

# 29

Semana  
de la **Salud**  
Ocupacional



Somos prevención, bienestar y vida

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

43° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.  
Forum UPB, Medellín - Colombia  
1, 2 y 3 de noviembre de 2023

**ESTRÉS LABORAL: COMO  
GESTIONARLO Y CONVERTIRLO EN  
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO  
PERSONAL Y EMPRESARIAL**



# **Dra. Cecilia Schwartz Baruj**

**Neuropsicología, ME PNIE**



**Lic y Prof en Psicología (UNC)  
Mgter. En Neuropsicología (UNC)  
Master en Dirección de AAPP INAP ESPAÑA  
Master en Dirección de RRHH ESIC ESPAÑA  
Especialista en Medicina del Estrés y  
Psiconeuroinmunoendocrinología (PNIE)(UNC)  
Ex Secretaria Gral. de AMEPINE  
Directora de CEPINE**

# SALUD MENTAL (OMS, 2018)

Se considera la salud mental como un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida , puede trabajar de forma productiva y fructífera y aportar algo a su comunidad.  
Esto implica que la persona tiene la capacidad de:

- Enfrentar los momentos estresantes
- Puede aprender a trabajar relacionarse y contribuir al mejoramiento continuo de su comunidad,
- Eso le permite sentirse única y útil en la toma de decisiones y en la construcción colectiva del mundo,
- Es, por lo tanto, parte importante del proceso de salud y bienestar. JHP



El cambio rápido e inesperado hace la vida más excitante, pero también provoca el estrés.

Por lo tanto, no debería sorprendernos saber que el estrés, el desgaste físico y otros temas similares están dentro de los asuntos más apremiantes en el nuevo mundo del trabajo”

S. P. Robbins



# CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional es:

un abanico de **pensamientos, emociones y comportamientos**, que pueden ser positivos o negativos, y que comparten los individuos que conforman una organización, es lo que **"percibe"** el que **entra** a interactuar con sus miembros

si es negativo, influye en el estado anímico de las personas, produciendo **"DISTRÉS"**.



# ESTRÉS

MECANISMO NATURAL, NORMAL,  
ADAPTATIVO QUE SE ACTIVA CUANDO UN  
ESTIMULO ES PERCIBIDO COMO  
PELIGROSO PARA LA INTEGRIDAD DE LA  
PERSONA



- ESTRÉS

- “el máximo de tensión que un individuo puede soportar sin sufrir consecuencias físicas o psicológicas.
- sensación de opresión que parece estar a punto de asfixiar a quien lo padece”.



- su rendimiento en cantidad y calidad baja considerablemente



# ESTRÉS.

## Estrés positivo: eustrés

- **Constituyes estímulos necesarios para dar variedad y sentido a la vida**
- **Conservar la salud**
- **Promover el desarrollo biopsicosocial**

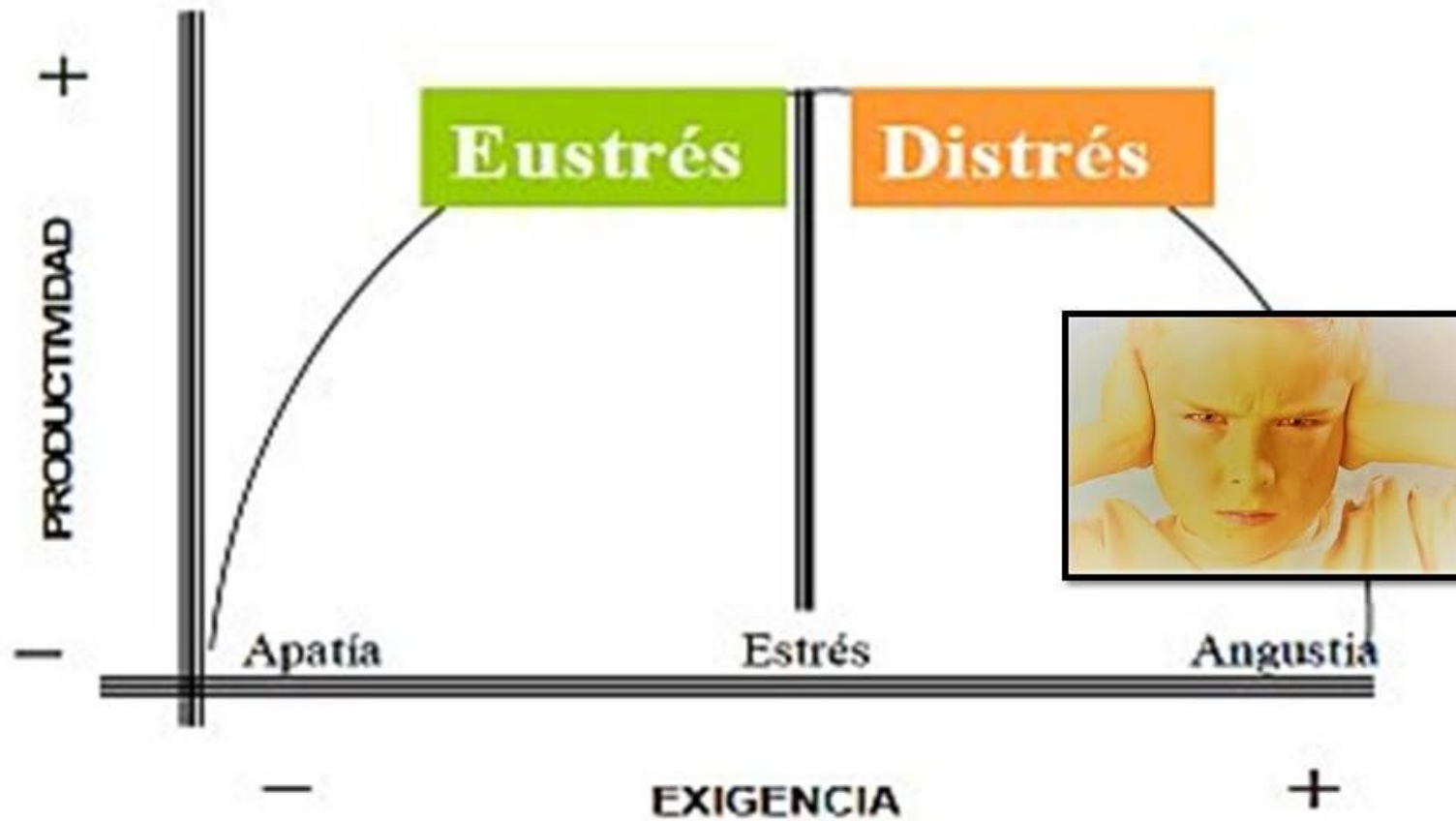


## Estrés negativo: distrés

- **Cuando factores capaces de producir estrés, se prolongan en el tiempo sin poder darle solución porque la persona percibe que **no tiene habilidades para hacer frente a ellas.****
- **Comienza a dañar la salud**







**Valoración de Exigencias**

**Recursos individuales**

**Equilibrio**  
la exigencia es menor que el recurso

La exigencia es mayor que el recurso individual

**Estrés de Baja Intensidad**

**Estrés de moderada a alta intensidad**

**ESTABILIDAD PSICOFISIOLOGICA**

**EUSTRES**

**DISTRES**

**BIENESTAR**

**OPTIMO DESEMPEÑO**

**MALESTAR**



**PADECIMIENTO**

**ENFERMEDAD**

# PATOLOGÍAS DIAGNOSTICADAS

- **Trastornos neuropsicológicos –**
- Depresión - Ansiedad- TEPT- Reacción Aguda de estrés cambios perdurables de la personalidad, psicosis, fobias, uso y abuso de sustancias
- **Enfermedades del Sistema Circulatorio:**
- Hipertensión- Infarto del miocardio: ECV- Angina de Pecho
- **Enfermedades Osteomusculares:**
- Fibromialgia – Espasmos - Distonía - Fatiga crónica
- **Enfermedades del sistema nervioso:**
- cefalea tensional, vértigo, insomnio
- **Enfermedades Gastrointestinales:**  
SII, CELIAQUIA, gastritis

# ESTRÉS.

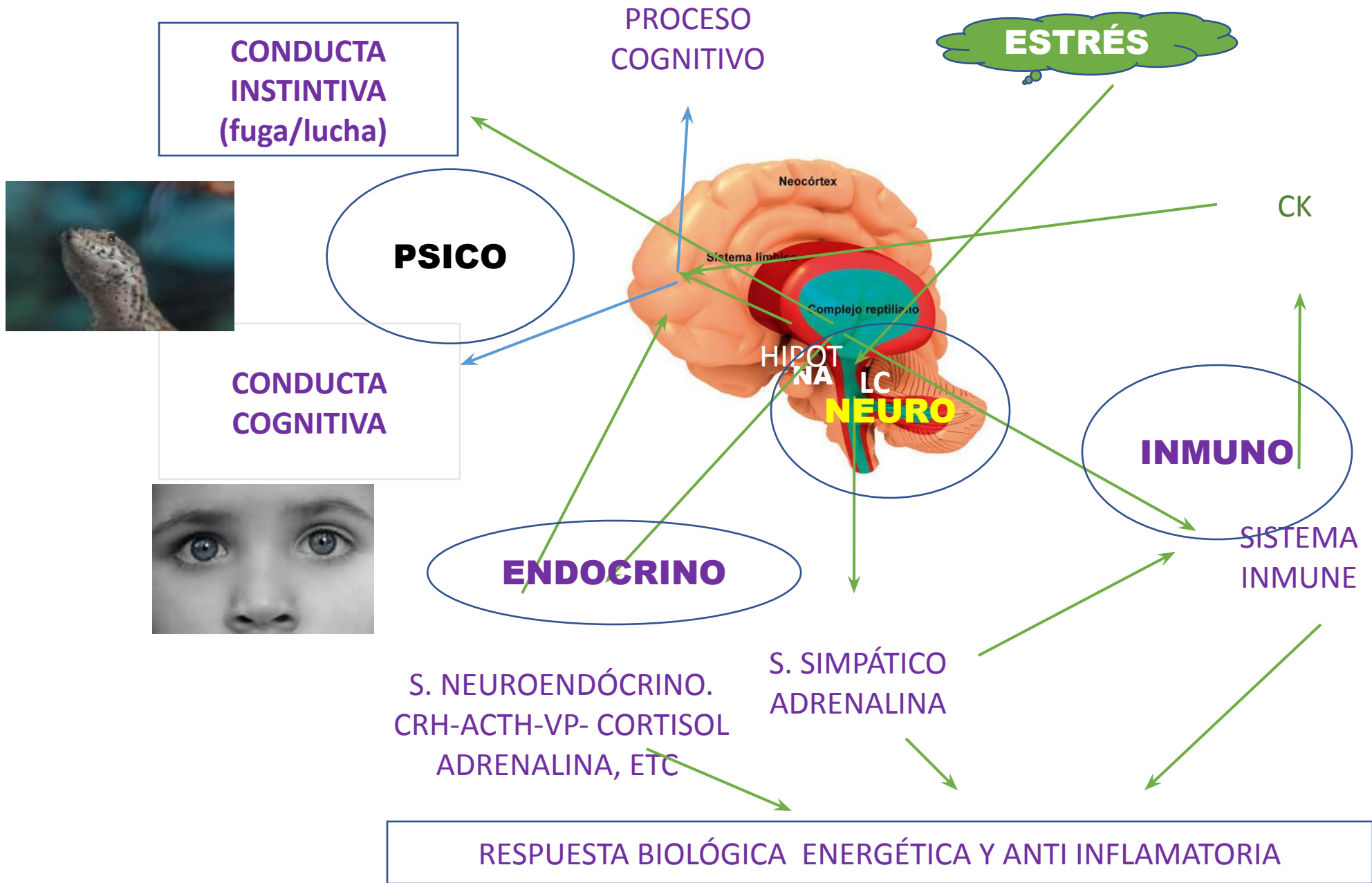
EL SISTEMA DE ESTRÉS ES UN SISTEMA DE  
MONITOREO  
DE LAS CONDICIONES EXTERNAS E INTERNAS  
QUE NOS PUEDEN AFECTAR Y SE PONE EN  
FUNCIONAMIENTO  
PARA PROCURAR SOBREVIVIR,  
ES UN PROCESO NORMAL, AUTOMÁTICO, INSTINTIVO

*EL SISTEMA DE ESTRÉS ES EL PARADIGMA  
CLÍNICO FISIOLÓGICO DE LA  
INTEGRACIÓN  
PSICO - NEURO - INMUNO- ENDÓCRINA*

# PSICONEUROINMUNOENDOCRINOLOGÍA (PNIE)

- Estudia la interacción mente-cuerpo y sus consecuencias sobre la salud.
- Ayuda a entender la **forma en que el organismo responde frente a los estímulos intra y extra corporales en cada individuo.**
- concibe la enfermedad como producto de alteraciones de complejas redes de interacciones Biológicas-Psicológicas y Sociales.
- **Es la integración los sistemas de control psíquicos y nerviosos con el sistema inmune y endocrino.**





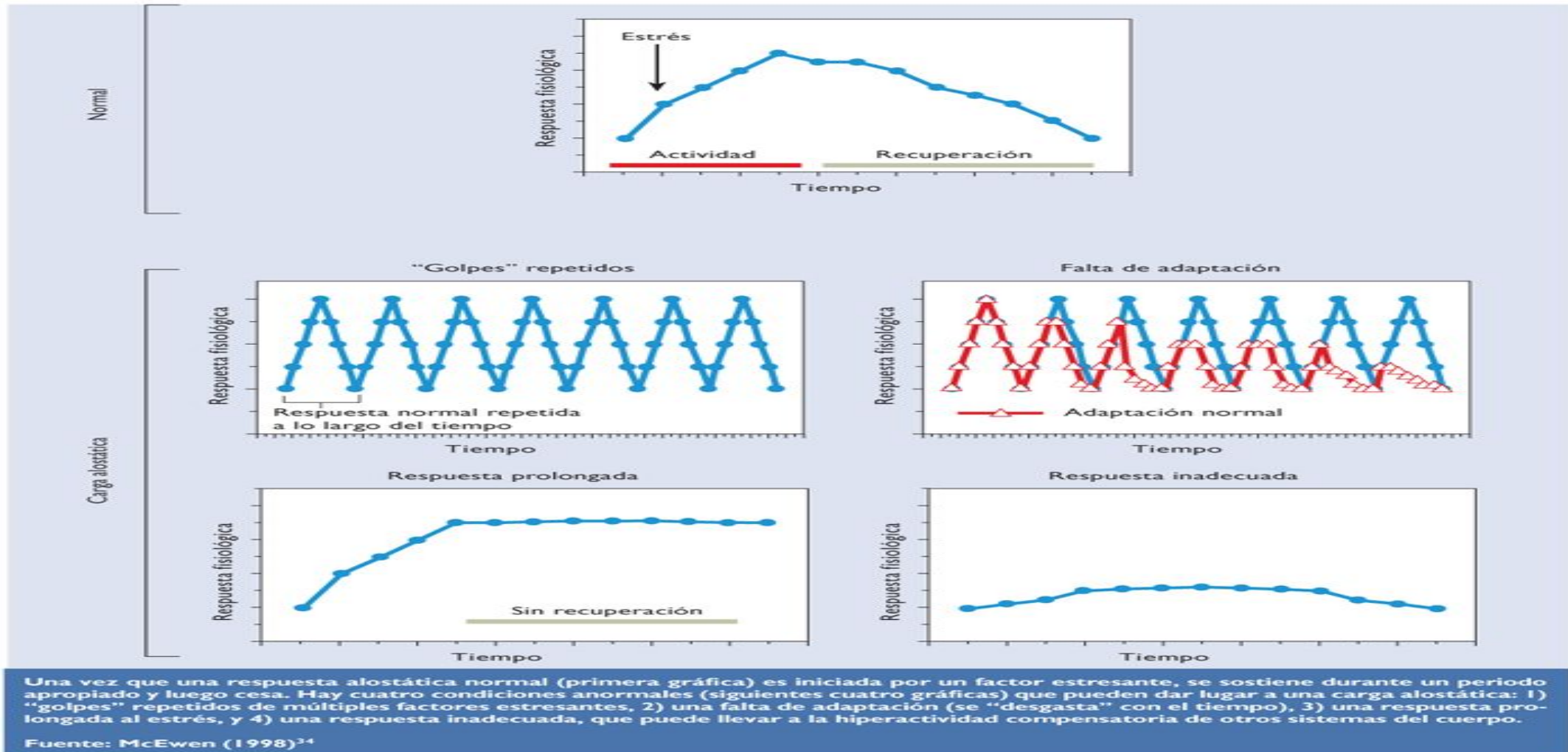
**EL SISTEMA DE ESTRÉS  
MONITOREA LOS  
DESEQUILIBRIOS QUE SE  
PRODUCEN EN EL ORGANISMO  
POR CAUSAS EXTERNAS  
O INTERNAS  
PROCURANDO MANTENER  
LA HOMEOSTASIS**

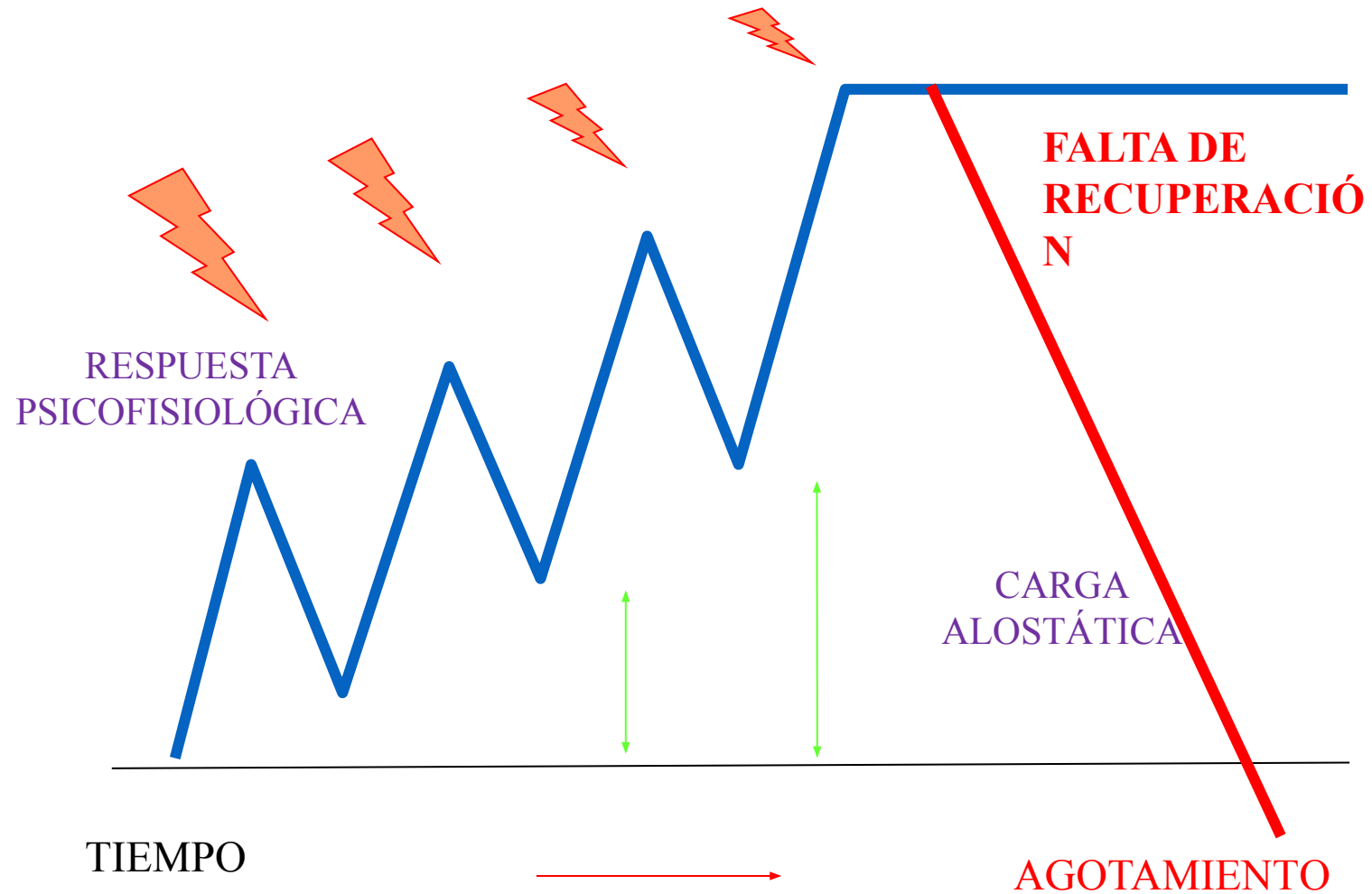
**PÉRDIDA DE HOMEOSTASIS =  
ALOSTASIS**





# ESTRÉS SOSTENIDO Y CARGA ALOSTÁTICA





# CARGA ALOSTÁTICA

- Carga sufrida por el organismo, particularmente el cerebro al intentar adaptarse a los retos psicológicos y fisiológicos, genera una desregulación fisiológica de los sistemas implicados en el estrés.
- La sobrecarga alostática tienen como resultado un agobio, fatiga crónica, frustración, incapacidad de afrontamiento, preocupación; es decir la naturaleza crónica de un estado negativo

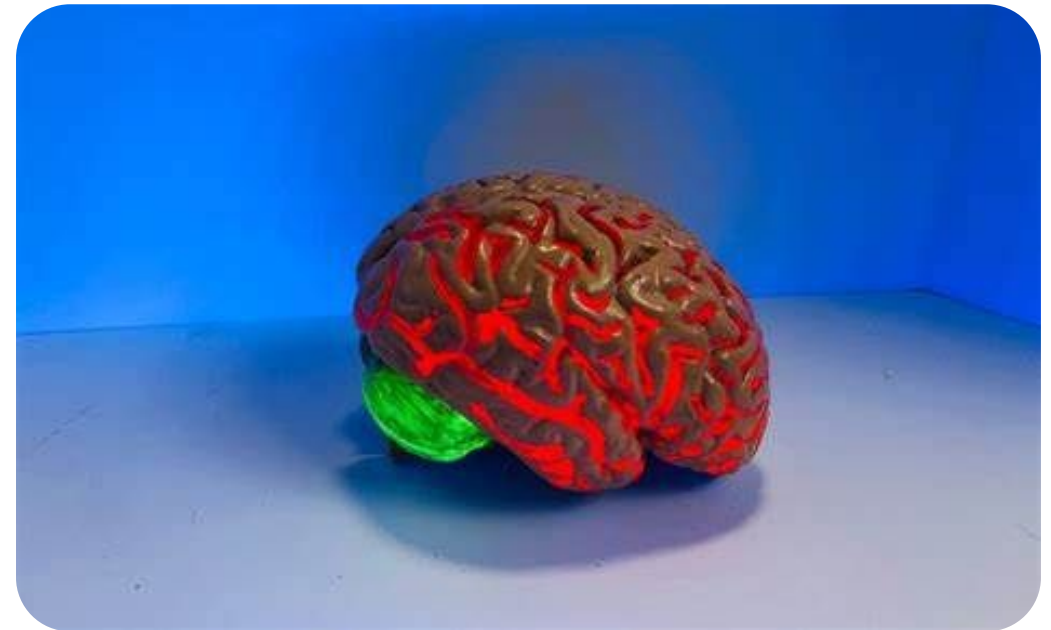
# ALOSTASIS

- Proceso por el cual las funciones corporales cambian en respuesta a demandas o desafíos del entorno.



# LA CARGA ALOSTÁTICA PUEDE DEBERSE A CUATRO SITUACIONES DIFERENTES:

- Estrés prolongado
- Estrés por situaciones repetidas
- Imposibilidad de adaptación
- Respuestas conductuales inadecuadas



# ESTRÉS PROLONGADO

AUMENTO DE CITOQUINAS INFLAMATORIAS



NEUROINMUNOINFLAMACIÓN



PÉRDIDA MEMORIA INMUNE  
DEPRESIÓN  
INFLAMACION DE BAJO GRADO  
PSICOLOGICA



INMUNO  
DEPRESIÓN

# TRASTORNOS DERIVADOS DE ESTADOS INFLAMATORIOS. E.R.E.

- La depresión, la ansiedad,
- La hipertensión esencial, los accidentes cerebrovasculares,
- los tumores, CANCER
- las alergias,
- los infartos de miocardio,
- Deterioros cognitivos por estrés oxidativo
- SII, síndromes de mal absorción (cialiquìa)
- Las quejas psicósomáticas

*Y muchos otros problemas de salud podrían, ser considerados como enfermedades o trastornos del estilo de vida por su asociación con el estrés psicosocial.*

# ENFERMEDADES DEL ESTILO DE VIDA.

• Las enfermedades del estilo de vida, se las denomina así en base a los factores de riesgo característicos de la vida de nuestra sociedad, como por ejemplo:

- las condiciones laborales
- los sucesos vitales
- el agobio por falta de tiempo,
- abuso de drogas ,alcohol y tabaco
- dieta inadecuada
- rupturas familiares y pobre relaciones sociales.



Todos estos factores de riesgo se asocian al estrés.

# ESTRÉS PSICOSOCIAL

- La incertidumbre y el miedo genera un estado de alerta y estrés sostenido en la población que termina produciendo lo que se denominado **ESTRÉS PSICOSOCIAL**





# ESTRÉS PSICOSOCIAL.

El estrés psicosocial afecta a todas las personas en algún momento de sus vidas...

- El estrés psicosocial es el resultado de una evaluación cognitiva (**interpretación mental**) cuando observamos una **amenaza social percibida** en nuestras vidas (real o incluso imaginaria) y discernimos que **puede requerir recursos que no tenemos.**



# SON SITUACIONES ESTRESORAS PSICOSOCIALES.

cualquier cosa que se traduzca en una **amenaza percibida**

- **estatus** o estima social,
- **respeto y / o aceptación** dentro de un grupo;
- **autoestima**;
- **situación** de la que sentimos que **no tenemos control**.



# EL ESTRÉS PSICOSOCIAL ES CAUSADO:

- Por eventos únicos.
- Problemas continuos por ejemplo: la guerra, la discriminación, la violencia, la enfermedad o la pobreza.
- Problemas familiares, como el cuidado de un familiar enfermo o discapacitado, que son estresores psicosociales crónicos.



## •ESTRESORES AGUDOS PRESENTES

- El estrés psicosocial puede ser causado por eventos perturbadores que te ocurrieron recientemente.
- Los ejemplos: desastre natural reciente, guerra, covid, problema de salud repentino.



## •ESTRESORES AGUDOS PASADOS

- eventos del pasado que pueden afectar a lo largo de la vida a un individuo:
- como el abuso infantil
- Intimidación
- Violencia
- trauma como una guerra.



- Que provoca estrés laboral:



29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ



- **NEURODIVERSIDAD**
- El cerebro es un sistema abierto en permanente desequilibrio, debido a las demandas provenientes del medio ambiente y del mundo interno.

# ESTRÉS DE LA ESPECIE EL MODO EN QUE NUESTRO CEREBRO RESPONDE AL ESTRÉS HOY ES EL MISMO QUE LO HACIA EL HOMO SAPIENS

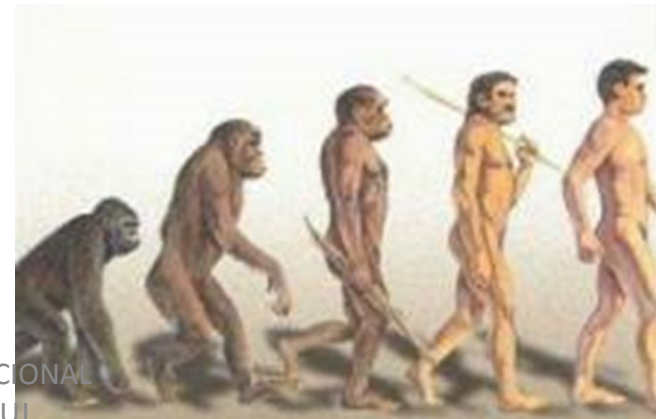


# CEREBRO DEL SIGLO XX

LOS SAETOS EVOLUTIVOS EN LA FILOGENIA CEREBRAL, SE PRODUCEN CUANDO LAS CONDICIONES DEL ENTORNO SON EXTREMAS EN ALGUN SENTIDO.

EXIGEN A LOS SERES VIVOS ADAPTARSE PARA SOBREVIVIR, MODULANDO Y GENERANDO CONEXIONES CEREBRALES NUEVAS, APRENDIENDO A FUNCIONAR, A VECES DE MANERAS NOVEDOSAS, DISTINTAS

PARA RESOLVER UN PROBLEMA.





# DESASTRES NATURALES







# DESASTRES SOCIALES





29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

# CONSECUENCIAS EPIGENETICAS DEL DISTRES

- GRAN PARTE DE LA POBLACION VIVE CON **HIPEROCORTISOLEMIA**,
- EN LAS MAMAS EMBARAZADAS EL AUMENTO DE LOS NIVELES DE CRH Y DE CORTISOL **MODIFICAN EPIGENETICAMENTE LA PROGRAMACIÓN PERINATAL CEREBRAL DEL FETO.**
- ESTO AFECTA A LA MIGRACION NEURONAL, LA CONFORMACION DEL CEREBRO Y A LA PLASTICIDAD CEREBRAL



- 'Connor T., Heron J., Golding J., Glover V Maternal antenatal anxiety and behavioural/emotional problems in children: a test of a programming

NEUROGENESIS,  
MIGRACION, CREAN  
REDES NEURALES

DIFERENCIACION Y  
MADURACION  
NEURONAL

NUESTRO  
CERERO ESTA  
MODULADO POR  
ESTIMULOS DE UN  
AMBIENTE QUE LO  
DESAFIA A  
CAMBIOS DESDE  
LA GESTACION



ADAPTACIONES PERMANENTES  
MODULACION EPIGENETICA  
CEREBRAL

CONFORMANDO ASI UN CEREBRO MAS  
PEQUENO, PERO MAS EFICIENTE EN SU  
FUNCIONAMIENTO.  
QUE OPTIMIZA EL CONSUMO DE NUTRIENTES  
Y ENERGIA

**EN AMBIENTES NUTRITIVOS EMOCIONALES Y FISICOS DE ESTIMULOS Y AFECTO,  
SE SOBREDesarrollAN EN HABILIDADES  
EN ZONAS FRONTALES (SOCIALES RAZONAMIENTO, FUNCIONES EJECUTIVAS)  
Y EMOCIONALES (LIMBICAS)**

# EL CEREBRO DE LOS DEL SIGLO XX, FUE CAPAZ DE CREAR EL MUNDO EN EL QUE VIVIMOS HOY, PERO SE ORGANIZO Y ESTRUCTURO DE UN MODO MUY DISTINTO AL DE NUESTROS HIJOS DEL SIGLO 21.



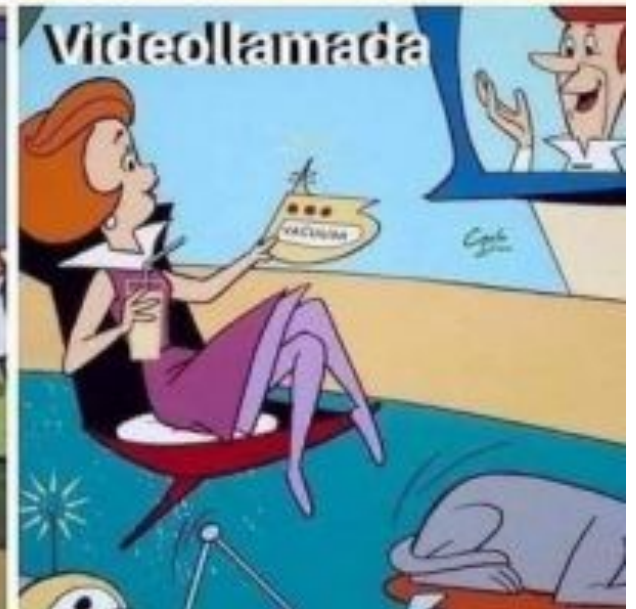
29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ





# En 1962 William Hanna y Joseph Barbera crearon LOS SUPERSNICOS

DOMOTIZACION DE LA VIDA  
COTIDIANA



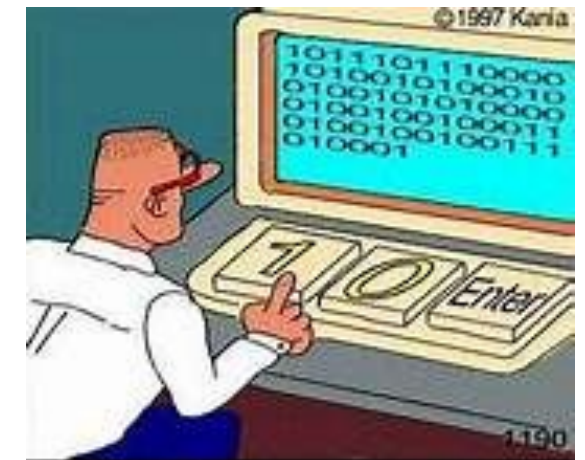


29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

# CEREBRO DEL S. XXI

LOS CEREBROS “DISFUNCIONALES” DE NUESTROS HIJOS, LO ERAN PORQUE NOSOTROS NO TENIAMOS LA CAPACIDAD DE ENTENDER QUE YA ESTABAN ORGANIZADOS Y PREPROGRAMADOS PARA VIVIR EN EL SIGLO XXI CON SUS DESAFIOS IMPENSADOS PARA NOSTROS.

ELLOS APRENDIERON A MANEJAR TECNOLOGIAS DESDE EL VIENTRE MATERNO, COMPRENDEN LA LOGICA Y ALGORITMOS MATEMATICOS QUE FUNDAMENTAN LA INFORMATICA DE MODO NATURAL.





29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ



29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

# PERO VIVIMOS EN UNA SOCIEDAD CON aislamiento, falta de contacto, carencias, violencia e incertidumbre





# ESTRÉS Y VIOLENCIA FAMILIAR



29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ



# PERÍODO CRÍTICO DE DESARROLLO DEL LF

- Los primeros **tres años** de vida y la **adolescencia** son momentos críticos de crecimiento y desarrollo madurativo,
- el estrés afectara a la **programación neuronal**, la **conformación neuropsicológica** y la **personalidad**.



EN AMBIENTES MUY INESTABLES, DE INCERTIDUMBRE, VIOLENCIA O  
POBREZA EMOCIONAL, AFECTIVA O NUTRICIONAL,  
LOS CEREBROS EMPIEZAN A ATROFIAR SUS SINAPSIS POTENCIALES  
POR FALTA DE ESTIMULACION Y MUEREN (APOPTOSIS)  
PERDIENDO LAS ZONAS CRITICAS CEREBRALES ESCENCIALES PARA  
LA FUNCIONALIDAD  
SOBRE TODO EN AREAS FRONTALES Y TEMPORALES,

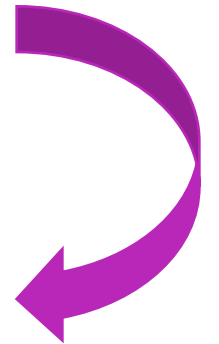


Y ES ASI QUE TENEMOS NIÑOS IMPULSIVOS HIPERACTIVOS  
CON TGD, TAG, TOC, TICS, DEPRESIVOS O TEA

EN NIÑOS ABUSADOS Y/O QUE SUFRIERON ABANDONO ,  
MALTRATO, SOLEDAD.....

QUEDAN HUELLAS TAL, VULNERABILIDAD FENOTIPICA QUE  
GENERA UNA ACTIVIDAD TONICA SOSTENIDA DONDE EL  
ESTRÉS SE PERPETUA COMO BUCLE

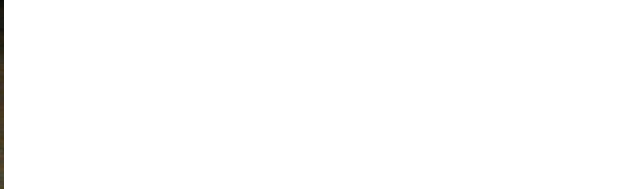
SE PRODUCE A NIVEL CEREBRAL:  
CONTRACCION CPF ORBITOMEDIAL,  
Y UNA EXPANSION DE AMIGDALA BASOLATERAL,



QUE HACE QUE LOS INDIVIDUOS SEAN MAS REACTIVOS o  
ABULICOS.

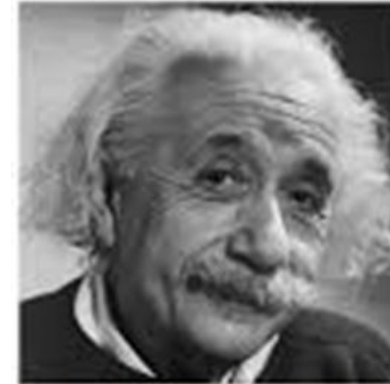
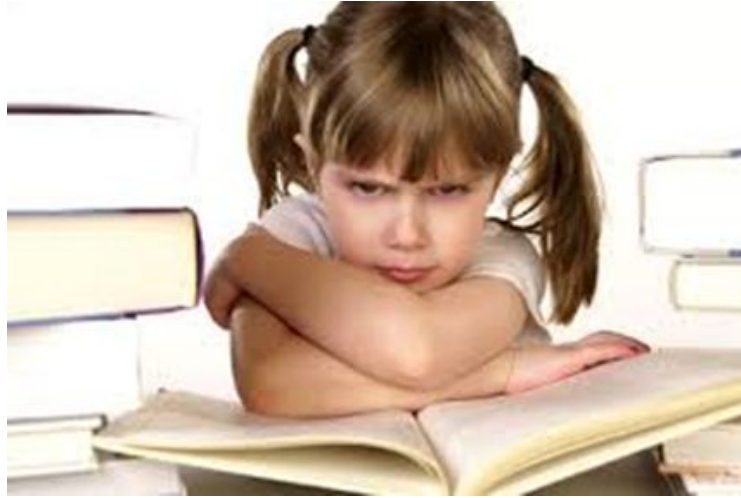


- LAS ALMAS QUEBRADAS, SON DIFICILES DE CAMBIAR POR QUE SE VUELVEN RIGIDAS COGNITIVAMENTE
- REVERTIR LOS DAÑOS EN LA INFANCIA, SE PUEDE CONSEGUIR, SOLTANDO LOS FRENOS QUE RETRASAN;
- LA PLASTICIDAD CEREBRAL,
- ESTIMULAR FNT CEREBRALES





# TELF (TRASTORNO EVOLUTIVO DEL LOBULO PREFRONTAL)

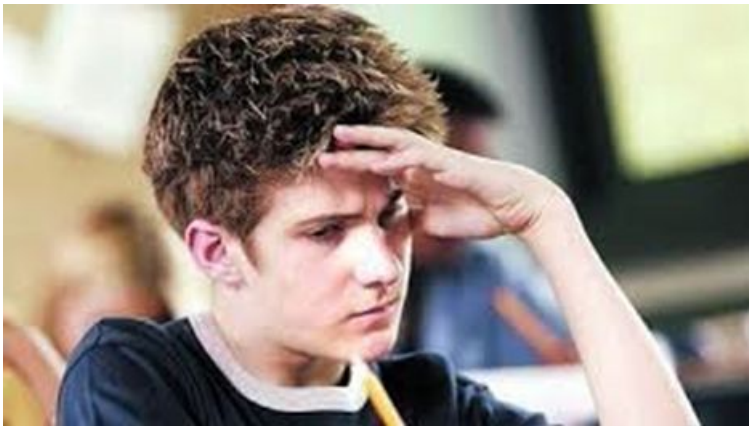


# TELF: TRASTORNO EVOLUTIVO DEL LOBULO PREFRONTAL

ES UNA CONDICION DE MODULACION EPIGENTICA DE LOS PROGRAMAS PERINATALES , QUE AFECTA A LA MADURACION DE LOS LOBULOS FRONTALES, COMO CONSECUENCIAS DEL EXESO DE CORTISOL DE LA MADRE DURANTE LA GESTACION DEL BB.

- SE MODIFICANDO LA EXPRESION GENICA Y LOS PROCESOS DE MIGRACION Y MADURACION NEURONAL DEL CEREBRO FETAL.

•

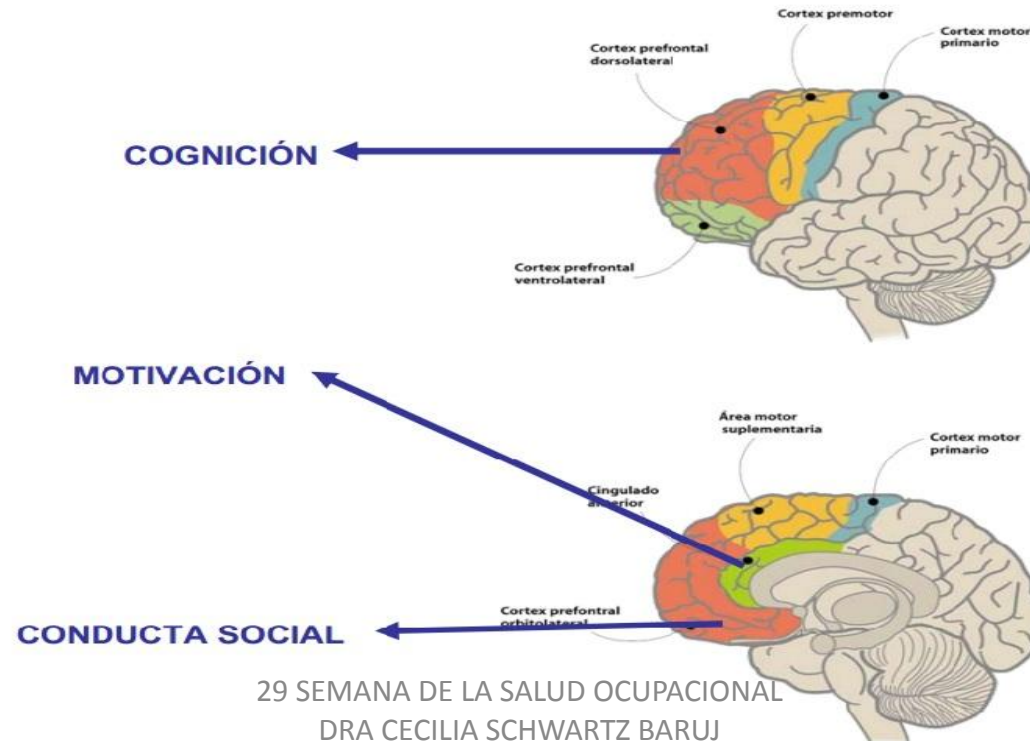
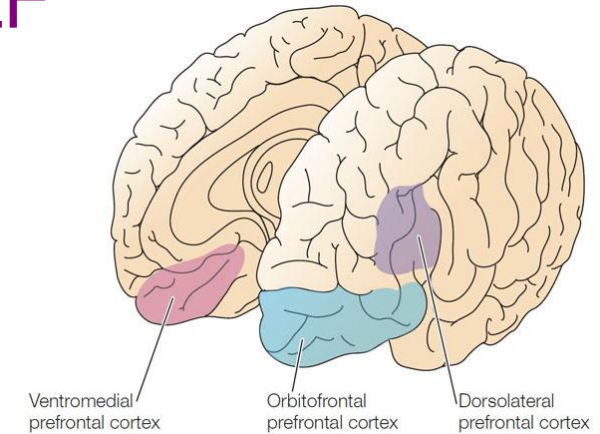




# CLASIFICACION DEL TELF

- Las asociaciones sintomáticas y anatómicas han conducido a la conceptualización de tres grandes trastornos prefrontales.

- dorsolateral
- orbital
- mesial



# Clínica del Trastorno Orbital

- **Desinhibición e irritabilidad**
- **Hiperactividad**
- **Agresividad**
- **Conducta **exitatoria****
- **Dificultad en la adaptación familiar y social**
- **Baja tolerancia a la frustración**
- **El lenguaje no** es utilizado como autorregulador de la conducta
- **Labilidad emocional**
- **Conductas **pseudopsicopáticas****



# HIPERREACTIV OS LPFO

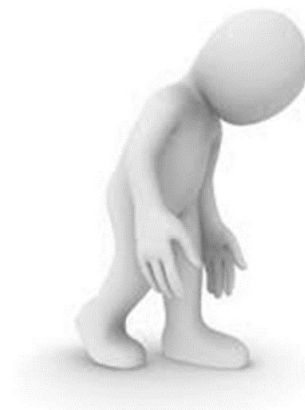


29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

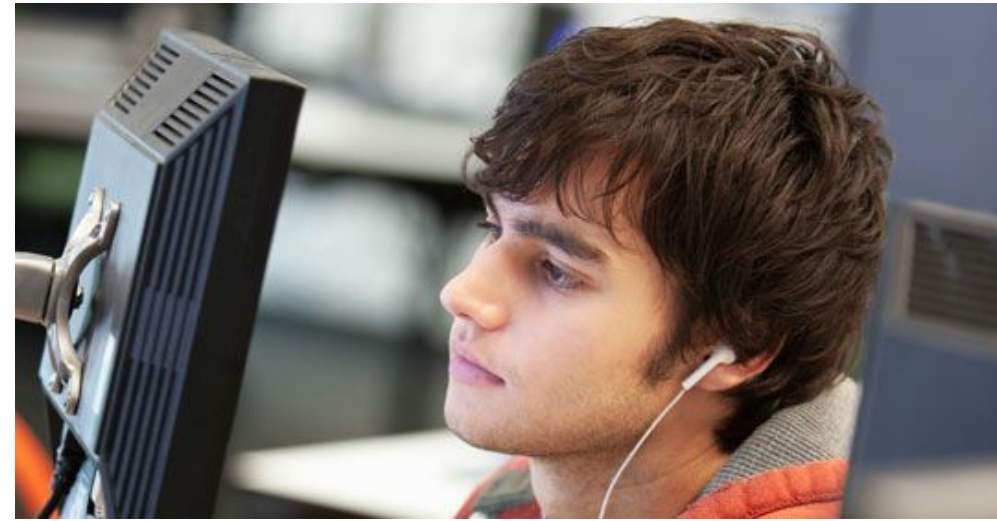


# Clínica del Trastorno Dorsolateral

- Conducta de tipo inhibitorio (astenia, apatía e inercia)
- Retraimiento y timidez (disminución de la iniciativa)
- Motivación descendida (escaza curiosidad)
- Baja autoestima
- Personalidad insegura
- Poca tolerancia a la frustración
- La habilidad de planificación está perturbada
- Dificultad para la iniciación y sostén de la acción, necesarios para alcanzar metas.
- Dificultad para expresar deseos y necesidades (pseudohipoafectividad)



# DESMOTIVADO S, ABULICOS, DEPRESIVOS. LPFD



29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ



# SOCIEDAD GLOBALIZADA/SOCIEDAD FRONTALIZADA HAY UNA GRIETA SOCIAL

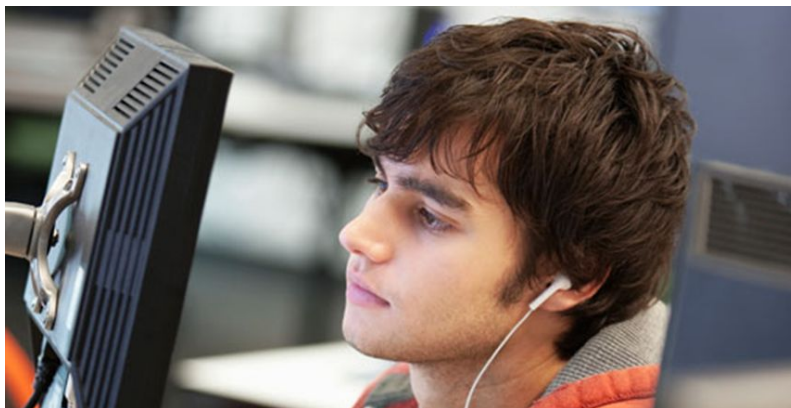


29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ





ABULICA  
DESINTERESADA  
SIN PROYECTO VITAL  
DESMOTIVADA



29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ





# SOCIEDAD FRONTALIZADA DESHINIBIDA ADRENERGICA



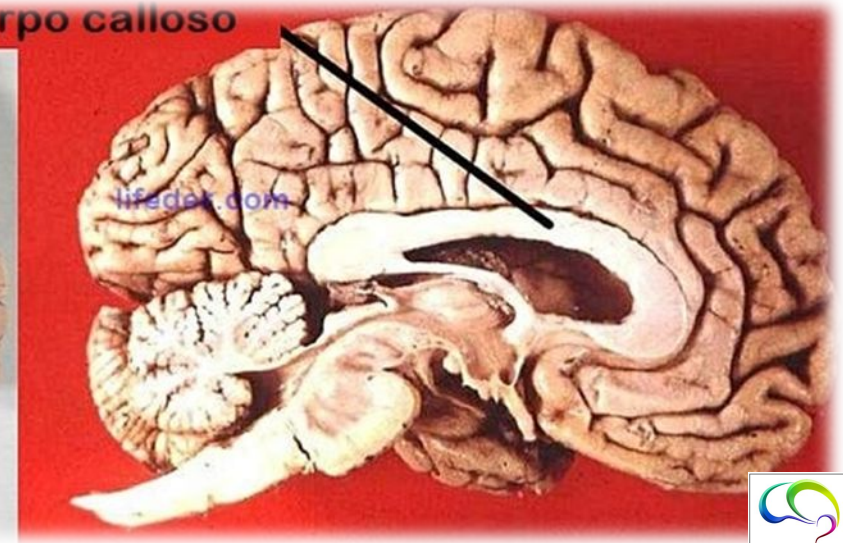
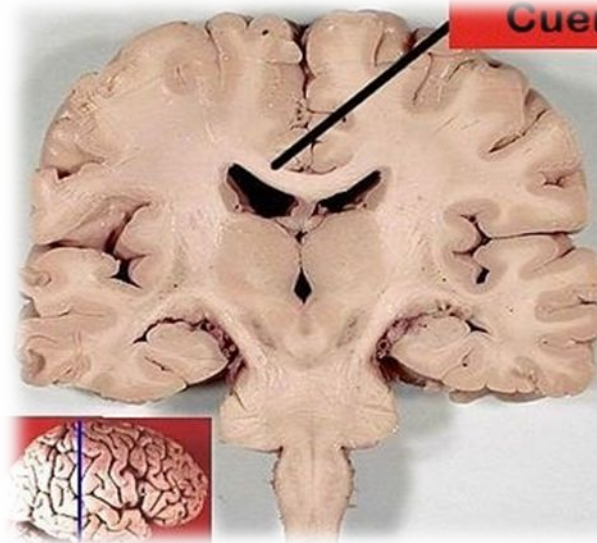
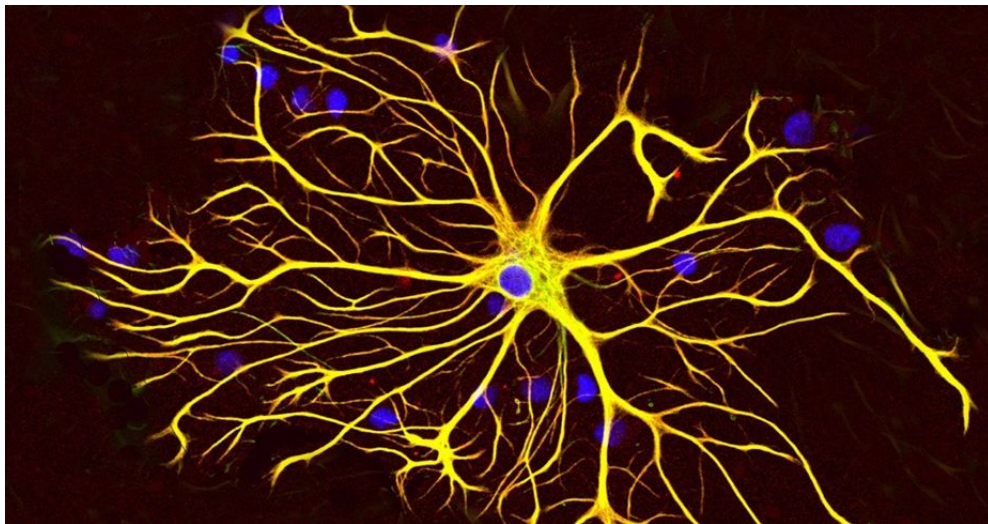
29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ



CADA NUEVA GENERACION APRENDE EL MUNDO EN QUE VIVE, A LA VEZ QUE LO CREA...

...POR ESO, CUANTO MAS EXPOSICION A ESTIMULOS TIENE UN BB DE TODO TIPO:  
ROSTROS DE DIFERENTES RAZAS  
IDIOMAS  
SABORES, OLORES  
MOVIMIENTOS  
MÚSICA

MAS FACIL LE SERA VIVIR EN UN MUNDO GLOBALIZADO



**Valoración de Exigencias**

**Recursos individuales**

**Equilibrio**  
la exigencia es menor que el recurso

La exigencia es mayor que el recurso individual

**Estrés de Baja Intensidad**

**Estrés de moderada a alta intensidad**

**ESTABILIDAD PSICOFISIOLOGICA**

**EUSTRES**

**DISTRES**

**BIENESTAR**

**OPTIMO DESEMPEÑO**

**MALESTAR**

# ESTRÉS LABORAL

Si tengo  
trabajo:

- Un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que concurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

# EN EL ÁMBITO LABORAL:

Los elementos de riesgo psicosocial son aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo

Sus políticas sociales y organizativas, exigencias extralimitadas,

Que pueden llegar a causar daños psicológicos o físicos en los trabajadores



# EN MOMENTOS DE ESTRÉS PSICOSOCIAL, ALGUNAS EMOCIONES SE EXACERBAN

PREOCUPACION



INCERTIDUMBRE

ANSIEDAD

# PREOCUPACION

**POR LA ECONOMIA:**

- DEL PAIS: INFLACION
- PERSONAL:
- AGOTAMIENTO ECONOMICO
- ✓ LOS INDEPENDIENTES NO TIENEN RESPALDO

**SALUD:**

PERSONAL FAMILIAR SOCIAL

**EDUCATIVAS  
LABORALES**

SOBREEXIGENCIAS ALUMNOS, LAS INSTITUCIONES Y PROFESORES

INADECUACION DE LAS ORGANIZACIONES Y LOS TRABAJADORES A LAS NUEVAS MODALIDADES LABORALES, Y LAS EXIGENCIAS QUE LA VIRTUALIDAD REQUIERE

**FALTA DE CONTROL SOBRE SU VIDA**

**FALTA DE LIBRE ALBEDRIO**



# INCERTIDUMBRE

- ES INEVITABLE,
- NO SE PUEDE HACER PRESUNCIONES ORGANIZARSE,
- NO HAY CERTEZAS DE QUE PASARA Y COMO ME AFECTARA,
- ESTO GENERA MAS ANSIEDAD
- SE DESORGANIZAN LAS RUTINAS

**MIEDO A LA SOBREVIVENCIA DIGNA**

TEORIAS CONSPIRATIVAS QUE GENERA MAS SENSACION DE DESCONTROL, EXCEDE NUESTRO CAMPO DE INFLUENCIA

EL CONTEXTO ACTUAL EXIGE MAXIMA **RESILIENCIA:** *ENFRENTAR, ATRAVEZAR Y SUPERAR...*

# ANSIEDAD

COMO ANTICIPACION DE  
UN FUTURO QUE NO  
LLEGA

PREOCUPACION POR  
ESCENARIOS FUTUROS

QUE TIENE COMO  
BASE EMOCIONAL EL  
**MIEDO:**

- PROTECTOR
- PARALIZANTE
- DESESTABILIZADOR

**PENSAMIENTOS DE**

- SALUD
- FINANANZAS
- EMPLEO
- SOLEDAD
- **IMPOSIBILIDAD DE AUTOCONTROL:**
  - DEPENDER DE OTRO (EL ESTADO) PARA LA TOMA DE DESICIONES SOBRE LA PROPIA LIBERTAD

# CONSECUENCIAS PSICOLOGICAS

LAS  
CARACTERISTI-CAS  
VULNERABLES DE  
CADA  
PERSONALIDAD SE  
EXACERBAN,  
AGUDIZAN,  
MANIFIESTAN MAS

LOS DEPRESIVOS,  
  
DESESPERANZAN  
ABULICOS,  
DUERMEN MAS,  
SUFREN  
SE ANGUSTIAN,  
LLORAN,  
SE IRRITAN,  
SE LES HACE  
ETERNO EL DIA,  
SE SUICIDAN

LOS TOC,  
  
LES INVADE LOS  
PENSAMIENTOS  
DEL PASADO, LOS  
ERRORES, LOS  
FANSTASMAS,  
ESTAN MAS  
EXITADOS,  
INQUIETOS,  
REACTIVOS, E  
IMPULSIVOS EN  
SUS ACCIONES,  
COMO LEONES  
ENJAULADOS

ANSIOSOS,  
  
LES INVADE LA  
MELANCOLIA Y  
LA SENSACION  
DE NO PODER  
CONTROLAR SUS  
EMOCIONES,  
LOS EBARGAN  
LOS  
SENTIMIENTOS Y  
LOS GOBIERNAN  
MAS ALLA DE SU  
VOLUNTAD



29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

IDEAS DE :  
DEJAR O PERDER EL  
TRABAJO  
SE VUELVEN  
PENSAMIENTOS  
NEGATIVOS  
Y RECURRENTES

(NO PUEDO MÁS...NO DOY  
MÁS...NO TENGO  
FUTURO...)

RECHAZO AL LUGAR DE  
TRABAJO  
FOBIA ESPECÍFICA

NO QUERER VOLVER A LA  
PRESENCIALIDAD,

COMODIDAD DEL  
HOMEOFFICE





PERSONAL SANITARIO O DEDICADO AL CUIDADO Y A LA ASISTENCIA DE OTRAS PERSONAS (44%) SON LOS GRUPOS QUE CONSIDERAN CON MAYOR FRECUENCIA QUE EL ESTRÉS LABORAL FORMA PARTE DE SU DÍA A DÍA



## ESTRÉS DOCENTE

29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

# TRASTORNOS PSICOLÓGICOS Y/O NEUROCOGNITIVOS POR ESTRÉS LABORAL.

Angustia Preocupación  
Irritación Agresión  
Depresión

Mal funcionamiento de las  
facultades cognitivas:

- Concentración
- Memoria
- Toma de decisiones



# TRASTORNOS EN EL COMPORTAMIENTO QUE AFECTAN EN EL AMBITO LABORAL.

- Disminución en el rendimiento laboral.
- Ausentismo.
- Inestabilidad e insatisfacción laboral.
- Consumo excesivo de tabaco, alcohol y drogas psicoactivas.
- Aumento de accidentes de trabajo.





# REPERCUSIONES FUERA DEL MEDIO DE LABORAL.

- Falta de iniciativa
- Pasividad
- Falta de participación en la comunidad
- Conflictos familiares
- Estrechez de intereses y amistades



# CAUSAS ORGANIZACIONALES DE ESTRÉS.

- Trabajar más tiempo del normalmente establecido,
- Llevarse habitualmente trabajo para los hogares;
- Sentir manifestaciones físicas, emocionales y actitudinales de tensión relacionadas con el trabajo,
- Que el tiempo de ocio se transforme en un paréntesis para relajarse, meditar y recuperarse,
- Suspender en cualquier momento alguna planificación personal y /o familiar, como consecuencias de exigencias empresariales;
- Disponer cada día de menos tiempo para disfrutar de la familia y del hogar y
- La obligación de realizar continuos viajes fuera de su ciudad de origen y la tendencia de poder ser trasladado no solamente de una ciudad a otra, si no también ser enviado a otras latitudes, con culturas y valores totalmente diferentes.
- Exigencia de actualización de los conocimientos, y la experticia en saberlos usar

# LAS CONSECUENCIAS

- Se pierde el contacto con el grupo familiar
- No se tiene la oportunidad de percibir el crecimiento de los hijos.
- Frustración debido al bloqueo que puede experimentar la conducta de una persona hacia una meta u objetivo
- Impedimento de desarrollo personal,
- frustraciones, tensiones negativas.





# En Colombia, las pérdidas anuales por absentismo y estrés laboral ascienden a \$63.895.955.200

- Tabla de enfermedades laborales
- Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, el 5 de agosto de 2014 mediante el Decreto 1477 de 2014 y fue modificada por el Decreto 676 de 2020.
- Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia
- Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales
- Para hacernos una idea de la media en pérdidas a nivel de empresa por causa del estrés y absentismo laboral, si su empresa cuenta con:
  - 100 empleados, sus pérdidas al año serán de \$17.925.800
  - 500 empleados, \$89.629.020 de pérdidas al año
  - 1000 empleados, equivalen a \$179.258.000 e pérdidas al año.

## RESOLUCIÓN NUMERO 2646 DE 2008 (julio 17)

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El Ministro de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confiere el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2° del Decreto-ley 205 de 2003,|

# Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

### CONTENIDO

- |     |   |
|-----|---|
| I   | Manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial                           |
| II  | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Manual del usuario   |
| III | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Manual del usuario   |
| IV  | Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. Manual del usuario   |
| V   | Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Manual del usuario |
| VI  | Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Manual del usuario                |
| VII | Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual del usuario  |

13

# EVALUACIÓN DE INICIO, SEGUIMIENTO, CONTROL Y RETIRO

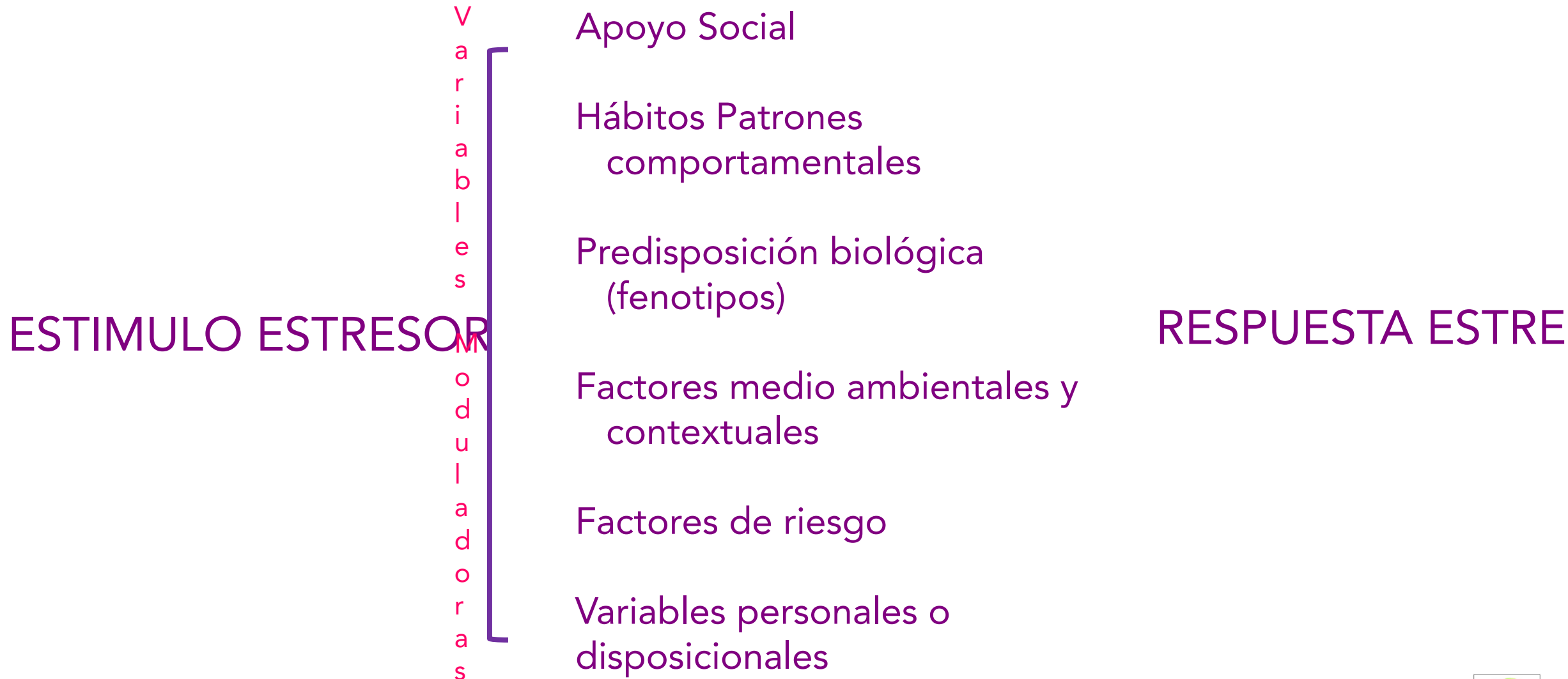
## BIOMARCADORES DE ESTRÉS

- Hemoglobina glicosilada
- Creatinina
- Cortisol plasmático (8-16 )
- DEA (dehidroepiandrosterona)
- Curva de Melatonina
- 5TH triptófano
- Serotonina, Do, Na plaquetaria
- PCR ultrasensible
- Linfocitos CD4, CD8 , NK
- IGA,IGG

## ANALISIS PSICOTECNICOS

- EXÁMENES  
CARDIOVASCULARES  
(HTA-RNM-ECOD-COHER  
CD)
- NEUROPSIQUIATRICOS
- ÓPTICO –ORL
- ANÁLISIS CLINICOS  
-RX-ECO

# EL IMPACTO DEL ESTRESOR DEPENDE DE DISTINTAS VARIABLES.



# MODELOS DE GESTIÓN DEL ESTRÉS.

## MODELO S



Basados en la  
respuesta



Basados en el  
estimulo



Basados en el  
Proceso

- RESPUESTA:
  - Resiliencia
- ESTIMULOS:
  - Control estimular del ambiente
- PROCESOS:
  - Niveles fisiológicos
  - Ambientales
  - Cognitivos
  - Conductuales



# MODELOS BASADOS EN EL PROCESO: Lazarus y Folkman 1986

Una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar

Clave: Evaluación cognitiva

# Síntomas

## Somáticos

- Dolores diversos, contracturas, tensión muscular
- Trastornos Digestivos
- Hipertensión
- Disminución de las defensas
- Cansancio Extremo

## Emocionales

- Trastornos de ansiedad
- Trastornos Del estado de animo
- Irritabilidad, insatisfacción
- Ira
- Fatiga, Desasosiego

## Cognitivos

- Disminución de la atención y la Memoria
- Enlentecimiento de las funciones psíquicas superiores
- Bloqueos, problemas de rendimiento

## Conductuales

- Aislamiento de familiares y amigos
- Abusos (de sustancias, medicamentos, etc.)
- Conducción Temeraria

# •TECNICAS Y RECURSOS.

## Nivel ambiental: implican cambios en la situación

- Técnicas de control de estímulos
- Incorporación de estímulos
- Administrar el tiempo

## Nivel cognitivo: implica la modificación de respuestas cognitivas

- reestructuración cognitiva
- Resolución de conflictos
- detención de pensamientos



## Nivel conductual: implica la modificación de la conducta:

- Autocontrol es regulación emocional
  - reducir la negatividad
  - Afrontamiento positivo
- Afrontamiento de situaciones de conflicto
- Habilidades de comunicación asertiva
  - hábitos saludables

## Nivel fisiológico : implica la modificación de respuestas fisiológicas:

- Técnicas de relajación
  - Respiración
- visualización, meditación MINDFULNESS

# •NIVEL FISOLOGICO DEL ESTRÉS.



## RESPUESTA DEL ORGANISMO

29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

# IMPACTO A NIVEL FISIOLÓGICO.

## RESPUESTA AL ESTRÉS:

- Incremento del ritmo cardio respiratorio
- Mayor tensión muscular



## OBJETIVO:

- Relajar la tensión
- Disminuir presión



# •TECNICAS Y RECURSOS : Nivel ambiental

Nivel ambiental

CAMBIOS EN LA SITUACIÓN



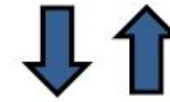
Nivel cognitivo

Nivel conductual

Nivel fisiológico

# •IDENTIFICACION DE FACTORES AMBIENTALES.

Sucesos vitales intensos y extraordinarios.



Pequeños sucesos cotidianos estresantes.



Situaciones de tensión crónica mantenida.



## Eliminación o reducción de

Estresores y estímulos ambientales y psicosociales **compatibles** con el estrés



## Inclusión o incremento de

estímulos ambientales y psicosociales **incompatibles** con el estrés

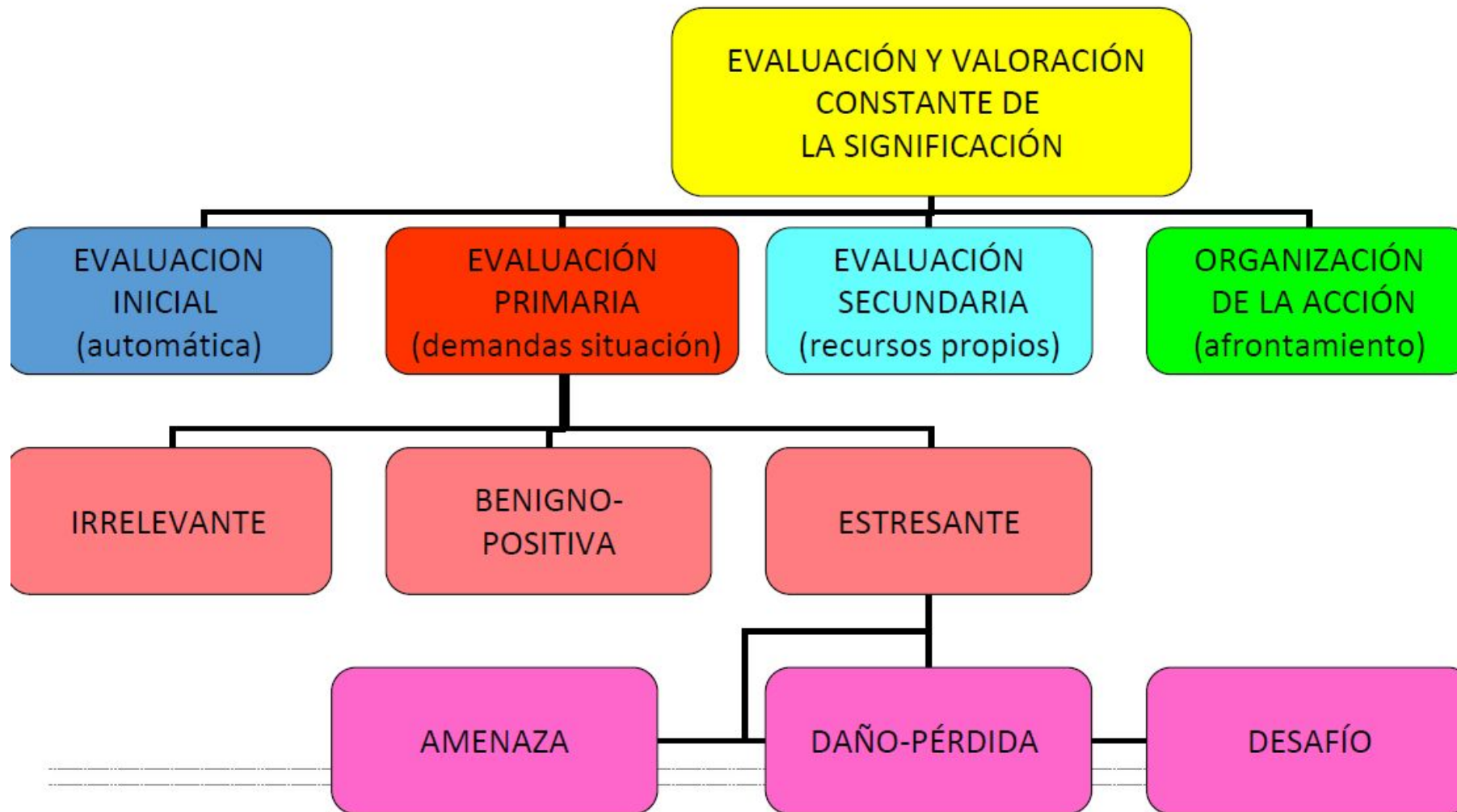




# •NIVEL COGNITIVO DEL ESTRÉS.



# •NIVEL COGNITIVO.



## DISTORSIONES COGNITIVAS.

“NO SON LOS ACONTECIMIENTOS LOS QUE NOS PERTURBAN,  
SINO LO QUE PENSAMOS DE ELLOS”

Las distorsiones cognitivas son pensamientos engañosos que nos creemos y de los que estamos completamente convencidos.

"Distorsionan" la realidad, nuestra realidad, lo que pensamos acerca de nosotros, nuestro futuro y lo que nos rodea.

La persona que tiene "demasiadas" distorsiones cognitivas es porque las ha aprendido en el pasado y allí éstas fueron necesarias para regularse emocionalmente.

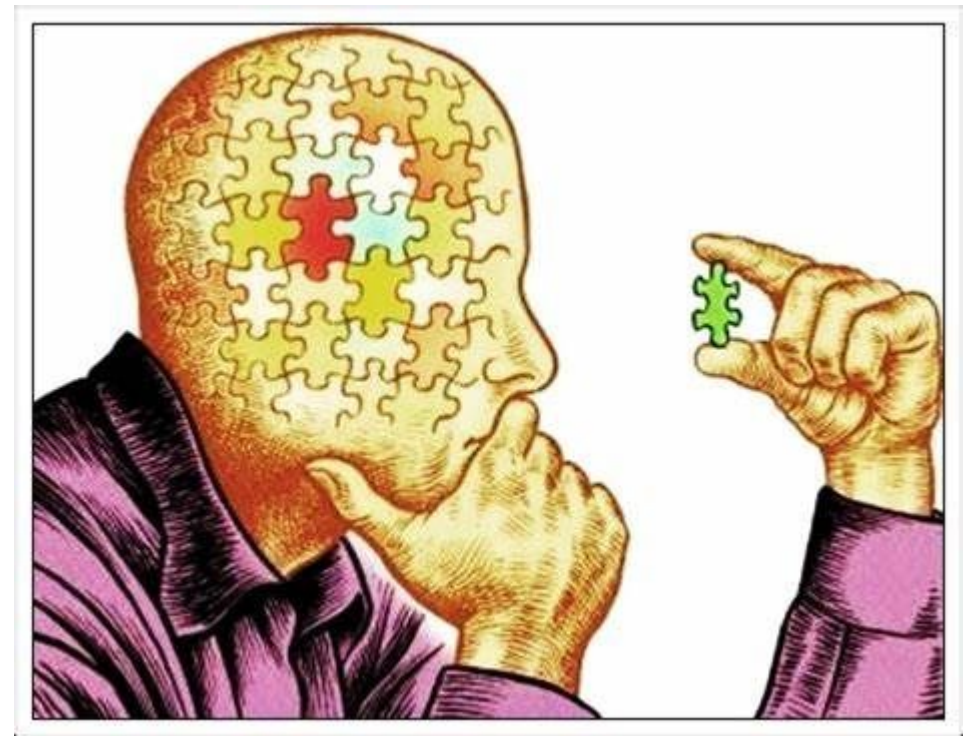
Nuestras emociones negativas patológicas son el resultado de malinterpretar la realidad que nos rodea y a nosotros mismos.



# •INVENTARIO DE PENSAMIENTOS AUTOMÁTICOS.

Instrumento que evalúa 1 distorsiones cognitivas.

- 1.Filtraje o abstracción selectiva
- 2.Pensamiento polarizado
- 3.Sobregeneralizacion
- 4.Interpretacion del pensamiento
- 5.Vision catastrófica
- 6.Personalizacion
- 7.Falacia de control
- 8.Falacia de justicia
- 9.Razonamiento emocional
- 10.Falacia de cambio
- 11.Etiquetas globales
- 12.Culpabilidad
- 13.Los deberías
- 14.Tener razón
- 15.Falacia de recompensa divina



# •REORGANIZACION O REESTRUCTURACION COGNITIVA.

Cambio de contenido de los pensamientos



Problemas con la forma de interpretación de los acontecimientos



Percepción distorsionada o sesgada de la realidad



Malestar



Dificultad en afrontamiento efectivo

## • EJERCICIO DE VISUALIZACIÓN.

- Visualiza tu situación problemática
- Crear un lugar tranquilo de calma una escena básica personalizada , que se asocie a paz tranquilidad, seguridad.
- Estimular los 5 sentidos.
- Visualiza la situación resuelta
- Chequea tus sensaciones y emociones



# •TECNICAS PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS.

TEC. PARA COMBATIR PENSAMIENTOS AUTOMATICOS Y DISTORSIONES COGNITIVAS

## TCC:

Aserción encubierta  
Resolución de problemas  
Desensibilización sistemática  
Sensibilización encubierta  
Inoculación de estrés progresiva  
Visualización y ensueños dirigidos  
Reforzamiento encubierto  
Modelamiento conductual  
Intención paradójica  
Clarificación de valores



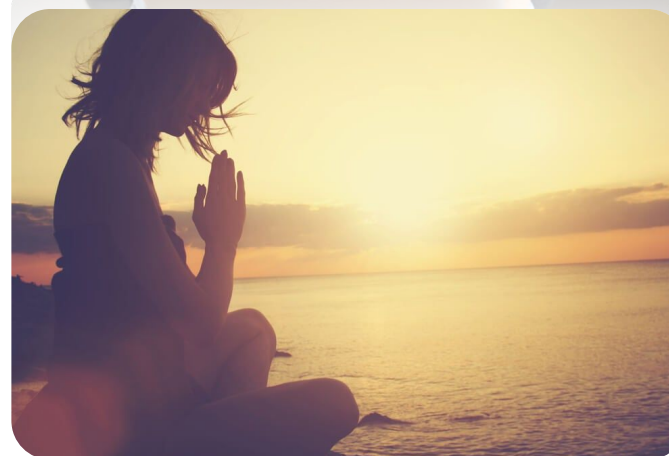
# •NIVEL CONDUCTUAL DEL ESTRÉS.





## •REGULACION EMOCIONAL, AUTOCONTROL.

- Identificar reacciones físicas
- Parar
- Observar
- Identificar emoción
- Poner palabras
- Detectar creencias y pensamientos
- Auto instrucciones
- Distraer



# •HABILIDADES DE COMUNICACIÓN.

- Comunicación asertiva
- Relaciones interpersonales saludables
- Escucha activa
- Parafraseo o reformulación
- Empatía
- Resúmenes
- Preguntas abiertas
- Evitar bloqueos comunicacionales



# •QUE NECESITAMOS PARA AFRONTAR EL DISTRÉS?



# •RESILIENCIA.

Es una **respuesta adaptativa y estratégica de afrontamiento**

Es la capacidad de percibir las situaciones estresantes, de manera **menos amenazantes**, implica cambios a nivel Molecular, biológico cognitivo, emocional y conductual.

**La resiliencia es la capacidad para afrontar una situación traumática y salir fortalecido.**

**Es la actitud de reaccionar positivamente a pesar de las dificultades y la posibilidad de construir basándose en las fuerzas propias.**



# •RESILENCIA.

Es la capacidad de usar la experiencia de situaciones adversas para proyectar el futuro.  
**APRENDIZAJE**

**Puede variar** a través del tiempo en función del ambiente y las circunstancias en las que se encuentra la persona.

**Puede ser fomentada**, se funda en una interacción de la persona con el entorno, no es una capacidad absoluta ni estable, **toda persona tiene la capacidad de desarrollar y expresar resiliencia.**



29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

## •ÁREAS DE LA PERSONALIDAD.

En la resiliencia hay áreas que interactúan:

los recursos internos (**Yo tengo**),  
las fortalezas intrapsíquicas y habilidades  
interpersonales (**Yo soy**)  
las habilidades sociales (**Yo puedo**).

PARA ELLO SE REQUIERE ATRIBUTOS  
como

**autoestima,**  
**confianza en sí mismo y el entorno,**  
**autonomía y la competencia social.**



# •LAS PERSONAS RESILIENTES.

- Tienen capacidad de **responder a los desafíos a pesar del miedo**
- Evalúan adecuadamente las situaciones **diferenciando una amenaza de un desafío**
- Poseen **flexibilidad cognitiva**
- Tienden a desarrollar **emociones positivas**, intentando mantener un a predisposición positiva
- Tienen apertura a la colaboración, **aceptan el apoyo social**, y son capaces de unirse a otros para trabajar por el bien común, y actuar en equipo
- Poseen como valores el **altruismo** y a la vez **sano egoísmo**



•SI A DEMAS SUMAMOS.....

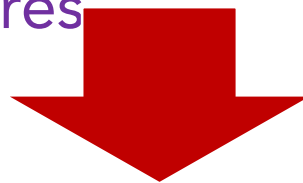
29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ





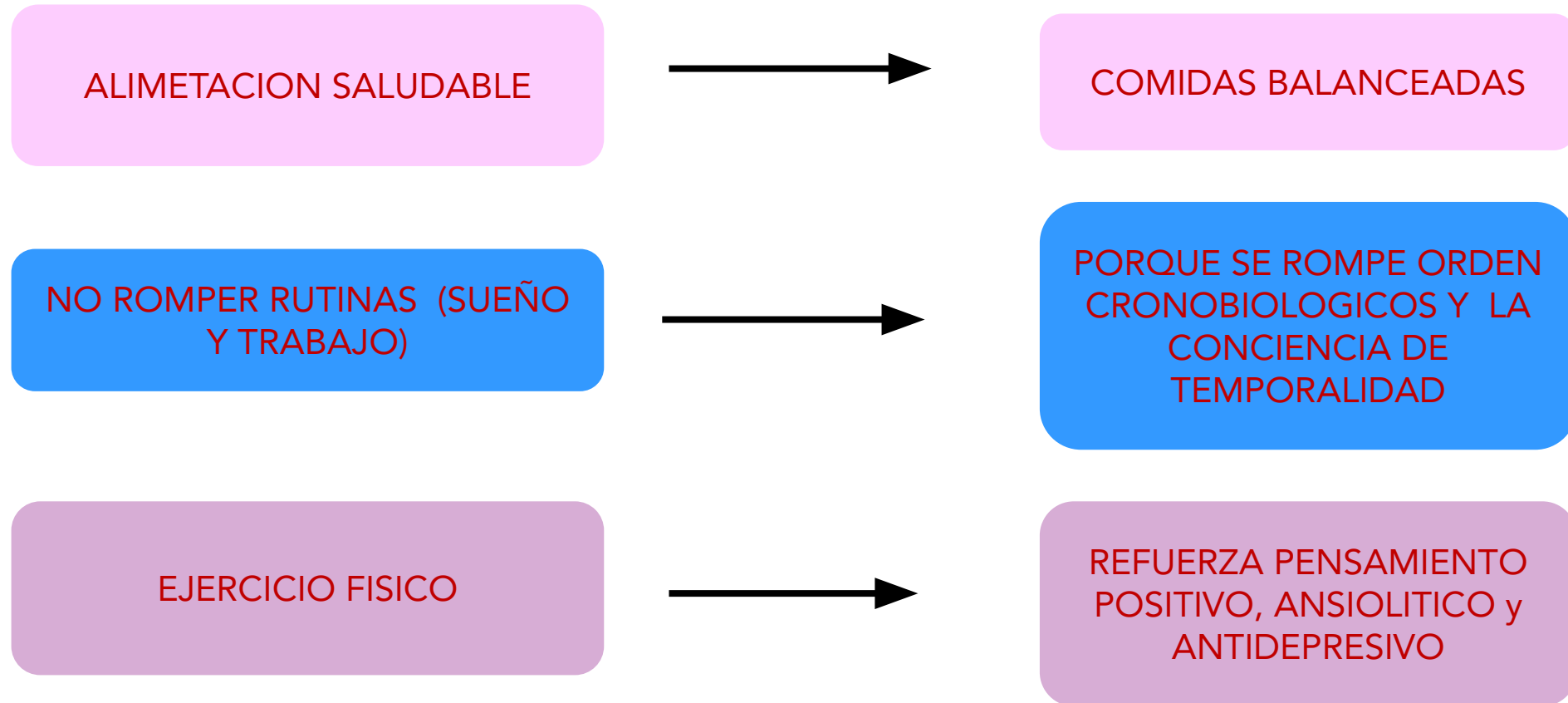
# •COMPETENCIAS COGNITIVAS.

- Percepción del apoyo social
- Optimismo y buen amor
- Tolerancia a la ambigüedad
- Personalidad resistente al estrés



Soy competente y puedo tomar decisiones (**compromiso**)  
Todo lo que hago influye en los acontecimientos (**control**)  
La vida es un cambio continuo al que hay que hacerle frente (**reto**)

# • COMO LOGRAR MAS BIENESTAR MENTAL.



TOMAR DESAFIOS QUE NOS MOTIVEN, Y PERMITAN NUESTRA TRASCENDENCIA

# •COMO LOGRAR MAS BIENESTAR MENTAL.

**CONCENTRACION EN EL PRESENTE, RESPIRACION: RELAJAR  
CEREBRO MAS PRODUCTIVO, CREATIVO**

**SER AMABLES, TOLERANTES, COMPASIVOS CON NOSOTROS MISMOS, ACEPTAR  
NUESTRAS EMOCIONES NEGATIVAS, PARA TRASCENDERLAS Y NO PELEARLAS**

**CUANDO TODO SALE MAL, ALGO VA  
BIEN**



**CENTRARNOS EN LO QUE SI SE PUEDE**

**POTENCIAR EL VINCULO SOCIAL VERDADERO QUE ES LA MAYOR RIQUEZA. ESTAR CONECTADOS  
PARA COMBATIR LA SOLEDAD**



**SOLEDAD MATA MAS QUE EL ESTRES**

# •COMO GESTIONAR EL ESTRÉS LABORAL

GESTIONANDO LAS EMOCIONES

HAY QUE TRANSITARLAS  
PROCESOS

TIEMPO

OBSERVAR  
ACEPTAR  
TRANSCURRIRLAS



CONTROLAR

FORMAR

INMEDIATEZ Y EL MIEDO

CULTURA DE LA

YO-YA, PARA NO SENTIR

# •TRANSFORMACION INDIVIDUAL: DEL DISTRES AL EUSTRÉS TALENTO HUMANO

El filósofo Henri Frederick Amiel, dice que talento es “hacer con soltura lo que resulta difícil a los demás”.

En 1990, Peter Drucker acuñó por primera vez el término de talento humano para referirse a los recursos con los que cuenta un individuo para la planeación de proyectos personales y laborales, logro de objetivos y aumento de la competitividad.

El talento ofrece valor agregado diferenciador, que de una manera u otra impulsa la innovación y/o competitividad.



# • Talento humano: concepto

Desarrollo de talento humano: comprende todas las estrategias enfocadas al fortalecimiento de habilidades, actitudes positivas, conocimientos y/o competencias de los colaboradores, buscando propiciar al mismo tiempo un crecimiento laboral y personal en el individuo, así como un aumento global en la competitividad de los equipos de trabajo y la empresa.



# •TALENTO HUMANO

Dalziel, J.C. Cubeiro, G. Fernández (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Ediciones Deusto

Las empresas que invierten recursos y se comprometen con el desarrollo del talento humano de sus colaboradores son más competitivas en el mercado, **generan un mejor clima organizacional y, además, ahorran tiempo y dinero.**

*La innovación constante mediada por el talento humano ha demostrado ser la piedra angular del crecimiento sostenido.*

Hoy más que nunca, vivimos en la llamada "**era del talento**", un nuevo paradigma que se centra en el valor de la llamada "**mentefactura**" en contraposición de la tradicional "manufactura".

Es decir, una noción de capital humano que apunta al conocimiento, habilidades, especialización, **polivalencia y multidisciplinariedad** de los colaboradores como el activo principal de las organizaciones en la economía posmoderna.

# •Elementos

En el entorno corporativo se habla del trinomio **capacidad + compromiso + acción**, Como elementos importantes para que se pueda manifestar y fortalecer el talento:

- **Capacidad:** se refiere a las **habilidades y/o conocimientos**, actuales o potenciales, con los que cuenta el colaborador.
- **Compromiso:** es la **motivación** de un colaborador para **seguir desarrollando sus capacidades y ponerlas al servicio** de los objetivos de negocio.
- **Acción:** significa que el colaborador realmente **tiene oportunidades para desplegar** sus capacidades al máximo de su potencial.



Los responsables de la administración del talento humano deben promover su desarrollo con **un enfoque integral**, optimizando las **competencias, motivación y participación del personal**.

Para ello se debe recurrir a herramientas diversas como la **cultura organizacional, la capacitación continua, la tecnología y la revisión de constante procesos y estructuras internas**.

**Su contexto laboral no lo estanca en su zona de confort, sino que le permite seguir descubriendo y experimentando con sus propias habilidades.**



# •Características de una estrategia de desarrollo del talento humano

El objetivo de cualquier estrategia de desarrollo de talento es ayudar a los empleados a descubrir y ejercer todo su potencial.

Es mucho más eficiente y satisfactorio partir de las fortalezas que de las debilidades, y generar condiciones que permitan a cada colaborador explorar sus habilidades naturales en un contexto donde se siente valioso y apreciado.

Una buena estrategia de desarrollo humano implica:

- Entender que todos tenemos talentos latentes, pero solo florecen al máximo en el entorno y con la motivación adecuada.
- Transformar los conocimientos y habilidades en acciones prácticas con resultados tangibles y en escalada.
- Considerar todo el desarrollo integral del individuo no solo como empleado, sino también como ser humano.
- Tomar en cuenta las preferencias, pasiones, intereses y expectativas de crecimiento de cada colaborador.
- Ofrecer un compromiso real hacia el crecimiento del empleado por parte de la empresa, así como se espera que el empleado se comprometa con ella.
- Promover el desarrollo del talento tanto en su dimensión de conocimientos técnicos o “duros”, como en la de habilidades blandas y transversales.
- Favorecer la interacción entre áreas, la polivalencia, la rotación de labores, la flexibilidad y la autogestión.

# Beneficios del desarrollo de talento

Entre los beneficios más interesantes para las empresas destacan:

- **Repunte de la productividad:** el rendimiento de los empleados tiende a aumentar a medida que estos se desarrollan personal y profesionalmente.
- **Mayor capacidad de retención del talento:** la apuesta por el desarrollo de los trabajadores suele traducirse en un menor índice de rotación laboral.
- **Reducción de costes:** al promover el talento propio, se recurre con menos frecuencia a la contratación o a la externalización de funciones.
- **Transiciones más rápidas:** los relevos dentro de la empresa son más ágiles y causan menos trastornos por la formación continua de los trabajadores.
- **Mejora de la imagen de marca empleadora:** la empresa capta talento con mayor facilidad al reforzarse su imagen como compañía empleadora



# Beneficios del desarrollo de talento

Los empleados, pueden beneficiarse de aspectos como:

- **Posibilidades de promoción:** el desarrollo de talento puede integrarse dentro de los planes de carrera para motivar a los empleados con mayores posibilidades promoción interna.
- **Mayor rendimiento laboral:** beneficia tanto a la empresa como al empleado porque este ve cómo puede cumplir sus tareas de manera más eficaz.
- **Mejora de la motivación y satisfacción laboral:** invertir en el desarrollo de talento de los trabajadores provoca que estos reconozcan la confianza que la empresa deposita en ellos y se sientan más motivados y satisfechos.
- **Mejora del clima laboral:** la mayor satisfacción laboral comporta, a su vez, una reducción de la conflictividad entre compañeros y una mejora generalizada del clima de trabajo.



EMPRESA

PERSONA

PERSONALIDAD

CREENCIAS  
VALORES  
PRINCIPIOS

FILOSOFIA EMPRESARIAL  
FUNDADORES

29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL

DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

# •TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL: La Dirección por valores (DpV)

- Es una herramienta de **liderazgo estratégico basada en valores**,
  - una forma diferente de entender y aplicar conocimientos y experiencias.
  - introduce la dimensión de la persona dentro del pensamiento directivo en su práctica diaria,
  - y humaniza el propósito básico de la empresa
- ofreciendo un marco global que permite
- rediseñar continuamente la cultura de la empresa de forma que
  - se generen compromisos colectivos por proyectos nuevos e ilusionantes.



# •El cambio de valores

- Ante el cambio, se puede actuar de maneras diferentes, en función de aquello a lo que afecte.
- El cambio **afecta a los procedimientos y procesos de las organizaciones**, incluso a su propia **estructura**.
- Por otro lado, existe otro ámbito en que debe incidirse, más relacionado con las personas que forman la empresa.
  
- Ante una nueva manera de funcionar, se deben **establecer nuevas habilidades y actitudes**,
- las cuales emanan de **la cultura y valores de la organización**.
- Estos valores, además, tienen que **integrarse en una visión común y compartida** por todos los profesionales, para así focalizarse hacia un mismo objetivo y resultado.

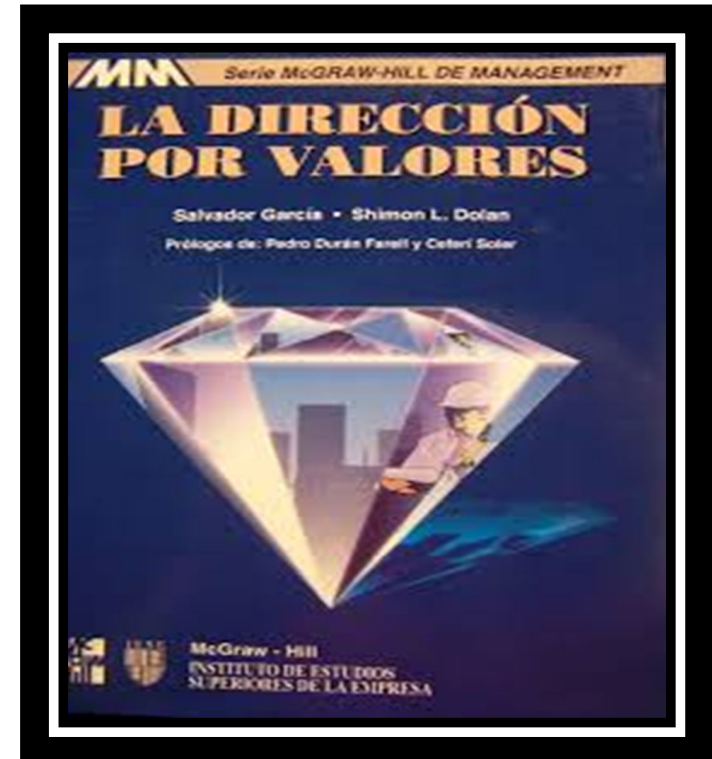
## •Dirección por valores



# • La finalidad de la dirección por valores

- **Simplificar:** Absorber la complejidad organizativa derivada de las crecientes necesidades de adaptación a cambios a todos los niveles de la empresa, haciendo que trabajar sea más práctico y dinámico.
- **Orientar:** Encauzar la visión estratégica del conjunto hacia donde ha de ir la empresa en el futuro.
- **Comprometer:** Integrar la dirección estratégica con la política de personas (recursos humanos), con el fin de desarrollar el compromiso por un rendimiento profesional de calidad en el día a día con una mayor implicación profesional y emocional, haciendo que el trabajador sea y se sienta parte de la empresa y de las decisiones tomadas.

El objetivo final de este sistema de valores, es potenciar la creatividad individual y de equipo.





# •BENEFICIOS DE LA DV

- Permite una libertad adicional para que el trabajador sea **más creativo en sus ideas, procesos y modo de trabajar u organizarse**, lo que conlleva un aumento del rendimiento.  
(CONFIANZA EN EL PERSONAL)
- la dirección por valores es un **sistema abierto al intercambio de energía y materia con su entorno**: dejando más margen de maniobra al empleado para que pueda ejercer esa creatividad y aplicarla en sus tareas, en su **MANERA DE HACER, y SER**
- Se establecen unos **valores y metas Realistas**, ni excesivamente sencillas, ni complejas, pues en ambos casos generaríamos falta de motivación

# • BENEFICIOS DE LA DV

Incremente la productividad personal, y la de la empresa



29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

# Qué ventajas tiene invertir recursos en una estrategia de desarrollo humano?

- Aumenta el rendimiento, **productividad y rentabilidad** de toda la organización.
- Facilita el **crecimiento interno**, es decir, permite dar prioridad a los colaboradores que a los aspirantes externos al momento de cubrir vacantes.
- Permite que **los empleados se identifiquen** y adopten como propia la filosofía y razón de ser de la organización.
- Disminuye la necesidad de invertir recursos en la llamada “guerra de talentos” al **disminuir la rotación**.
- **Incrementa la lealtad** de los empleados.
- **Fortalece la imagen** de la marca empleadora.
- **Mejora el clima organizacional y el bienestar** de los colaboradores.
- **Disminuye la resistencia al cambio** al establecer una cultura de la evolución constante.



*Todo lo anterior redundará en mayores **ganancias y un mejor posicionamiento en el mercado, así como en una mejor reputación e imagen empresarial***

- EL PASADO CONDICIONA, MODULA TU PERSONALIDAD; MAS NO LA DETERMINA

TU ERES EL ARQUITECTO Y CONSTRUCTOR DE TU DESTINO!!!!



# 29

**Semana**  
de la **Salud**  
**Ocupacional**

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

**TODOS TENEMOS UN TALENTO QUE NOS  
HACE ÚNICOS Y VALIOSOS PARA  
NUESTRA SOCIEDAD.  
SOLO DEBES DESCUBRIRLO Y  
EJECUTARLO.  
ASI COSNIGUES TU REALIZACION  
PERSONAL.**

[www.corporacionsoa.co](http://www.corporacionsoa.co)



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL

CECILIA SCHWARTZ BARUJ





29 SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL  
DRA CECILIA SCHWARTZ BARUJ

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**29**  
Semana  
de la **Salud**  
**Ocupacional**

Somos prevención, bienestar y vida

**GRACIAS!!!!**

MAIL:

cecischwartz@hotmail.co  
m

cepine.instituto@gmail.co  
m

www.pinelatinoamericana  
.com

@instituto.cepine

## **TARJETA DE REGALO**

**Válida para inscripción en Seminario de la  
29 Semana de la Salud Ocupacional**

**Fecha: 1 de noviembre de 2023**

**Comunicarse al 3206871117**

**Fecha límite para inscripción 15 de Octubre  
de 2023**



