



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS



## Instruccional Herramienta de Tamizaje

Programa de Resiliencia  
Organizacional  
“Fortaleciendo tu ser  
para un mejor hacer”



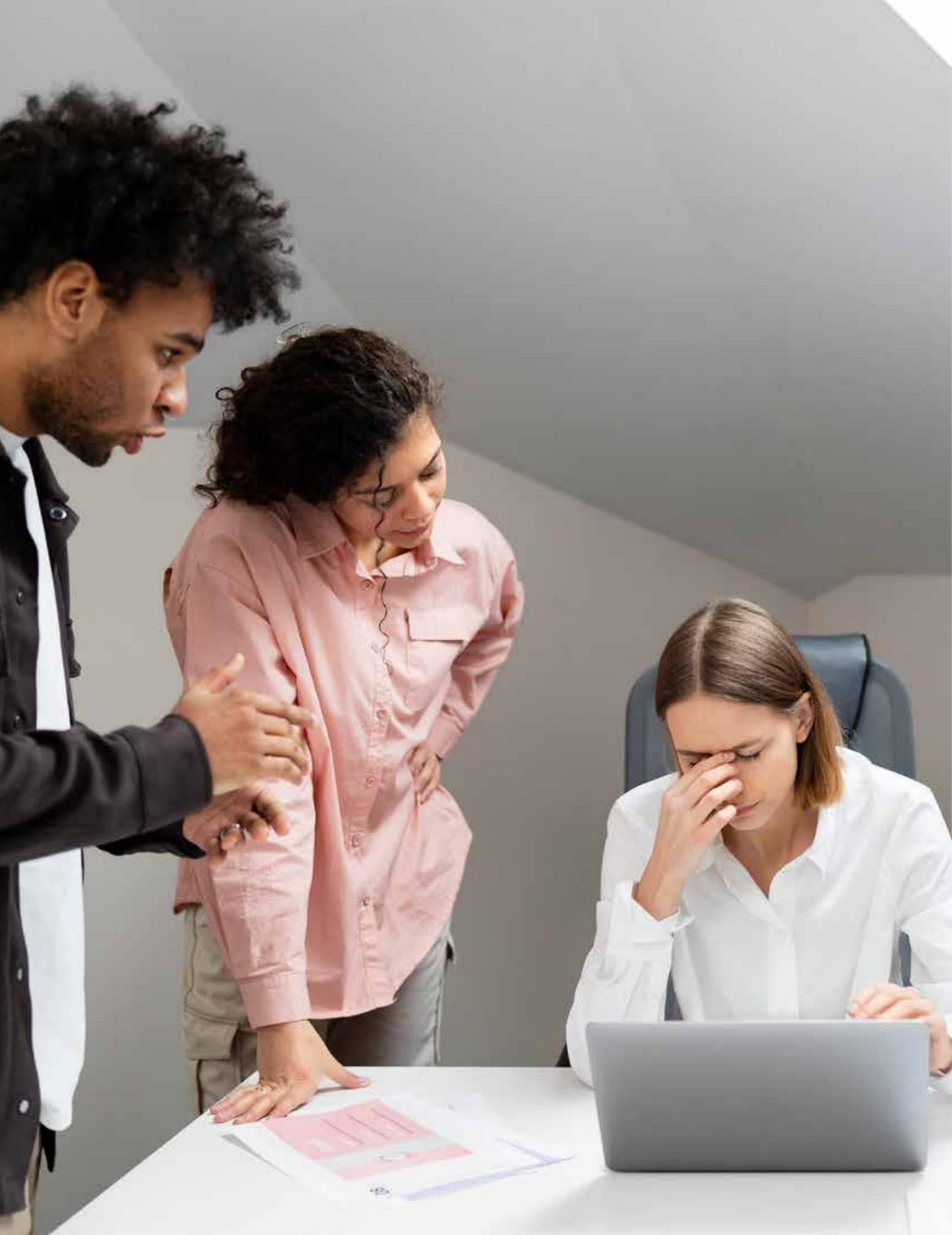
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA  
DE COLOMBIA

Positivamente   
más 



Positiva Prevención





## Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Instruccional Herramienta Tamizaje

**Programa de Resiliencia Organizacional - “Fortaleciendo tu ser para un mejor hacer”**

**José Luis Correa López**  
Presidente

**Carlos Iván Heredia Ferreira**  
Vicepresidente de Promoción y Prevención

**Dirección Técnica**  
Luana Betsy Polo Cortés  
Ps. Profesional Especializada  
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

**Colaboración Técnica**  
Equipo Experto  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación  
Elvia Yolima Guzmán  
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

**Para citar esta publicación:** (2023). “Instruccional herramienta tamizaje-Programa de Resiliencia Organizacional -Fortaleciendo tu ser para un mejor hacer”. Positiva Compañía de Seguros S.A. “[https://psicobox.positiva.gov.co/instruccional-programa-para-el-fortalecimiento-de-la-resiliencia-organizacional\\_priv](https://psicobox.positiva.gov.co/instruccional-programa-para-el-fortalecimiento-de-la-resiliencia-organizacional_priv)”

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A.  
Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización.  
Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

# CONTENIDO

Resiliencia Organizacional	6
Antecedentes	7
Ficha Técnica	8
Variables que evalúa	8
Objetivos del Instrumento	10
Dashboard del Instrumento	10
Reporte General y Resultados	24
Intervención Global	30
Intervención por categorías de resiliencia	31
Referencias	32
Agradecimiento	32
Anexos	34

La palabra resiliencia deriva del latín resilire, término que significa ‘volver, regresar a la posición original, rebotar’. Es un concepto que enmarcado en el campo de la física hace referencia a la capacidad que tiene un material de recobrar su forma original y volver a su estado de equilibrio después de ser sometido a una presión o acción deformadora. Se trata entonces, de la capacidad de un ser vivo de volver a su estado de equilibrio después de ser modificado por un agente perturbador o un estado o situación adversos. El término de resiliencia es adoptado por los estudios de organización, la gestión de recursos humanos y la literatura de ingeniería, pero está principalmente arraigado en el campo de la psicología.

## Resiliencia Organizacional

Es la capacidad que tienen las empresas para superar situaciones difíciles y aprender a partir de ellas. Se trata de una capacidad que desencadena una serie de procesos que permiten sostener diferentes recursos de una forma suficientemente flexible y sostenible en el tiempo, para reinventar, renovar y evolucionar a partir de una situación desafiante. Las empresas resilientes son aquellas que están preparadas para vencer los obstáculos derivados del incremento de la competitividad de los mercados a nivel nacional e internacional, y logran beneficiarse del proceso de afrontamiento de los retos.

Las empresas que se interesan y gestionan la resiliencia contarán con un capital humano con capacidad para anticiparse, responder y adaptarse a los cambios. Además, habrán integrado una serie de herramientas que les permiten entender la resiliencia al interior de la empresa y generar un valor significativo para crear acciones encaminadas a mejorar el ambiente laboral.

## Antecedentes

Positiva y sus aliados estratégicos (Escuela Europea de Formación e Investigación en RH, EEFIRHH) líder en estudios In Company de Riesgos Psicosociales en los países de habla hispana, diseñó un plan para la validación del cuestionario de resiliencia individual y organizacional para la población de trabajadores colombianos.

Este plan incluyó en forma rigurosa los siguientes pasos:

- Creación de un cuestionario mixto con escala Licker a partir del cuestionario pre-piloteado en la fase II.
- Diseño e implementación de una prueba piloto sólida (700 trabajadores / 4 sectores).
- Un estudio profundo y científico, análisis de validez de la herramienta.
- Desarrollo de un manual técnico de validación.

Este estudio de resiliencia desarrollado por Positiva Compañía de Seguros fue un trabajo profundo y soportado científicamente de forma excepcional y el documento que procede, se constituye en una herramienta invaluable para medir los niveles de resiliencia en las organizaciones de Colombia y de esta manera, proceder a hacer las intervenciones necesarias que permitan las empresas y clientes disminuir los riesgos psicosociales.

**Nombre del Instrumento**

Resiliencia organizacional "Fortaleciendo tu ser para un mejor hacer"

**Población a la que está dirigido****Empleados(as) con una antigüedad en la organización de menos 3 meses.****Ubicación****Plataforma ALISSTA. LINK: [www.alissta.gov.co](http://www.alissta.gov.co)****Ficha Técnica**

<b>Modo de aplicación</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación</b>	15-20 minutos.
<b>Periodicidad de aplicación</b>	6 meses
<b>Tamaño de la muestra</b>	Aplicar a un mínimo de 40% de los(as) trabajadores.
<b>Consistencia y Fiabilidad</b>	90%

## Variables que Evalúa el Instrumento

**Resiliencia Global:** Nivel obtenido con los valores totales del resultado de los 32 ítems de la escala. Permite identificar la capacidad que tiene la empresa de sobrellevar situaciones difíciles y su capacidad de aprender y reinventarse como organización.

La escala permite identificar los niveles de resiliencia por categorías, para que las empresas implementen acciones orientadas al

fortalecimiento de las condiciones reconocidas, en torno a la capacidad de respuesta que tienen los trabajadores, los equipos y los líderes. (Ver Anexo 1.)

**Resiliencia Individual:** Esta categoría se evalúa con los valores obtenidos del ítem 1 al 13, permite identificar los componentes que se enuncian a continuación: pertenencia, compromiso, igualdad de género, motivación, desarrollo intelectual y económico; gestión del cambio, afrontamiento, manejo del estrés; Autorregulación emocional y competencias emocionales; diseño de tareas, demandas de la tarea, rol profesional, puestos de trabajo, autonomía y turnos; comunicación y autocuidado.

**Resiliencia de Líderes:** Esta categoría se evalúa con los valores obtenidos del ítem 14 al 22 y corresponden a la resiliencia del trabajador que ocupa cargos de liderazgo, permite identificar los siguientes componentes: Diseño de tareas y puestos de trabajo; perfilamiento de la tarea/ demandas; motivación: meritocracia, promoción, proyección y roles personales; regulación emocional, toma de decisiones y percepción de cuidado a los trabajadores y comunicación.

**Resiliencia de Equipo de Trabajo:** Esta categoría se evalúa con los valores obtenidos del ítem 23 al 32 y corresponden a la resiliencia del trabajador referida al equipo de trabajo, permite identificar componentes como: Normas, roles grupales, composición y eficacia del equipo; comunicación, cooperación entre compañeros, apoyo social, regulación emocional y confianza; aprendizaje, sentido grupal, orientación y comunicación.

### Objetivo del Instrumento

Complementar la gestión psicosocial para fortalecer y optimizar las acciones de intervención de los trabajadores, los equipos y los líderes con miras al mejoramiento de la salud mental.

### A quienes va dirigido

Empleados(as) con una antigüedad en la organización de al menos 3 meses.

### Estructura del Instrumento

El instrumento está conformado por un cuestionario de 32 items, tipo Likert ordinal de 7 niveles:

- Completamente
- De acuerdo
- De acuerdo
- Algo de acuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- Algo en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

### Dashboard del Instrumento

Ingreso al módulo: Ingresar al módulo de Resiliencia organizacional, por Aplicación, medidas de prevención, control y Resiliencia organizacional.



Matriz de datos de los trabajadores: Para realizar el proceso de convocatoria y poder dar inicio a la evaluación del nivel de Resiliencia Organizacional, la empresa debe descargar la plantilla en formato de hoja de cálculo en la opción descargar plantillas. Allí encontrará el archivo con la información de los trabajadores que participarán en el proceso. El archivo debe ser diligenciado en la versión actual, es decir, tal cual como se descarga.

Aplicación / Medidas de Prevención y Control / GESTIÓN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

DESCARGAR PLANTILLA

CREAR CONVOCATORIA

CONSULTAR POR USUARIO

\*Número de documento:  ID Resiliencia:  Vigencia: 2022

BUSCAR BORRAR

CONSULTAR GESTIÓN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Fecha Registro Inicio:  Fecha Registro Fin:  ID Resiliencia:  Vigencia: 2022

Aplicación / Medidas de Prevención y Control / GESTIÓN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

DESCARGAR PLANTILLA

CREAR CONVOCATORIA

CONSULTAR POR USUARIO

\*Número de documento:  ID Resiliencia:  Vigencia: 2022

BUSCAR BORRAR

Al descargar y diligenciar la plantilla con todos los datos de los trabajadores se debe verificar que el correo electrónico, cédulas y nombres estén correctos. No se debe hacer modificación de las celdas, filas o columnas de plantilla. Se recomienda reducir caracteres al ingresar información en la columna de dependencia.

## Crear convocatoria

Una vez esta diligenciada la plantilla el usuario debe seleccionar la opción crear convocatoria e ingresar el nombre de la Convocatoria. Dicho campo está marcado con \* y es obligatorio para continuar. (En este caso se debe colocar fortaleciendo tu ser para un mejor hacer).

Aplicación / Medidas de Prevención y Control / GESTIÓN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

CREAR CONVOCATORIA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

\*Nombre de Resiliencia:  Vigencia: 2022 Razón Social:

Código Actividad Económica:  Departamento Empresa:  Municipio Empresa:

Descripción Actividad Económica:

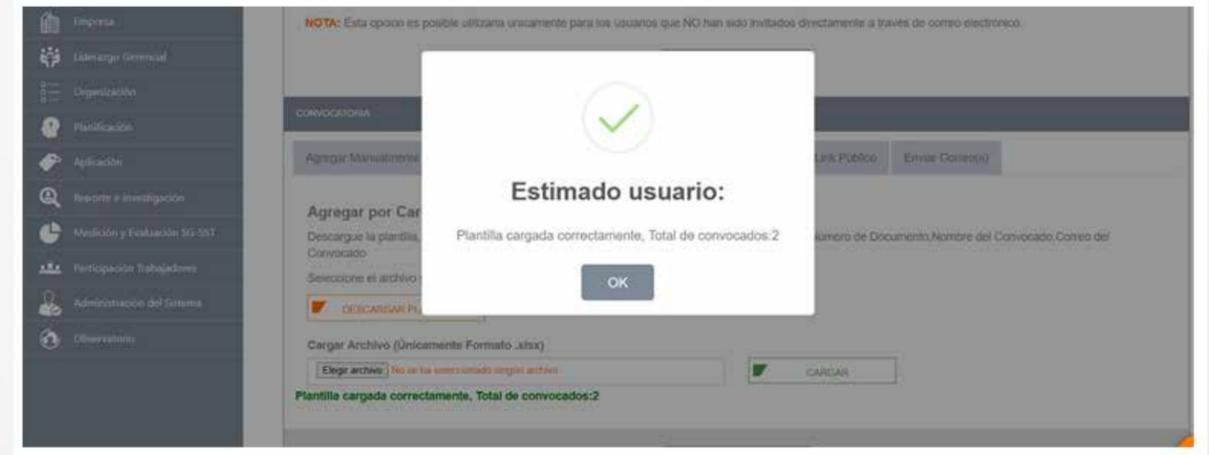
EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES EMPRESARIALES INCLUYE LAS EMPRESAS Y/O DESPACHOS PROFESIONALES QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES DE TIPO JURÍDICO.

CREAR



Es importante tener en cuenta que el sistema permite realizar la convocatoria a través de las opciones de agregar manualmente y agregar por cargue masivo.

Posteriormente en pestaña cargue masivo, se carga la plantilla con la información de los trabajadores.



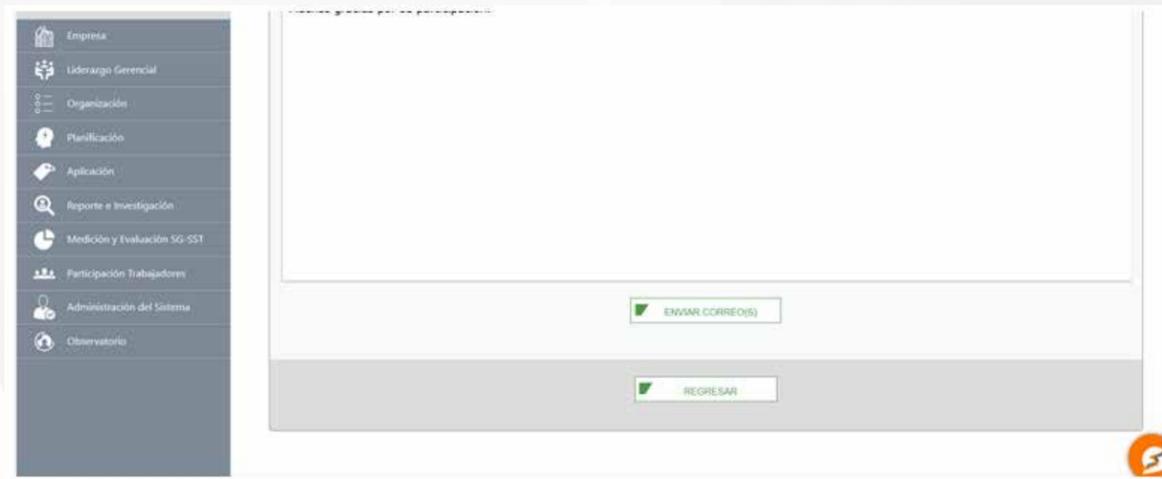
En este caso va aparecer una imagen que indica que ya fue cargada la convocatoria con el número de participantes registrados en la plantilla.



La pestaña convocados visualiza el total los usuarios participantes. En este ejemplo aparecen dos trabajadores participantes. Para finalizar la convocatoria se debe seleccionar la pestaña enviar correos. La ARL Positiva Compañía de Seguros sugiere el texto del cuerpo del correo que puede ser editado por la empresa si así lo considera. Debe confirmar la fecha en que desea enviar la convocatoria.



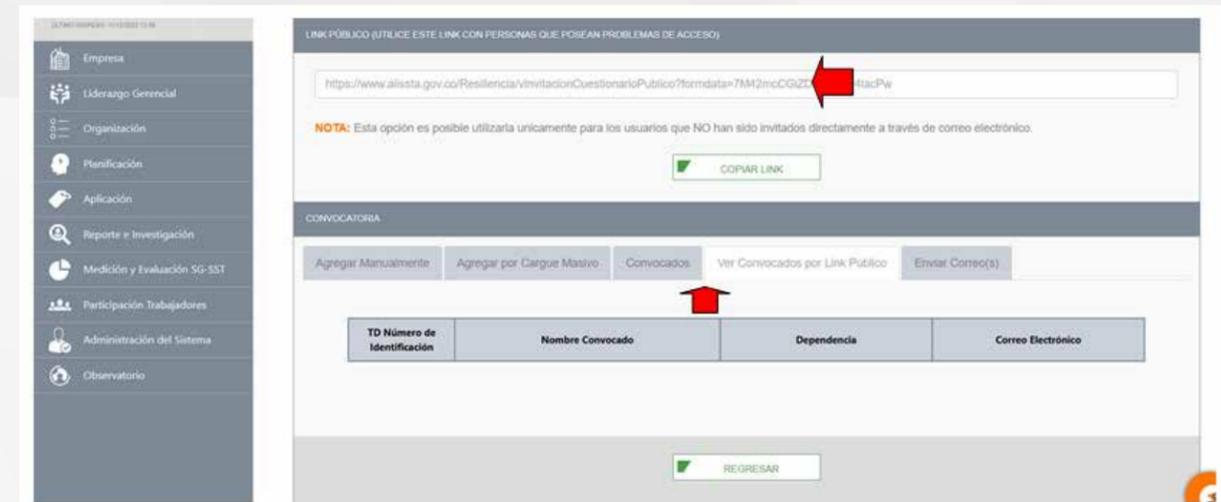
Luego de colocar la fecha de envió y asegurar que el mensaje será enviado, en la parte superior aparecerá un enlace que dice: **enviar correos**.



Este es el mensaje que debe aparecer luego de enviar correos:



- Nota Enlace Público: Solo se utiliza el enlace público para personas que presenten problemas de acceso. Dicho enlace se puede copiar e ingresar en un navegador con acceso a internet. Las personas que van a diligenciar la encuesta con el enlace público no pueden estar creadas en la plantilla que se cargó en la convocatoria; si esta creada en la plantilla se debe eliminar para que pueda ingresar por el enlace público.



Para validar los resultados del cuestionario de Resiliencia aplicado, se debe realizar cambio del estado de la convocatoria de inactiva a activa ingresando a la aplicación: medidas de prevención, resiliencia y buscar el icono configuración



Al dar click en la configuración aparecerá la opción. Seleccione el estado de la aplicación del cuestionario: Estado activo y cambiar estado.



Una vez hecha y activada la convocatoria y enviados los correos por el aplicativo; este será el correo que llegará a los participantes.



En este apartado se encuentra el paso a paso que los trabajadores deben tener en cuenta.



El consentimiento informado que deben diligenciar los trabajadores

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**TRATAMIENTO DE DATOS.**

Para POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS S.A. es muy importante la protección y el manejo del **Consentimiento Informado** junto con los datos **Personales y Sensibles** de nuestros clientes, es por eso que POSITIVA ha diseñado políticas y procedimientos que se encuentran publicados en nuestro sitio web para su consulta de acuerdo con el marco normativo establecido en la Ley 1581 de 2012 y Decreto 1072 de 2015. **Podemos decir** que parte con este **CONSENTIMIENTO INFORMADO** nos permite hacer uso responsable de sus datos conforme a la ley.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

En el desarrollo del Programa de Gestión para la Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial, que con la asesoría y asistencia técnica de Positiva Campaña de Seguros S.A. la empresa quiere implementar.

Usted es sólo seleccionado para hacer parte de la muestra de trabajadores que participarán en el Programa. Por favor, lea detenidamente el consentimiento y seleccione las aclaraciones que considere necesarias en caso de ser necesario. Antes de aceptar su participación, es importante que conozca en qué consiste el Programa mencionado y los procedimientos que serán empleados.

La Gestión para la Prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal: contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, identificación y control de los Riesgos Psicosociales asociados con la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

La empresa, al implementar el Programa, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población laboral de la empresa y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará utilizando una herramienta de evaluación de Resiliencia Organizacional con los siguientes ítems: Ficha de datos Generales + Perfil Sociodemográfico + Escala de Resiliencia Organizacional. El proceso de evaluación, de acuerdo con las encuestas anteriormente mencionadas, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los minutos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos, su manejo y custodia se llevará por el personal experto dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de las partes interesadas, garantizando su confidencialidad, según lo establece el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2546 de 2005, Resolución 1113 de 2005).

Su participación en este programa ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial, potencialización de los niveles de resiliencia organizacional y establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de estos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de Autorizar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

No leer y comprender la información previa afecta del propósito del Programa y le resta la oportunidad de actuar equitativa al respecto.

NO AUTORIZO  SI AUTORIZO

**TENER MUY EN CUENTA ESTA PREGUNTA**

**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO**

**INFORMACIÓN PERSONAL**

\* Fecha de Nacimiento:

\* Sexo:

\* Etnia:

\* Estado Civil:

\* Departamento de Residencia:

\* Municipio de Residencia:

\* EPS a la que pertenece:

\* Nivel de Educación:

\* Estado Nivel Educativo:

**INFORMACIÓN LABORAL**

\* Fecha de Vinculación a la Empresa:

\* Antiquidad en el Último Cargo (Meses Cumplidos):

\* Vinculación Laboral:

\* Jornada de Trabajo:

\* Cargo:

\* Área de Trabajo:

\* Tiene Personas a Cargo:

\* Número de Personas a su Cargo:

SI AUTORIZO  NO AUTORIZO

**Clic**

Posteriormente, aparecerá la encuesta de resiliencia que todos los trabajadores deberán diligenciar.

**RESILIENCIA ORGANIZACIONAL - Fortaleciendo Tu Ser Para Un Mejor Hacer**

Las siguientes preguntas facilitan el conocimiento de la resiliencia organizacional al interior de su empresa, buscando generar un valor significativo a las acciones en curso y a mejorar el ambiente laboral.

A continuación, encontrará treinta y dos (32) preguntas de selección múltiple con única respuesta. Lea detenidamente y seleccione la respuesta que usted considere de acuerdo con la siguiente escala:

**1** (Completamente en desacuerdo) **2** (En desacuerdo) **3** (Algo en desacuerdo) **4** (Ni en acuerdo ni en desacuerdo) **5** (Algo de acuerdo) **6** (De acuerdo) **7** (Completamente de acuerdo)

No.	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
1	Puedo controlar mis reacciones en una situación de tensión o presión en el trabajo	<input type="radio"/>						
2	Ante una dificultad busco una solución	<input type="radio"/>						
3	Me siento engañado con el trabajo que me dan	<input type="radio"/>						
4	Me interesan los temas que me dan en el trabajo	<input type="radio"/>						
5	Más le gusta su vida en el trabajo	<input type="radio"/>						
6	Presumo los problemas del trabajo en producción o los compañeros	<input type="radio"/>						
7	Expreso mis opiniones con franqueza a mis compañeros	<input type="radio"/>						
8	Me esfuerzo por tener una buena relación con mis compañeros	<input type="radio"/>						
9	Me regreso rápidamente en la solución de los problemas	<input type="radio"/>						
10	Estoy satisfecho con los valores que puedo tener en el trabajo	<input type="radio"/>						
11	Me esfuerzo para que los cosas salgan bien en el trabajo	<input type="radio"/>						
12	Puedo organizar mi trabajo	<input type="radio"/>						
13	Puedo desarrollar mis habilidades en el trabajo	<input type="radio"/>						
14	Me gusta aprender a los esfuerzos por solucionar los problemas	<input type="radio"/>						
15	Me gusta vivir en el trabajo	<input type="radio"/>						
16	Me gusta controlar las reacciones a pesar de los problemas	<input type="radio"/>						
17	Me gusta en trabajar con mis necesidades personales	<input type="radio"/>						
18	Ante una dificultad de trabajo puedo contar con mi jefe	<input type="radio"/>						
19	Atendimiento con el jefe los errores para aprender de ellos	<input type="radio"/>						
20	Los temas están bien controlados por el jefe	<input type="radio"/>						
21	Los jefes tienen con el trabajo	<input type="radio"/>						
22	Los sentimientos por los errores de acción o de importancia de la cuenta	<input type="radio"/>						
23	Me siento satisfecho con los compañeros para realizar un buen trabajo	<input type="radio"/>						
24	Los compañeros trabajan bien aunque el jefe no está presente	<input type="radio"/>						
25	La comunicación entre los compañeros es fluida	<input type="radio"/>						
26	Los compañeros más antiguos ayudan a otros compañeros en temas más difíciles o complejos	<input type="radio"/>						
27	Mis compañeros tienen en cuenta mis necesidades en la toma de decisiones importantes	<input type="radio"/>						
28	Mis compañeros pueden recibir con eficacia diferentes trabajos al ser necesario	<input type="radio"/>						
29	El trabajo ayuda a que se cumplan los objetivos	<input type="radio"/>						
30	Mis compañeros son honestos	<input type="radio"/>						
31	Los compañeros ayudan para tener un buen ambiente	<input type="radio"/>						
32	Los compañeros con más años en la empresa colaboran con los nuevos compañeros	<input type="radio"/>						

Guardar

**Clic dentro del círculo**

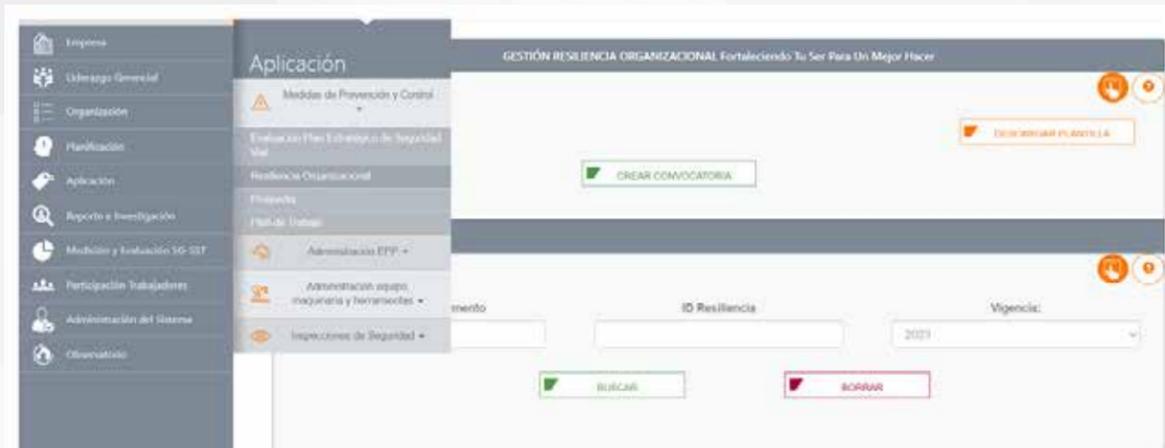
**Estimado Usuario:**

Gracias por su participación, usted ha terminado de diligenciar la información de Resiliencia Organizacional de su empresa.

**Mensaje Final**

# Seguimiento

Para que la empresa pueda realizar un seguimiento y saber quiénes ya diligenciaron la encuesta y quienes faltan, se puede ingresar a la opción aplicación, evaluación y resiliencia organizacional.



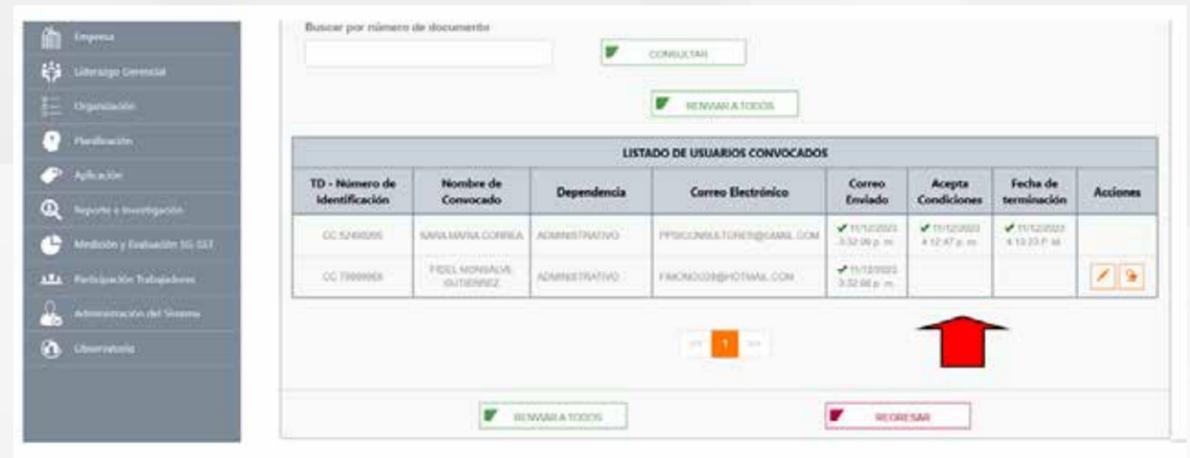
En ese momento, va a aparecer la convocatoria que la empresa realizó y los cuestionarios por diligenciar. En este caso se visualiza la convocatoria diseñada para dos personas, donde se evidencia que solo una persona lo ha diligenciado.



Si la empresa requiere conocer quiénes son las personas que hacen falta por diligenciar, puede dar un click en acciones donde aparece una silueta de una persona.



Al dar click en personas aparece el listado de los trabajadores participantes y en que estado con relación a la encuesta se encuentra cada uno.



## Reporte general resultados

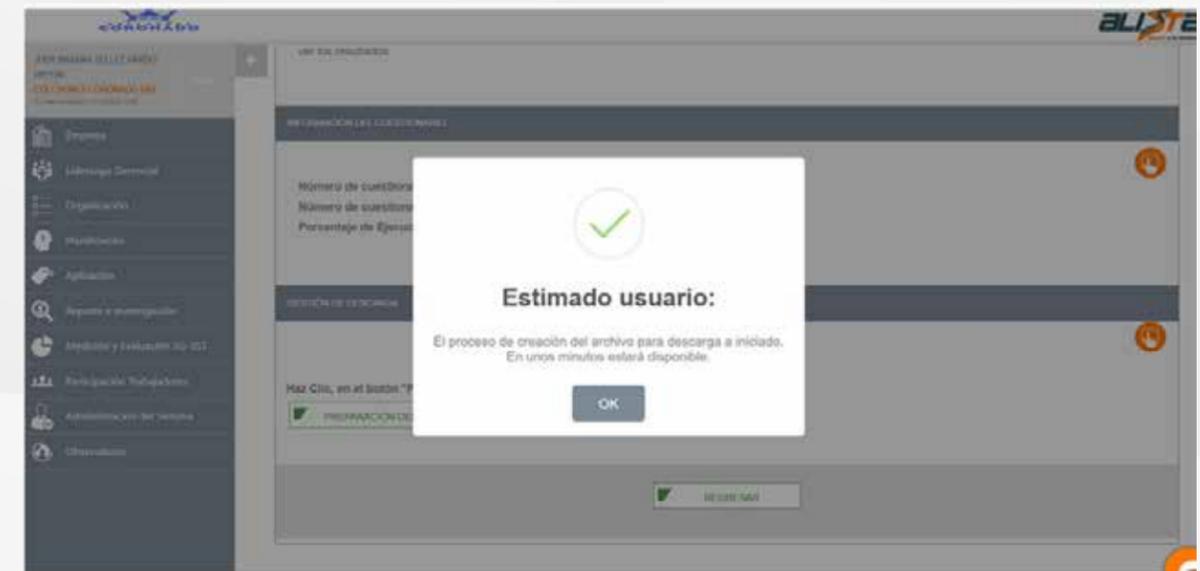
Cuando los empleados terminen de diligenciar el cuestionario se debe finalizar el proceso. Para ello, deben ingresar por: aplicación, medidas de prevención, resiliencia y dar click en el botón de configuración donde dice cambiar estado, para pasar del estado activo al estado finalizado.



Posteriormente, se ingresa por aplicación, evaluación, resiliencia organizacional y se da click en la fecha descargar.



Aparece una opción que dice preparando archivo, dar click, ok, y esperar un tiempo de 15 minutos aproximadamente, para que el aplicativo genere toda la trazabilidad y los resultados.



Para descargar los resultados volver por aplicación, evaluación, resiliencia organizacional y dar click en descargar.



Aparecerá un enlace para descargar los resultados.

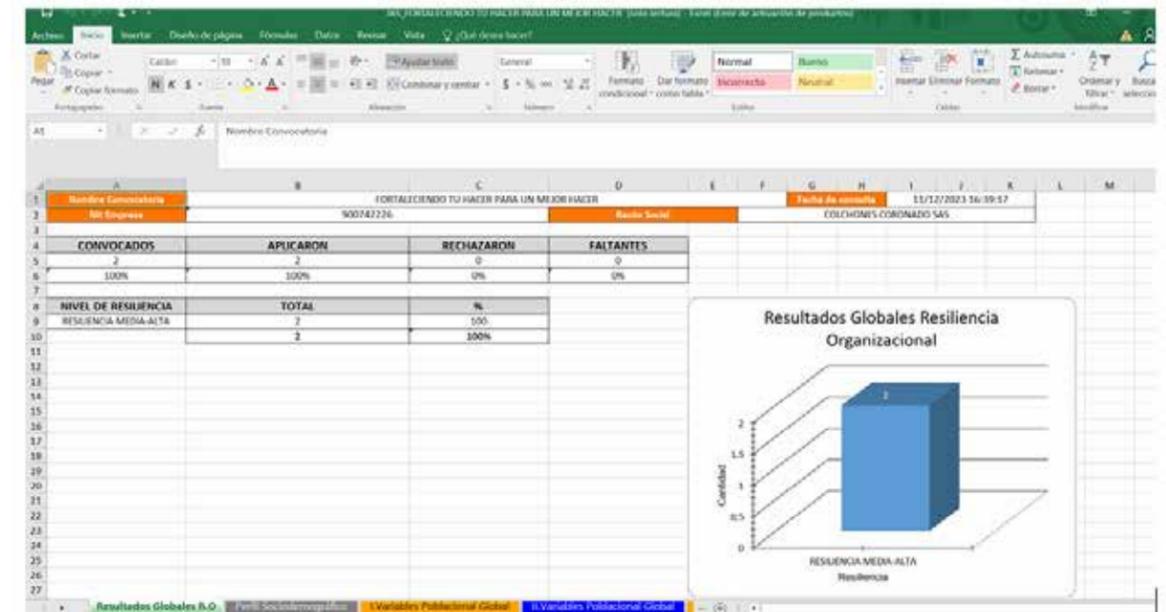


En la parte superior del computador aparecerá la descarga realizada de los resultados



## Visualización de los resultados e interpretación

De esta manera la empresa podrá conocer los resultados de la medición de resiliencia organizacional.



Los resultados obtenidos tras la aplicación de la escala de resiliencia, proporcionan información relevante sobre los niveles de resiliencia de los trabajadores, líderes y equipos de las empresas. La puntuación de resiliencia total y las repuestas de los trabajadores aportan información cuantitativa. Esta interpretación deberá realizarse de forma rigurosa por el profesional definido por la empresa y que, preferiblemente, cuente con los conocimientos y la experiencia en estudios de cultura, clima o aplicación de baterías de Riesgo

Psicosocial. Los percentiles indican la posición de un trabajador en relación con el resto de los trabajadores que contestaron la escala.

A continuación, relacionamos los niveles de resiliencia que se pueden encontrar:

- Resiliencia muy baja
- Resiliencia baja
- Resiliencia media-baja
- Resiliencia media
- Resiliencia media-alta
- Resiliencia alta
- Resiliencia muy alta

En todas aquellas empresas en las que el 30% de sus trabajadores obtengan puntuaciones en la Escala de Resiliencia Total por debajo o igual a la Resiliencia Media, se generarán alertas y se recomienda efectuar estrategias dentro de los planes de trabajo para capitalizar las oportunidades de mejora en los aspectos a intervenir. Es importante resaltar que estas encuestas son un diagnóstico para cerrar brechas en los niveles de resiliencia y su aplicación e interpretación objetiva, redundará en beneficios para las empresas en salud psicosocial y cultura empresarial.

El sistema permite consultar en la plataforma de Alissta los resultados ingresando por aplicación, medidas de intervención, resiliencia y dando click a la siguiente opción:



En estadísticas seleccionan la opción que la empresa requiera:



Estas estadísticas se expresan en cuatro niveles: Identificar el nivel global de resiliencia por los convocados con el fin de conocer el comportamiento resiliente de la empresa.

Identificar el comportamiento poblacional de los convocados a partir de la información de la distribución poblacional por variables sociodemográficas.

Identificar el comportamiento resiliente por cada una de las variables de caracterización poblacional.

Identificar el comportamiento resiliente en cada una de las categorías resilientes definidas (Individual, Equipos y Líder)

Con las opciones de Tipo de Grafica el usuario podrá seleccionar para visualizar lo datos en frecuencia o porcentaje.

En estadísticas de Perfil sociodemográfico, Resiliencia Global por caracterización Poblacional y Resiliencia Organizacional por Categorías podremos ingresar a consultar estadísticas desde las diferentes variables poblacionales que genera el sistema: Edad, estado civil, sexo, departamento, nivel educativo, área laboral, jornada laboral, antigüedad en el cargo y cargo.

## Intervención global

**Grupos prioritarios:** puntuaciones con resiliencia muy baja hasta resiliencia media-baja. los programas mínimos sugeridos son: Autorregulación emocional hacia la resiliencia. Estrés que supera la crisis.

**Grupos preventivos:** con resiliencia media hasta resiliencia media-alta los programas mínimos sugeridos son:  
Mindfulness.  
Self- Compassion.

**Grupos potencializadores:** con resiliencia alta hasta resiliencia muy alta los programas mínimos sugeridos son:

Habilidades sociales que potencializan los equipos resilientes.

## Intervención por categorías de resiliencia

Resiliencia individual, de equipo y de líder. Para calificaciones desde resiliencia muy baja hasta resiliencia media en cada una de las categorías; además de los programas establecidos para la intervención global de resiliencia, se sugiere proyectar acciones que mejoren las condiciones de la empresa de acuerdo con las variables suscritas en cada categoría. Por ejemplo en:

**Resiliencia individual:** pertenencia, compromiso.

**Resiliencia de equipos:** normas y roles grupales y composición del equipo y eficacia de equipo.

**Resiliencia de líder:** diseño de tareas, puestos de trabajo y perfilamiento de la tarea – demandas, entre otras, que permita a la

empresa un mejoramiento integral de las condiciones de trabajo promoviendo una transformación cultural hacia ambientes resilientes y saludables.

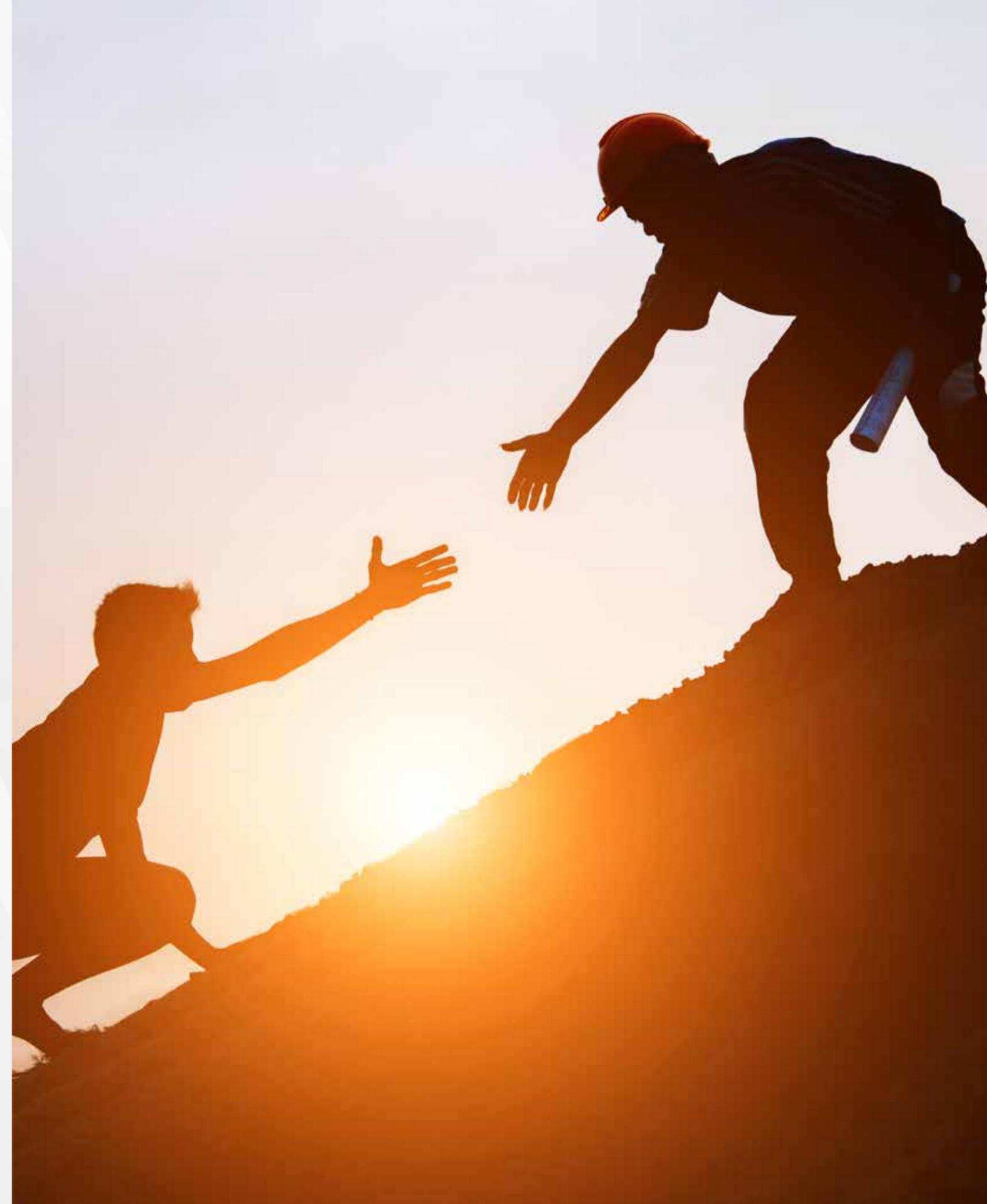
## Bibliografía

Documento técnico Programa de Resiliencia organizacional. ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS. 2015.

Guía de Usuario Software ALISSTA Gestión a tu alcance Positiva Compañía de Seguros S.A. Versión 3.

## Agradecimiento

POSITIVA ARL COMPAÑÍA DE SEGUROS agradece el interés y compromiso para llevar a cabo la aplicación de esta herramienta en su organización en pro de la salud y bienestar de sus empleados(as). La colaboración no solo ha sido fundamental, sino que será clave para implementar medidas efectivas que beneficien el bienestar de cada uno de los trabajadores en nuestras empresas afiliadas. Gracias por formar parte de este importante paso hacia un entorno laboral más positivo y seguro para todos nosotros.



**Anexos**

**Detalle de cuestionario**  
**ESCALA DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL**

Todas sus respuestas serán tratadas confidencialmente.  
Marque con una “x” una de las opciones de respuesta siguientes:

- 1. COMPLETAMENTE EN DESACUERDO
- 2. EN DESACUERDO
- 3. ALGO EN DESACUERDO
- 4. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
- 5. ALGO DE ACUERDO
- 6. DE ACUERDO
- 7. COMPLETAMENTE DE ACUERDO

**PREGUNTAS**

	1	2	3	4	5	6	7
Puedo controlar mis reacciones en una situación de tensión o presión en el trabajo							
Ante una dificultad busco una solución							
Me siento orgulloso con el trabajo que realizo							
Me interesan las tareas que realizo en el trabajo							
Pido ayuda cuando lo necesito							
Resuelvo los problemas del trabajo sin perjudicar a los compañeros							
Expreso mis opiniones con tranquilidad a mis compañeros							
Me esfuerzo por tener una buena relación con mis compañeros							
Me implico activamente en la solución de los problemas							

	1	2	3	4	5	6	7
Estoy atento a los cambios que puede haber en mi trabajo							
Me esfuerzo para que las cosas salgan bien en el trabajo							
Puedo organizar mi trabajo							
Puedo desarrollar mis habilidades en el trabajo							
Mi jefe agradece mis esfuerzos por solucionar los problemas							
Mi jefe valora mi trabajo							
Mi jefe controla sus reacciones a pesar de los problemas							
Mi jefe es flexible con mis necesidades personales							
Ante una dificultad en el trabajo puedo contar con mi jefe							
Analizamos con el jefe los errores para aprender de ellos							
Las tareas están bien coordinadas por mi jefe							
Los jefes lideran con el ejemplo							
Las sanciones por los errores se ajustan a la importancia de lo ocurrido							
Nos apoyamos entre los compañeros para realizar un buen trabajo							
Los compañeros trabajan bien, aunque el jefe no esté presente							
La comunicación entre los compañeros es fluida							
Los compañeros más antiguos asignan a otros compañeros las tareas más rutinarias o monótonas							
Mis compañeros tienen en cuenta mis necesidades en la toma de decisiones importantes							
Mis compañeros pueden realizar con eficacia diferentes trabajos si es necesario							
El equipo ayuda a que se cumplan los objetivos							
Mis compañeros son honestos							
Los compañeros cooperan para tener un buen ambiente							
Los compañeros con más años en la empresa colaboran con los nuevos compañeros							

---

**Instruccional  
Herramienta  
de Tamizaje**



**Programa de Resiliencia  
Organizacional  
“Fortaleciendo tu ser  
para un mejor hacer”**

**Positivamente<sup>+</sup>  
más<sup>+</sup>**