos está mirando.



Pero ¿qué es cultura organizacional?

Según Edgar Schein, la **cultura organizacional** es el conjunto de **supuestos básicos, creencias compartidas, valores y patrones de conducta** que un grupo ha ido aprendiendo a lo largo del tiempo mientras enfrenta problemas de adaptación externa y de integración interna. Estos elementos se consolidan como la manera “correcta” de percibir, pensar y actuar dentro de la organización.

Pero ¿qué es cultura organizacional?

Según **Edgar Schein**, la cultura se manifiesta en **tres niveles**:



Pero ¿qué es cultura organizacional?

- **Artefactos.** Son los elementos visibles: estructuras, lenguaje, rituales, normas explícitas, políticas, símbolos, procesos y comportamientos observables. Son fáciles de ver, pero difíciles de interpretar.
- **Valores adoptados o declarados.** Son los principios, ideales y estrategias que la organización dice valorar: misión, visión, códigos de ética, políticas formales, discursos institucionales. Reflejan lo que se afirma que es importante.
- **Supuestos básicos subyacentes:** Son creencias profundas e inconscientes que guían el comportamiento real. Son tan arraigadas que ya no se cuestionan (por ejemplo, creencias sobre el trabajo, el liderazgo, el riesgo, la confianza, la autoridad). Este nivel es el más determinante y, a la vez, el más difícil de transformar.

Pero ¿qué es cultura organizacional?

- **Artefactos.**

Son **todo lo que se puede ver, oír y sentir** al entrar a una organización. Es el nivel más fácil de observar... pero el más difícil de interpretar.

Ejemplo: Oficinas abiertas vs. oficinas cerradas.

Una empresa dice promover el trabajo colaborativo. Cuando entras, todos los líderes están en oficinas cerradas y aisladas.

Artefacto: oficinas privadas.

Interpretación posible: se valora el estatus o la jerarquía más que la colaboración (aunque el discurso diga otra cosa).

Pero ¿qué es cultura organizacional?

- Valores adaptados o declarados.

Son los **principios y valores que la organización afirma tener**: misión, visión, códigos éticos, políticas de recursos humanos, declaraciones públicas.

*El reto es que pueden ser **sinceros** o simplemente **aspiracionales**.*

Ejemplo:

“La seguridad es lo primero” (muy común en SST)

El slogan está en todos los cascos, camisetas, carteles, etc. Pero los supervisores premian la velocidad por encima de la seguridad en operaciones de riesgo.

Resultado: la seguridad es un valor declarado, pero no un valor real.

Pero ¿qué es cultura organizacional?

- Supuestos básicos (creencias profundas o inconscientes)

Son las **convicciones invisibles** que las personas ni siquiera discuten porque se consideran “como obvias”, “naturales” o “así son las cosas”.

Son tan poderosas que **determinan el comportamiento real**, más allá de discursos y políticas.

Ejemplo: “Aquí equivocarse es peligroso”

Nadie lo dice en voz alta, pero todos saben que cometer un error trae consecuencias negativas.

Comportamiento observable: la gente oculta errores, reporta menos incidentes, no innova por miedo.

Supuesto básico: el error se castiga.

Pero ¿qué es cultura organizacional?

- Supuestos básicos (creencias profundas o inconscientes)

Si los líderes no conocen esos supuestos básicos, pueden pensar que todo está bajo control, hasta que la cultura los arrastra hacia prácticas tóxicas, decisiones incoherentes o resultados que nadie quería.

Pero si la reconocen, si la navegan conscientemente, entonces:

- La estrategia avanza.
- Los equipos fluyen.
- **La ética se vuelve cotidiana.**
- Y la organización llega a donde realmente quiere llegar.

En síntesis

La **cultura organizacional** es el “ADN invisible” de una empresa: el conjunto de creencias profundas, valores compartidos y prácticas cotidianas que orientan cómo las personas piensan, actúan, deciden y se relacionan dentro de la organización. Siguiendo a **Edgar Schein**, se expresa en artefactos visibles, valores declarados y supuestos básicos que moldean el comportamiento y la identidad colectiva.

Y ¿cómo lograr que la ética se vuelva cotidiana en la cultura organizacional?

A través del Desarrollo Humano

DESARROLLO HUMANO

El origen de este término nace en 1990 con el Informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), quienes buscaban determinar diversos niveles de bienestar humano en cada uno los aspectos de la vida.

De acuerdo con el PNUD, es un enfoque que se centra en:

-**Las personas**: busca mejorar la vida de las personas, no supone que el solo crecimiento económico generará mágicamente un mayor bienestar para todos, es un medio, más no un fin en sí mismo.

DESARROLLO HUMANO

El origen de este término nace en 1990 con el Informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), quienes buscaban determinar diversos niveles de bienestar humano en cada uno de los aspectos de la vida.

De acuerdo con el PNUD, es un enfoque que se centra en:

-**Las personas**: busca mejorar la vida de las personas, no supone que el solo crecimiento económico generará mágicamente un mayor bienestar para todos, es un medio, más no un fin en sí mismo.

DESARROLLO HUMANO

*“...el PIB no refleja la salud de nuestros hijos, la calidad de nuestra educación ni el grado de diversión de nuestros juegos. No mide la belleza de nuestra poesía ni la solidez de nuestros matrimonios. No se preocupa de evaluar la calidad de nuestros debates políticos ni la integridad de nuestros representantes. No toma en consideración nuestro valor, sabiduría o cultura. Nada dice de nuestra compasión ni de la dedicación a nuestro país. En una palabra: **el PIB lo mide todo excepto lo que hace que valga la pena vivir la vida**” (Robert Kennedy, 18 de marzo de 1968).*

DESARROLLO HUMANO

-En sus oportunidades: con el desarrollo humano “se trata de dar a las personas más libertad para vivir la vida que valoran. En efecto, esto significa desarrollar las habilidades de las personas y darles la oportunidad de usarlas.” (<https://hdr.undp.org/about/human-development>).

-En sus elecciones: “el desarrollo humano se trata, fundamentalmente, de más opciones. Se trata de brindar oportunidades a las personas, no de insistir en que las aprovechen.” (<https://hdr.undp.org/about/human-development>).

El desarrollo humano, es "el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades" (PNUD).



https://media.istockphoto.com/id/637711198/es/foto/mano-con-escritura-de-marcadores-concepto-de-habilidad.jpg?s=612x612&w=0&k=20&c=kl8XLorOU9rl2bScg_yuT4jAP5176pko9q6bHmJXKlg=

DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL

El objetivo del desarrollo humano organizacional es conducir la estrategia de gestión humana en torno a la realización personal de sus colaboradores.



DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL

¿Cómo lograrlo?

A través de los líderes de la organización, son ellos los llamados a potencializar al más alto nivel las fortalezas de cada una de las personas a cargo y a trabajar en las brechas que posean, movilizandovoluntades.



<https://media.istockphoto.com/id/1131841061/es/foto/mujer-ha-confundido-pensando-icno-de-signo-de-interrogaci%C3%B3n-en-bolsa-de-papel-copiar-espacio.jpg?s=612x612&w=0&k=20&c=sYkhVZJQGwZNnLgV4-f8-mPZG2nARM2nzi81jYDqONs=>

DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL

Para lo cual, los líderes deberán:

- ✓ Conectar emocionalmente con cada uno de los miembros de su equipo, para reforzar la confianza mutua (cree en su equipo y los destaca).
- ✓ Poner a las personas en el lugar correcto de acuerdo a sus fortalezas.
- ✓ Mover con el ejemplo a su equipo. Un líder es aquel que está al frente e inicia el conflicto. No es aquel que se queda por fuera del campo de batalla y solo ordena desde la distancia.

(Ver: Talentos
<https://www.youtube.com/watch?v=LFU4TcwuDUw>)

Ocultos

Cuidar a las personas, esa es la mejor estrategia, porque moviliza la variable de COMPROMISO*



https://img.freepik.com/foto-gratis/personas-corazon-goma_1150-18576.jpg?size=626&ext=jpg

***Cuidar a las personas cuidando los resultados de la organización.**

Ética en acción: Estrategias para generar impacto real en SST: Experiencias reales

Estrategias para integrar la ética en la gestión de SST:

- a) Cultura organizacional de prevención proactiva:** La base de una estrategia ética en SST comienza con una cultura organizacional que valore la prevención por encima de la reacción. Esto implica fomentar la responsabilidad compartida entre empleados, líderes y trabajadores. Una cultura que pone la seguridad en primer lugar, más allá del cumplimiento normativo, ayuda a prevenir accidentes y enfermedades.

Ejemplo de la vida real: Revaluar programas de “bienestar”

Estrategias para integrar la ética en la gestión de SST:

b) Toma de decisiones éticas ante riesgos laborales: En ocasiones, las decisiones de SST pueden involucrar conflictos entre la rentabilidad y la seguridad de los empleados. Las empresas éticas toman decisiones que anteponen el bienestar de los trabajadores, aun cuando esto implique costos adicionales.

Ejemplo de la vida real: Trabajadores ocasionales o transitorios. Implementación de medidas que vayan más allá de los requisitos legales, incluso cuando represente un costo adicional o esfuerzo organizacional.

Estrategias para integrar la ética en la gestión de SST:

c) Transparencia y responsabilidad organizacional en la gestión de riesgos: Las organizaciones éticas deben ser transparentes respecto a los riesgos que enfrentan sus empleados, aunque se tomen medidas poco “populares”.

Ejemplo de la vida real: Pago de vacaciones en dinero.

Estrategias para integrar la ética en la gestión de SST:

d) Formación ética en SST: La ética no debe ser solo un concepto abstracto, sino algo que se implemente a nivel práctico en cada proceso, incluido el entrenamiento de los trabajadores y líderes en temas éticos relacionados con su seguridad y salud.

Ejemplo de la vida real: Integrar temas de ética laboral y de SST en las capacitaciones periódicas, talleres de sensibilización sobre el derecho al bienestar y la seguridad.

Estrategias para integrar la ética en la gestión de SST:

e) Evaluación y mejora continua de las políticas de SST con un enfoque ético : Las estrategias éticas requieren que las políticas de SST sean revisadas y ajustadas de forma constante. No se trata solo de reaccionar ante un accidente o enfermedad, sino de mantener un ciclo constante de evaluación para identificar áreas de mejora.

Ejemplo de la vida real: implementación de programas de bienestar financiero luego de un incidente con un trabajador.

¿Estamos realmente tomando decisiones éticas en la gestión de la seguridad y salud en nuestros lugares de trabajo?

BIBLIOGRAFÍA

- Guillén, M. *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza.*
- Vieira, C. *Código de Ética: mucho más que buenas intenciones.*
- Han, B.-C. (2020). *La desaparición de los rituales: Una topología del presente.* Herder Editorial.
- Newport, Cal. (2016) *Deep Work. Rules for focused in a distrated wold.* Wilku.
- Recuenco, J., & de Haro, G. (2022). *El pequeño libro de la filosofía estoica.* Alienta Editorial.
- Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Anagrama.
- Sennett, R. (2012). *Juntos: Rituales, placeres y política de cooperación.* Anagrama.
- Ordine, N. (2013). *La utilidad de lo inútil: Manifiesto.* Acantilado.
- Cortina, A. (1994). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial.* Trotta.



PREGUNTAS

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitude + Ética y sostenibilidad

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



Conoce cómo

descargar los certificados de las acciones educativas

01



02





Consulta tu certificado

Descarga el certificado y/o constancia de participación a las acciones educativas Positiva.

Para iniciar el proceso de descarga debes ingresar tu número de documento (sin espacios, puntos y comas) y luego dar clic en el botón "Consultar."

Tipo de identificación
Escoge tu tipo de identificación

Numero de documento

Consultar

03





Consultar certificados

Datos del Usuario

Documento:

Nombre:

Total horas: 205

Mostrar: 10 registros

No.	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en Horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR LÍDICO NIVEL I	2023-05-14	0	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TÉCNICO EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN 2024 BOGOTÁ MÁS POSITIVA	2024-10-16	9	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 50 HORAS 5050P	2024-04-15	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 50 HORAS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-05	50	VIRTUAL	

Paso 1:
Escanea el código QR

Paso 2:
Selecciona el **tipo de documento** y escribe el **número**, una vez diligenciados da clic en consultar.

Paso 3:
Encontrarás tu historial académico y podrás generar la descarga de tu certificado en el icono

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

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!





**¡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!**