

/ MANUAL E2.1c

Resiliencia y Desarrollo Personal en el Trabajo: Claves para un Futuro Sostenible





Ficha Técnica

Título del Manual:

Resiliencia y Desarrollo Personal en el Trabajo: Claves para un Futuro Sostenible

Proyecto:

Proyecto WinWORK: Creación de Entornos de Trabajo Saludables para la Promoción de la Calidad de Vida y el Bienestar en los Lugares de Trabajo

Código del Proyecto:

0258_WINWORK_6_P

Programa de Financiación:

Programa de Cooperación Interreg VI-A España-Portugal (POCTEP) 2021-2027

Beneficiario Principal:

Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (E2S | P.PORTO)

Socios del Proyecto:

- > Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
- > Asociación Empresarial de Portugal – AEP (Portugal)
- > Instituto Politécnico de Guarda (Portugal)
- > Universidad de Coimbra (Portugal)
- > Universidad de Salamanca (España)
- > Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (España)
- > Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Badajoz (España)

Responsable de la Coordinación del Proyecto:

Joana Santos, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)

Coordinación Editorial:

Carla Carvalho, Universidad de Coimbra (Portugal)
Lisete Mónico, Universidad de Coimbra (Portugal)
Ana Pinto, Universidad de Coimbra (Portugal)
Telma Margarida Alves, Universidad de Coimbra (Portugal)
Inés Farfán, Universidad de Salamanca (España)
José C. Sánchez, Universidad de Salamanca (España)

Autores:

Carla Carvalho, Universidad de Coimbra (Portugal)
Lisete Mónico, Universidad de Coimbra (Portugal)
Ana Pinto, Universidad de Coimbra (Portugal)
Telma Margarida Alves, Universidad de Coimbra (Portugal)
Inés Farfán, Universidad de Salamanca (España)
José C. Sánchez, Universidad de Salamanca (España)
Alfonso Fernández Montero, Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (España)
Carlos Carvalhais, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Ermelinda Marques, Instituto Politécnico de Guarda (Portugal)
Joana Santos, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Juan A. Sánchez-Margallo, Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (España)
Luis Polo-Ferrero, Universidad de Salamanca (España)
Mariana Ferraz, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Natalina Casanova, Instituto Politécnico de Guarda (Portugal)
Nuno Rocha, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Paulo Carvalho, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Roberto Méndez-Sánchez, Universidad de Salamanca (España)

Fecha de Publicación: 2026

Versión: Versión 1.0

Idioma: Portugués

ISBN: 978-989-9226-36-4

DOI: <https://doi.org/10.26537/ediesutporto.260>

Índice



Índice	04
1.0 / Introducción	06
2.0 / Objetivos	08
3.0 / La importancia de la resiliencia en el contexto laboral	10
3.1 / Manifestaciones de la Resiliencia en el Entorno Laboral	11
3.2 / El Modelo HERO: Fundamentos Teóricos y Prácticos	12
4.0 / Enfrentando a adversidad: estrategias de coping positivo	13
4.1 / Control Conductual e Autorregulación	14
4.2 / Estrategias de Afrontamiento de la Adversidad	14
4.3 / Herramientas para la Gestión del Estrés y la Incertidumbre	15
5.0 / Desarrollo de competencias: invertir en el futuro	16
5.1 / Componentes del desarrollo profesional	17
5.2 / Identificación y potenciación de fortalezas individuales	18
5.3 / Metodologías de desarrollo	18
6.0 / El sentido del trabajo: encontrar propósito y significado	19
6.1 / La conexión entre el trabajo y los valores personales	20
6.2 / Características de los Trabajadores 'Positivos'	20
6.3 / Creando Impacto Positivo: El Valor Social del Trabajo	21
6.4 / Estrategias para Encontrar Propósito	21
7.0 / Construyendo una carrera sostenible	22
7.1 / Equilibrio entre la Vida Personal y Profesional	23
7.2 / El Papel de las Organizaciones en el Desarrollo Integral	23
7.3 / Prácticas Organizacionales para Carreras Sostenibles	24
7.4 / Construyendo la Resiliencia de la Carrera Profesional	24
8.0 / Implicaciones prácticas y perspectivas futuras	25
8.1 / Para las Organizaciones	26
8.2 / Para los Profesionales	26
8.3 / Tendencias Emergentes	26
8.4 / Desafíos y Oportunidades	26
9.0 / Conclusiones	27

1.0 / Introducción

En una era profesional cada vez más desafiante y en constante cambio, la resiliencia y el desarrollo personal emergen como capacidades fundamentales para la sostenibilidad individual y organizacional. Este e-book explora la relación integrada entre la resiliencia, el modelo organizacional HERO (Healthy & Resilient Organizations) y el desarrollo personal profesional, con el objetivo de construir carreras sólidas y entornos de trabajo capaces de promover el bienestar y la capacidad de adaptación de los equipos.

La sociedad contemporánea se enfrenta a desafíos sin precedentes: transformaciones tecnológicas aceleradas, cambios en los modelos de trabajo, incertidumbre económica y crecientes presiones psicosociales. En este contexto, la capacidad de resiliencia —adaptarse positivamente en situaciones de gran adversidad— se convierte no solo en deseable, sino en esencial para el éxito profesional y organizacional.

Las organizaciones que priorizan la resiliencia y el desarrollo personal de sus equipos crean un entorno capaz de fomentar el bienestar interno, el crecimiento profesional y el éxito organizacional sostenible. El modelo HERO, las estrategias de afrontamiento positivo y el desarrollo integral de los colaboradores son pilares fundamentales de esta transformación.

Este e-book se basa en un enfoque científico riguroso, integrando evidencias de la Psicología Positiva Aplicada, de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) y de estudios empíricos sobre organizaciones saludables y resilientes, ofreciendo una perspectiva práctica e implementable para profesionales y organizaciones.

2.0 / Objetivos



Este e-book tiene como **objetivos principales**:

- > Sensibilizar sobre la importancia crítica de la resiliencia y del desarrollo personal en un entorno profesional sostenible y resiliente.
- > Demostrar estrategias eficaces basadas en evidencia científica para promover el bienestar psicosocial y el desarrollo de competencias.
- > Proporcionar prácticas implementables fundamentadas en el modelo HERO para organizaciones y colaboradores.
- > Fomentar la capacidad de adaptación organizacional e individual frente a los desafíos contemporáneos.
- > Contribuir a la creación de entornos de trabajo más saludables, resilientes y sostenibles.

Objetivos específicos:

- > Explicar los fundamentos teóricos y prácticos del modelo HERO y su aplicación en el contexto organizacional.
- > Identificar y describir estrategias de afrontamiento positivo para la gestión eficaz del estrés y de la adversidad.
- > Analizar la importancia del desarrollo continuo de competencias como inversión en el futuro profesional.
- > Explorar la conexión entre el sentido del trabajo, los valores personales y la motivación profesional.
- > Presentar enfoques prácticos para la construcción de carreras sostenibles y equilibradas.
- > Proporcionar herramientas concretas para la implementación de prácticas organizacionales saludables.

3.0 / La importancia de la resiliencia en el contexto laboral



La resiliencia, en el contexto organizacional, constituye una característica fundamental de las Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO – Healthy & Resilient Organizations). Una organización se considera resiliente cuando logra mantener un ajuste positivo en circunstancias desafiantes, se fortalece ante situaciones adversas y es capaz de sostener su funcionamiento y sus resultados bajo presión.

Para los individuos, la “resiliencia” representa la capacidad de adaptarse positivamente en contextos de gran adversidad, en los que se activan mecanismos de afrontamiento de la situación amenazante y los cambios se perciben como una oportunidad y no como un peligro. Esta definición va más allá de la mera resistencia al estrés, e incluye la capacidad de transformación y crecimiento a través de la adversidad.

3.1 / Manifestaciones de la Resiliencia en el Entorno Laboral

A Nivel Organizacional

Las Organizaciones Positivas y Resilientes (HERO) se caracterizan por:

- > La búsqueda de la excelencia y del éxito financiero, junto con una fuerza laboral física y psicológicamente saludable.
- > La capacidad de mantener un entorno y una cultura organizacional positivos, especialmente en períodos de turbulencia y cambio.
- > No solo sobreviven a períodos críticos, sino que aprenden de ellos y salen fortalecidas.
- > La implementación de recursos y prácticas organizacionales saludables orientadas a mejorar el entorno de trabajo, especialmente en tiempos de incertidumbre.

A Nivel Individual y de Grupo

Los colaboradores y los grupos de trabajo saludables se caracterizan por:

- > Altos niveles de bienestar psicosocial, con la resiliencia como componente central.
- > El beneficio derivado de la provisión de recursos como la autonomía, el feedback, el apoyo social y el trabajo en equipo.
- > La presencia de prácticas organizacionales como el liderazgo transformacional y la conciliación de la vida profesional con la vida personal.

3.2 / El Modelo HERO: Fundamentos Teóricos y Prácticos

El modelo HERO propone intervenciones positivas orientadas a cultivar la totalidad del ser humano en los aspectos cognitivos, emocionales y conductuales positivos. Las acciones incluyen:

- > Desarrollo de la capacidad de adaptación positiva en contextos de adversidad.
- > Percepción de los cambios como oportunidades en lugar de amenazas.
- > Fortalecimiento de la resiliencia individual a través de programas estructurados.
- > Creación de una cultura de resiliencia que garantice la salud y el bienestar durante las actividades profesionales.

Evidencias Científicas de la Eficacia

Estudios empíricos demuestran que:

- > Los equipos de trabajo que experimentan emociones positivas colectivas y poseen altos niveles de resiliencia colectiva obtienen un mejor desempeño según la evaluación de sus supervisores.
- > Un nivel adecuado de resiliencia y satisfacción es necesario para que los recursos organizacionales tengan un efecto positivo en el desempeño.
- > La implementación de prácticas organizacionales saludables se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso en el trabajo.

4.0 / Enfrentando a adversidade: Estrategias de coping positivo

El *coping* positivo se define como el proceso de gestionar circunstancias exigentes, esforzándose por resolver problemas personales e interpersonales y procurando reducir o tolerar el estrés o el conflicto. Este enfoque se basa en la “Segunda Ola” de la Psicología Positiva, que reconoce que las emociones y situaciones menos satisfactorias pueden ser cruciales para el desarrollo.

4.1 / Controlo Conductual e Autorregulación

El control conductual es el proceso de supervisar, evaluar y modificar reacciones emocionales para alcanzar un objetivo. Incluye:

Componentes de la Autorregulación:

- > *Automonitoreo*: Conciencia de las propias reacciones emocionales y conductuales.
- > *Autoevaluación*: Análisis crítico de la adecuación de las respuestas.
- > *Automodificación*: Ajuste consciente de comportamientos y estrategias.

Técnicas Prácticas:

- > *Programas HeartMath*: Técnicas para alcanzar coherencia psicofisiológica.
- > *Mindfulness-Based Mind Fitness Training (MMFT)*: Transición de mecanismos de afrontamiento evitativos a activos.
- > *Entrenamiento en inteligencia emocional*: Desarrollo de la capacidad de reconocer, comprender y gestionar emociones.

4.2 / Estrategias de Afrontamiento de la Adversidad

Afrontamiento Orientado al Problema:

- > *Enfoques activos/pragmáticos*: Planificación activa y afrontamiento directo de situaciones difíciles.
- > *Foco en la resolución*: Concentración en soluciones prácticas e implementables.
- > *Pensamiento estratégico*: Análisis sistemático de problemas y alternativas.

Técnicas de Reestructuración Cognitiva:

- > *Reevaluación de situaciones desafiantes*: Transformación de la percepción de amenazas en oportunidades.
- > *Reencuadre positivo*: Identificación de aspectos constructivos en situaciones adversas.
- > *Flexibilidad cognitiva*: Adaptación del pensamiento a diferentes contextos y desafíos.

Enfoques Espirituales y de Significado:

- > *Conexión con valores personales*: Alineación de las acciones con principios fundamentales.
- > *Búsqueda de sentido*: Encontrar propósito en las experiencias adversas.
- > *Prácticas contemplativas*: Mindfulness y técnicas de meditación.

4.3 / Herramientas para la Gestión del Estrés y la Incertidumbre

A Nivel Individual:

- > Afecto positivo: Mantener entusiasmo, actividad y alerta mediante emociones positivas, optimismo y flexibilidad.
- > Pensamiento positivo: Procesamiento eficaz de la información mediante reestructuración y reencuadre.
- > Realismo: Dominio realista de lo posible con expectativas adecuadas y autoeficacia.
- > Aptitud física: Mantener la capacidad corporal mediante sueño adecuado, ejercicio y nutrición.

Estrategias Integradas:

- > Aceptación activa: Reconocimiento y aceptación de los factores de estrés como parte de la experiencia humana.
- > Creación de espacio: Desarrollo de la capacidad de responder creativamente a los problemas.
- > Gestión de energía: Implementación de "rituales positivos" para mantener la vitalidad.

5.0 / Desarrollo de competencias: Invertir en el futuro



El desarrollo de competencias y el desarrollo profesional emergen como prácticas organizacionales cruciales con una fuerte relación con el compromiso laboral. Los estudios demuestran que:

- > El desarrollo de habilidades fomenta el compromiso en el trabajo.
- > El desarrollo profesional promueve el compromiso en el trabajo.
- > La formación y el desarrollo son altamente valorados por los trabajadores, especialmente en empresas que requieren innovación tecnológica constante.

5.1 / Componentes del Desarrollo Profesional

Formación y Capacitación:

- > Actualización técnica: Seguimiento de las evoluciones tecnológicas y metodológicas.
- > Desarrollo de competencias transversales: Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo.
- > Aprendizaje adaptativo: Capacidad de aprender de forma continua y adaptarse a nuevos contextos.

Planificación de Carrera:

- > Claridad de oportunidades: Transparencia sobre las posibilidades de desarrollo interno.
- > Planes de progresión: Estructuración de caminos de crecimiento profesional.
- > Alineación organizacional: Conexión entre objetivos individuales y organizacionales.

5.2 / Identificación y Potenciación de Fortalezas Individuales

Capital Psicológico Positivo. El desarrollo eficaz del Capital Psicológico incluye el fortalecimiento de:

- > *Autoeficacia:* confianza en la capacidad de ejecutar tareas específicas.
- > *Esperanza:* estado motivacional positivo para alcanzar objetivos.
- > *Resiliencia:* capacidad de recuperación y adaptación.
- > *Optimismo:* expectativas positivas sobre el futuro.

Prácticas Organizacionales de Apoyo:

- > *Salud Psiosocial:* preocupación organizacional por el bienestar y la calidad de vida en el trabajo
- > *Recursos Laborales:* provisión de autonomía, feedback, variedad y oportunidades de crecimiento
- > *Entorno de aprendizaje:* creación de contextos que estimulen el desarrollo continuo.

5.3 / Metodologías de Desarrollo

Enfoque WONT (Work & Organization Network):

- > *Identificación de recursos positivos:* evaluación de competencias y potencialidades individuales.
- > *Optimización de factores psicosociales:* foco en aspectos que promueven el bienestar.
- > *Formación orientada:* talleres para mejorar la autoeficacia y competencias.

Intervenciones Prácticas:

- > *Mentoring y coaching:* acompañamiento personalizado del desarrollo.
- > *Proyectos desafiantes:* oportunidades para aplicar y ampliar competencias.
- > *Feedback continuo:* evaluación regular y orientación para la mejora.

6.0 / El sentido del trabajo: Encontrar propósito y significado

6.1 / La Conexión entre el Trabajo y los Valores Personales

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) demuestra que la conexión entre el trabajo y los valores personales es fundamental para el bienestar y el desempeño profesional. Esta conexión se manifiesta a través de:

Satisfacción de Metas y Objetivos

- > *Alineación personal-organizacional: Cuando el trabajo permite satisfacer metas personales y hace que los colaboradores se sientan "bien".*
- > *Realización del potencial: Oportunidades para utilizar y desarrollar habilidades valoradas.*
- > *Autonomía y control: Capacidad de decidir cómo y cuándo realizar las tareas.*

Crecimiento y Desarrollo Personal

Los recursos laborales son funcionales porque:

- > Permiten alcanzar metas laborales y responder a las exigencias del trabajo.
- > Estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo.
- > Promueven la utilización de habilidades valoradas y requeridas por el individuo.

6.2 / Características de los Trabajadores 'Positivos'

Adoptan la esperanza como estado motivacional

La esperanza es un estado motivacional positivo que:

- > Proporciona a los trabajadores la fuerza de voluntad necesaria para alcanzar objetivos.
- > Está intrínsecamente ligada a la persecución y consecución de metas personales y profesionales.
- > Conecta con los valores fundamentales del individuo.

Compromiso y Autorrealización

El compromiso (engagement, vinculación psicológica con el trabajo) se caracteriza por:

- > *Un estado afectivo positivo de plenitud: vigor, dedicación y absorción.*
- > *La experiencia de emociones agradables: satisfacción y realización en el trabajo.*
- > *La autorrealización: una conexión profunda con los valores personales y el desarrollo del potencial individual.*

6.3 / Creando Impacto Positivo: El Valor Social del Trabajo

Beneficios Multidimensionales

Una organización saludable estructura procesos de trabajo que garantizan:

- > *Beneficios para todas las partes implicadas:* empleados, empleadores, clientes y sociedad.
- > *Mejora de la calidad de vida:* laboral y organizacional.
- > *Contribución a una sociedad más saludable:* a través del bienestar individual y colectivo.

El Trabajo como Fuente de Significado

La aspiración es convertir el trabajo en algo:

- > *Agradable y enriquecedor:* promoviendo entornos en los que las personas puedan expresar conocimientos y motivaciones.
- > *Humanamente digno:* elevando el valor humano en el contexto profesional.
- > *Socialmente contributivo:* generando valor para la comunidad en general.

6.4 / Estrategias para Encontrar Propósito

Identificación de Valores Personales

- > *Autoevaluación:* reflexión sobre principios y creencias fundamentales.
- > *Alineación profesional:* búsqueda de oportunidades que resuenen con los valores personales.
- > *Integración vida-trabajo:* armonización entre las distintas esferas de la existencia.

Desarrollo del Sentido de Misión

- > *Conexión con el impacto:* comprensión de cómo el trabajo contribuye a objetivos mayores.
- > *Responsabilidad social:* reconocimiento del papel individual en la sociedad.
- > *Legado profesional:* construcción de una carrera con un significado duradero.

7.0 / Construyendo una carrera sostenible



7.1 / Equilibrio entre la Vida Personal y Profesional

La conciliación entre el trabajo y la familia emerge como una práctica organizacional saludable fundamental, aunque los estudios revelan que solo el 53,1% de las pequeñas y medianas empresas implementan formalmente prácticas de igualdad de oportunidades que incluyen esta conciliación.

Beneficios de la Conciliación trabajo-familia

- > *Mejora del bienestar de los colaboradores:* Reducción del estrés y aumento de la satisfacción.
- > *Incremento de la presencia en el trabajo:* Menor absentismo y mayor compromiso.
- > *Promoción de la salud organizacional:* Entorno más positivo y productivo.

Prácticas de Implementación

- > *Flexibilidad horaria:* Adaptación a las necesidades individuales y familiares.
- > *Políticas familiares:* Apoyo en situaciones de parentalidad y cuidados.
- > *Trabajo remoto:* Opciones de trabajo a distancia cuando sea apropiado.

7.2 / El Papel de las Organizaciones en el Desarrollo Integral

Modelo Integral de Organización Saludable (MIOS)

El MIOS concibe la organización saludable como aquella que disfruta de un estado de bienestar en función de sus factores relacionales y estructurales, tanto internos como externos.

Factores Estructurales – Enfoque en las Personas:

- > *Calidad de las personas:* Énfasis en valores y competencias, y no únicamente en la cantidad o la producción.
- > *Conocimientos y habilidades:* Reconocimiento como concepto central de la organización.
- > *Inversión en el desarrollo:* Capacitación continua de los trabajadores.

Gestión Adecuada de los Recursos:

- > *Dirección integral:* Gestión adecuada de los recursos humanos, organizativos, tecnológicos y financieros.
- > *Participación activa:* Incorporación de los distintos grupos de interés en el sistema de gestión.
- > *Enfoque inclusivo:* Consideración de las necesidades y del desarrollo de los trabajadores.

Factores Relacionales, centrados en un Entorno Favorable y el Liderazgo:

- > *Capital relacional:* Calidad de las interacciones internas.
- > *Estilo de liderazgo:* Prácticas que contribuyen al bienestar de los trabajadores.
- > *Comunicación eficaz:* Colaboración y construcción de relaciones como elementos clave.

7.3 / Prácticas Organizacionales para Carreras Sostenibles

Desarrollo de Competencias

- > *Formación continua:* Programas regulares de actualización y capacitación.
- > *Mentoring:* Acompañamiento personalizado del crecimiento profesional.
- > *Rotación de puestos:* Exposición a diferentes áreas y desafíos.

Gestión de Carrera

- > *Planes de sucesión:* Preparación para puestos de mayor responsabilidad.
- > *Evaluación del desempeño:* Feedback regular y orientación para el desarrollo.
- > *Oportunidades internas:* Priorización del crecimiento interno.

7.4 / Construyendo la Resiliencia de la Carrera Profesional

Competencias Individuales

- > *Adaptabilidad:* Capacidad de ajustarse a los cambios organizacionales y del mercado.
- > *Aprendizaje continuo:* Compromiso con el desarrollo permanente.
- > *Red profesional:* Construcción y mantenimiento de relaciones profesionales.

Estrategias a Largo Plazo

- > *Visión de carrera:* Definición de objetivos profesionales claros.
- > *Diversificación de competencias:* Desarrollo de múltiples áreas de especialización.
- > *Equilibrio sostenible:* Mantenimiento de la salud física y mental a lo largo de la carrera profesional.

8.0 / Implicaciones prácticas y perspectivas futuras

8.1 / Para las Organizaciones

- > Implementar prácticas organizacionales saludables basadas en evidencia científica.
- > Invertir en el desarrollo integral de los colaboradores como estrategia de sostenibilidad.
- > Crear entornos que promuevan la resiliencia y el bienestar psicosocial.
- > Desarrollar liderazgos capaces de fomentar culturas positivas.

8.2 / Para los Profesionales

- > Desarrollar competencias de afrontamiento positivo para una gestión eficaz de la adversidad.
- > Invertir de forma continua en el desarrollo de competencias y conocimientos.
- > Alinear la carrera profesional con los valores personales para lograr mayor satisfacción y significado.
- > Construir redes de apoyo profesionales y personales.

8.3 / Tendencias Emergentes

- > Mayor integración entre el bienestar personal y el desempeño organizacional.
- > Tecnologías de apoyo al desarrollo de la resiliencia y de las competencias.
- > Modelos de trabajo híbridos que fomentan la flexibilidad y el equilibrio.
- > Medición y evaluación más sofisticadas del bienestar organizacional.

8.4 / Desafíos y Oportunidades

- > Necesidad de evidencia empírica más robusta sobre la eficacia de las intervenciones.
- > Adaptación cultural de las prácticas a diferentes contextos organizacionales.
- > Sostenibilidad financiera de los programas de bienestar y desarrollo.
- > Integración sistémica de las prácticas de resiliencia en todos los niveles organizacionales.

9.0 / Conclusiones

El camino hacia un futuro sostenible en el trabajo comienza con el reconocimiento de que el bienestar humano y el éxito organizacional no son objetivos mutuamente excluyentes, sino aliados indispensables en la construcción de un mundo profesional más resiliente, significativo y próspero para todos.

La resiliencia es una capacidad esencial tanto para los individuos como para las organizaciones en el contexto laboral contemporáneo. La creación de un entorno de trabajo resiliente y de una cultura positiva resulta necesaria para la salud de los colaboradores y para el éxito organizacional.

Se aspira a que el futuro del trabajo esté caracterizado por organizaciones en las que todos los colaboradores estén comprometidos y gocen de buena salud, y donde la cultura se base en prácticas positivas y creativas. La construcción de esta realidad requiere un compromiso genuino con el bienestar humano como valor fundamental. Asimismo, exige una visión a largo plazo que reconozca la inversión en las personas como una estrategia sostenible, así como la colaboración activa entre todos los stakeholders organizacionales. Evidentemente, el enfoque científico basado en evidencias debe guiar la implementación de las prácticas. De este modo, la resiliencia y el desarrollo personal no son solo conceptos teóricos, sino herramientas prácticas y esenciales para superar los desafíos actuales y futuros.

NOTA: Este e-book representa una síntesis de los conocimientos científicos actuales sobre la resiliencia y el desarrollo personal en el trabajo, basándose en evidencias empíricas y en modelos teóricos validados. Su implementación debe adaptarse a los contextos específicos de cada organización y de cada individuo, siempre con el apoyo de profesionales cualificados cuando sea necesario.

 **WinWork**



Interreg
Espanha-Portugal



Cofinanciado por
la Unión Europea
Cofinanciado pela
União Europeia



P.PORTO

ESCOLA
SUPERIOR
DE SAÚDE



POLI
TÉCNICO
QUÍMICO



UNIVERSIDADE D
COIMBRA



ASSOCIAÇÃO
EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Cámara
Batalha



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA



Centro de Gestão de Inovação Tecnológica
Instituto Superior Técnico
Jardim da Silva

winwork.pt