



POSITIVA
COMPANIA 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



Comunidad Nacional de Conocimiento en

Prevención de Peligros en la Administración Pública

Talentos que **hacen país**



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



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

Evaluémonos



¿Por qué hablar hoy de SST como un activo estratégico?

La pregunta ya no es solo cómo evitar pérdidas.

¿Cómo ayuda la SST a sostener a las personas y la operación cuando las condiciones cambian?

SST está en el punto de encuentro entre personas + operación + riesgo + capacidad de respuesta.

INCERTIDUMBRE

Cambios inesperados, nuevas exigencias y transformación.

CRISIS

Emergencias, desastres y eventos sociales, tecnológicos o sanitarios.

PRESIÓN OPERACIONAL

Necesidad de mantener el servicio público.

IMPACTO HUMANO

Fatiga, estrés, incertidumbre y afectación del bienestar.

Contenido

-  **01.** Del cumplimiento normativo a la protección de capacidades críticas.
-  **02.** Preparación, respuesta, adaptación, recuperación y aprendizaje.
-  **03.** Liderazgo preventivo, autodiagnóstico y acciones para fortalecer la entidad.





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



01.

Reconocer la relación entre cultura preventiva, bienestar laboral y resiliencia organizacional

02.

Identificar las capacidades que permiten anticipar, responder, adaptarse y aprender ante situaciones críticas

03.

Definir prácticas concretas para integrar la SST en el liderazgo, la toma de decisiones y la continuidad de la operación.

Objetivo

Comprender cómo la SST puede gestionarse como un activo estratégico que conecta cultura preventiva, bienestar y resiliencia para proteger a las personas y sostener la operación ante escenarios de incertidumbre y crisis.

DEL ENTORNO **VUCA** AL ENTORNO **BANI**

Comprender el contexto para anticipar, cuidar y responder

VUCA

Un entorno difícil de predecir



V • VOLÁTIL

Los cambios ocurren con rapidez



U • INCIERTO

Falta información para anticipar



C • COMPLEJO

Múltiples variables se relacionan



A • AMBIGUO

Una situación admite varias interpretaciones

De gestionar
la incertidumbre...



...a fortalecer la
capacidad de
adaptación

BANI

Un entorno que también afecta a las personas



B • FRÁGIL

Los sistemas pueden fallar repentinamente



A • ANSIOSO

La incertidumbre genera tensión y temor



N • NO LINEAL

Las causas y los efectos no son proporcionales



I • INCOMPRENSIBLE

Los eventos superan nuestros marcos habituales

¿CÓMO RESPONDE UNA SST ESTRATÉGICA?



ANTICIPA

Lee escenarios y vulnerabilidades



CUIDA

Protege el bienestar y la salud mental



ADAPTA

Ajusta decisiones, recursos y operación



APRENDE

Convierte cada experiencia en capacidad

En entornos VUCA y BANI, la SST conecta personas preparadas, equipos coordinados y una operación resiliente.

El bienestar también es un asunto de desempeño

12.000 MILLONES

**de días de trabajo se pierden cada año
por depresión y ansiedad**

≈ US\$ 1 BILLÓN

**anuales en pérdida de productividad
a escala mundial**

El argumento no es reducir el bienestar a productividad.
Es reconocer que salud, capacidad de trabajo y
sostenibilidad de la operación están conectadas.

Tres capacidades que debemos conectar

CULTURA PREVENTIVA

Cómo pensamos,
decidimos y actuamos
frente al riesgo.

BIENESTAR

Recursos físicos,
psicológicos y sociales
para afrontar las
demandas.

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Capacidad para
anticiparse, responder,
adaptarse y aprender.

SST COMO ACTIVO ESTRATÉGICO

Cultura preventiva: lo que hacemos antes de la crisis

- 1 ANTICIPAMOS** Hablamos de escenarios antes de que ocurran.
- 2 REPORTAMOS** Las personas pueden advertir riesgos sin temor.
- 3 PRIORIZAMOS** La seguridad no desaparece bajo presión operacional.
- 4 COOPERAMOS** Las áreas comparten información y toman decisiones juntas.
- 5 APRENDEMOS** Después de cada evento ajustamos prácticas, no solo buscamos culpables.

Pregunta: cuando aumenta la presión operativa, ¿la seguridad gana importancia, se mantiene o comienza a negociarse?

Bienestar: no es solamente sentirse bien

BIENESTAR ≠ ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Es contar con recursos personales y organizacionales suficientes para responder a las demandas del trabajo.

FÍSICA

Energía, recuperación y condiciones saludables.

PSICOLÓGICA

Regulación emocional, seguridad y manejo de incertidumbre.

SOCIAL

Apoyo, confianza y cooperación.

ORGANIZACIONAL

Claridad, liderazgo, recursos y capacidad de decisión.

En una crisis, el bienestar deja de ser un beneficio y se convierte en capacidad de respuesta.



Bienestar estratégico: intervenir la organización, no solo al individuo

FORTALECER A LA PERSONA

Habilidades para manejar estrés

Alfabetización en salud mental

Acceso a apoyo y recuperación

+

INTERVENIR LAS CONDICIONES

Cargas y demandas de trabajo

Organización, control y flexibilidad

Violencia, acoso, comunicación y clima

Una organización resiliente no entrena a las personas para tolerar indefinidamente la presión: también modifica las condiciones que generan riesgo.

Resiliencia: resistir no es suficiente



Resiliencia no significa “aguantar”.

Significa adaptarse sin comprometer innecesariamente la salud, la seguridad ni la capacidad futura de la organización.

OIT 2026: la SST puede ayudar a anticipar, gestionar y recuperarse de crisis, proteger a los trabajadores y apoyar la continuidad.

¿Qué ocurre cuando conectamos las tres?

CULTURA

Confianza

Liderazgo preventivo

Reporte oportuno

Aprendizaje

Corresponsabilidad

BIENESTAR

Recursos personales

Salud mental

Redes de apoyo

Recuperación

Seguridad psicológica

RESILIENCIA

Capacidad de adaptación

Continuidad

Respuesta coordinada

Aprendizaje organizacional

Preparación

PERSONAS CAPACES + EQUIPOS COORDINADOS + DECISIONES SEGURAS + OPERACIÓN SOSTENIBLE

De función de soporte a activo estratégico

SST TRADICIONAL

Cumplir requisitos

Controlar peligros

Gestionar accidentes

Capacitar

Responsabilidad del área SST

Reaccionar

Medir accidentalidad

SST ESTRATÉGICA

- **Proteger capacidades críticas**
- Anticipar escenarios
- Gestionar vulnerabilidades
- Desarrollar capacidades
- Corresponsabilidad organizacional
- **Anticipar, responder y aprender**
- Medir capacidad y resiliencia

El éxito no es solamente que “no pase nada”; es tener capacidades instaladas para responder cuando algo sí ocurre.

¿Cómo se ve una SST estratégica durante una crisis?

Una situación crítica afecta simultáneamente infraestructura, colaboradores y continuidad del servicio.

1

¿Qué está pasando?

Información y lectura del riesgo.

2

¿Quién puede estar afectado?

Personas y poblaciones vulnerables.

3

¿Qué debemos proteger primero?

Priorización.

4

¿Cómo mantenemos la operación segura?

Continuidad.

5

¿Qué debemos cambiar después?

Aprendizaje.

SST no reemplaza la continuidad, talento humano, emergencias o gestión del riesgo: los conecta alrededor del cuidado.

El líder como recurso preventivo

RECONOCE

Señales de dificultad y factores estresantes.

ESCUCHA

Comunicación abierta y escucha activa.

RESPONDE

Orienta y actúa de manera oportuna.

GESTIONA

Factores del trabajo que afectan la salud mental.

En incertidumbre, la conducta del líder convierte las políticas de SST en decisiones reales.

Escuchar también construye resiliencia

ANTES

Escuchar señales débiles

ANTICIPACIÓN

DURANTE

Escuchar necesidades y
cambios

ADAPTACIÓN

DESPUÉS

Escuchar la experiencia

APRENDIZAJE

La OMS recomienda intervenciones organizacionales frente a riesgos psicosociales, incluyendo enfoques participativos y evaluación continua del riesgo.

Veamos un Ejemplo



El desafío

Después del 11 de septiembre de 2001, American Airlines enfrentó una crisis simultánea:

- Impacto emocional profundo en sus trabajadores.
- Pérdida de confianza y sensación de seguridad.
- Incertidumbre sobre el futuro de la organización.
- Necesidad de recuperar una operación altamente sensible.

La respuesta no podía limitarse a reactivar vuelos. Primero debía recuperar la capacidad humana para operar.





Contener el impacto humano

La primera necesidad fue cuidar y volver a conectar a una organización profundamente afectada.

Comunicación interna frecuente para reducir incertidumbre y rumores.

Reconocimiento del impacto emocional sobre empleados y familias.

Apoyo material y emocional a las personas afectadas.

Iniciativa **Good Words**, para compartir mensajes de apoyo, reconocimiento y solidaridad.

Espacios para que los trabajadores participaran en la solución de problemas.

Esto fortaleció el sentido de pertenencia y ayudó a reconstruir la confianza interna. Los estudios del caso destacan la comunicación, el apoyo emocional y la participación como elementos centrales de la recuperación de la moral de los trabajadores.



Contener el impacto humano

American utilizó canales internos mediados por tecnología, principalmente correo electrónico, intranet y otros medios corporativos, para difundir mensajes positivos relacionados con:

- Reconocimiento al trabajo de los empleados.
- Agradecimiento por la respuesta frente a la crisis.
- Historias de solidaridad y apoyo entre compañeros.
- Mensajes que reforzaban el orgullo de pertenecer a la organización.
- Experiencias que mostraban que el esfuerzo de los trabajadores tenía valor para otras personas.

Cultura

Hizo visibles comportamientos de solidaridad, colaboración y servicio. Los valores organizacionales dejaron de ser palabras abstractas y se mostraron mediante historias reales de empleados.

Bienestar

Ofreció reconocimiento y conexión social en un momento de incertidumbre. No reemplazaba la atención psicológica profesional, pero sí ayudaba a disminuir el aislamiento y a legitimar la dimensión emocional de la crisis.

Resiliencia

Permitió construir una narrativa compartida: la organización había sido afectada, pero sus personas conservaban la capacidad de cuidarse, colaborar y participar en la recuperación.

Liderazgo

Mostró que la comunicación del líder durante una crisis no debe limitarse a informar decisiones. También debe reconocer el impacto, agradecer el esfuerzo y dar sentido a lo que las personas están viviendo.

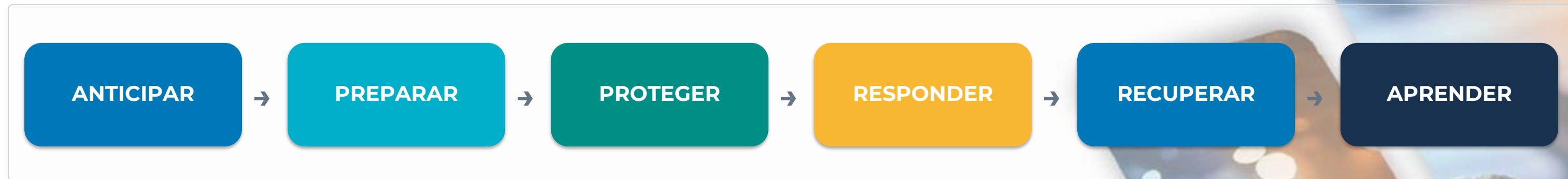


Logró convertir la experiencia en capacidades permanentes

Con el tiempo, American Airlines institucionalizó varias capacidades que hoy forman parte de su funcionamiento:

Capacidad actual	Evidencia
Gestión integral del riesgo	Sistema de Gestión de la Seguridad, SMS, para identificar, evaluar y controlar riesgos en toda la organización
Cultura de reporte	Canales confidenciales y protegidos contra represalias
Aprendizaje organizacional	Programas ASAP para reportar errores y peligros sin temor a acciones punitivas
Preparación para emergencias	Equipos de respuesta, formación para investigación de accidentes y coordinación con aeropuertos
Gestión de la fatiga	Análisis de datos sobre sueño, jornadas y condiciones operacionales
Bienestar y salud	Programa de asistencia al empleado, acompañamiento psicológico y beneficios para trabajadores y familias
Reintegro laboral	Trabajo transicional y tareas adaptadas a restricciones médicas
Gobierno de la seguridad	Comité de Seguridad de la Junta Directiva, liderazgo del COO y una Vicepresidencia de Seguridad

El modelo que queremos dejar instalado



**CUIDAR A LAS PERSONAS
+
SOSTENER LA MISIÓN**

Cultura preventiva · Bienestar · Liderazgo · Cooperación · Aprendizaje

La resiliencia no comienza cuando ocurre una emergencia. Se construye todos los días desde la cultura.

Si mañana nuestra entidad enfrenta una situación inesperada...

¿qué capacidad agradeceríamos haber construido hoy?

CULTURA

BIENESTAR

RESILIENCIA

La SST estratégica desarrolla las capacidades que necesitamos para responder bien cuando el contexto cambia.

6 prácticas para comenzar:

1 Anticipar escenarios y vulnerabilidades OIT 2026

3 Intervenir condiciones y riesgos psicosociales OMS 22/24

5 Entrenar líderes en escucha y respuesta OMS 22/24

2 Conectar SST con continuidad de la misión OIT 2026

4 Involucrar a los trabajadores en las decisiones OMS 2022

6 Convertir cada crisis o simulacro en aprendizaje OIT 2026

Mini diagnóstico: ¿qué tan estratégica es hoy nuestra SST?

ANTICIPACIÓN

Identificamos escenarios antes de que ocurran.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

BIENESTAR

Protegemos capacidades humanas en períodos críticos.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

COORDINACIÓN

SST trabaja integrada con otras áreas.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

CULTURA

Las personas reportan y hablan de riesgos.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

LIDERAZGO

Los líderes saben actuar ante incertidumbre.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

APRENDIZAJE

Los eventos producen cambios reales.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

¿Cuál de estas seis capacidades necesita fortalecer primero su entidad?

Bibliografía

OIT · 2026

Anticipating, preparing for and responding to crisis situations through occupational safety and health interventions. Compendium of good practices.

13 mayo 2026 · Safety + Health for All

OMS · 2022

Guidelines on mental health at work.

Recomendaciones sobre intervenciones organizacionales, formación de líderes y participación.

OMS · 2024

La salud mental en el trabajo.

Datos globales y recomendaciones para gestionar riesgos psicosociales y fortalecer a líderes.

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿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!**