



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS

SANOS, SEGUROS Y FELICES





NUEVO MODELO DE

ABORDAJE PSICOSOCIAL

¡POSITIVAMENTE MÁS!

Vicepresidencia de Promoción y Prevención

PROGRAMA SOBRE LA INCLUSIÓN Y LAS OPORTUNIDADES PARA LOS GRUPOS LGBTIQ+



MICROCICLO

3

CONSTRUIR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA



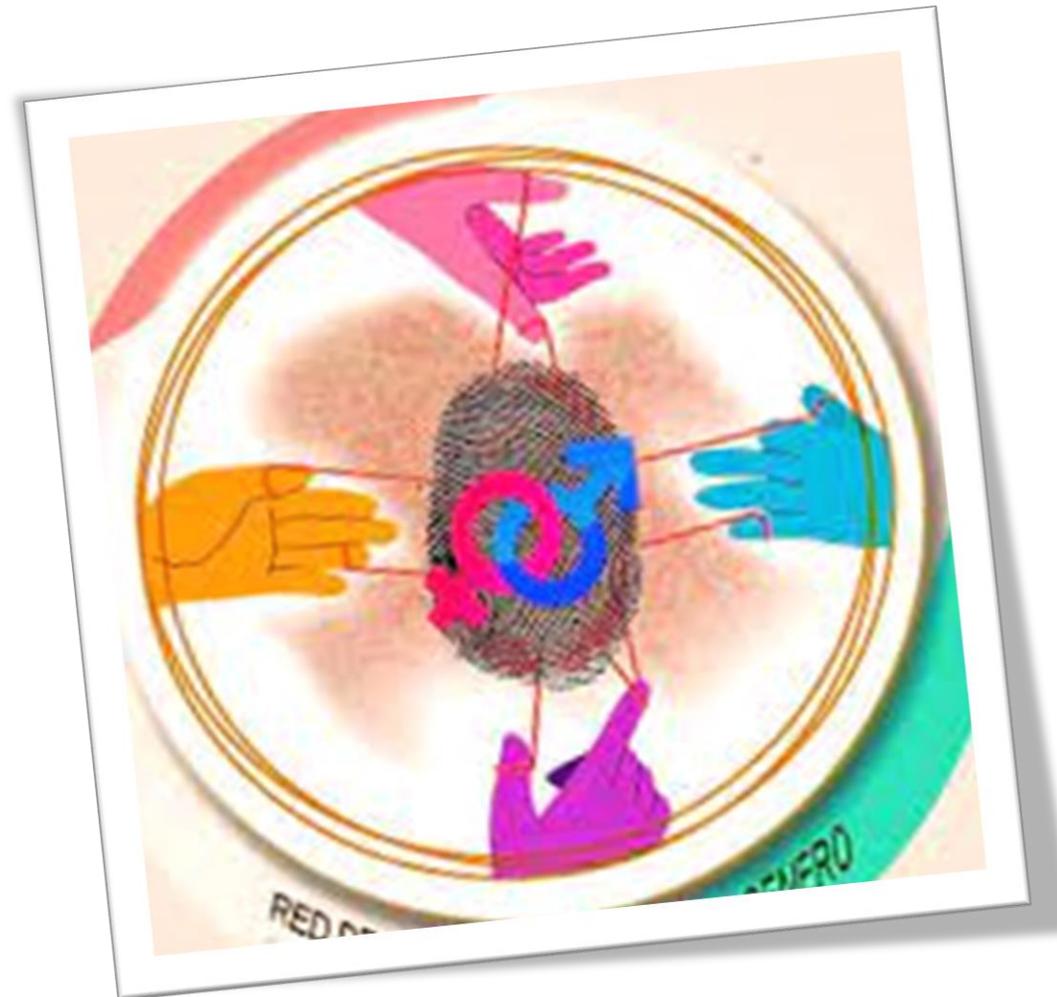
OBJETIVO

Fortalecer el compromiso organizacional con la diversidad y la inclusión mediante la integración simbólica, emocional y colectiva de los aprendizajes construidos en las sesiones anteriores. Esta sesión tiene como propósito consolidar vínculos, promover el sentido de pertenencia y proyectar el entorno laboral como un espacio seguro, justo y equitativo para las personas LGBTIQ+ y para toda la comunidad organizacional.

OBJETIVO

A través de herramientas simbólicas, actos terapéuticos y expresiones colectivas, se busca instalar una visión compartida de respeto, empatía y transformación cultural en el contexto laboral. Se espera que las personas participantes reconozcan su papel activo en la construcción de una cultura que celebra la diferencia, condena la discriminación y promueve acciones sostenidas hacia la equidad organizacional.

ACTIVIDAD 1. ACTIVIDAD DE BIENVENIDA “LA RED VIVA”



ACTIVIDAD 1. ACTIVIDAD DE BIENVENIDA “LA RED VIVA”

Visualizar la interdependencia y la fortaleza del grupo humano diverso, reconociendo los vínculos invisibles que conectan más allá de las diferencias. Esta actividad busca resignificar al grupo como una red de apoyo y respeto, en la cual cada persona aporta, con su historia, aprendizaje y presencia, al tejido colectivo.

A través del ejercicio simbólico del hilo, se pretende evocar la idea de una comunidad viva y dinámica, reafirmando que la inclusión no es un acto aislado, sino una construcción colectiva y continua. Se espera que las personas participantes reconozcan que sus aprendizajes no solo las transforman individualmente, sino que también impactan el entorno relacional y profesional. Asimismo, se busca sensibilizar sobre la responsabilidad compartida de sostener y fortalecer esa red de diversidad en el ámbito laboral.

ACTIVIDAD 1. ACTIVIDAD DE BIENVENIDA “LA RED VIVA”

Desarrollo y/o instrucciones:

- Solicitar a las personas participantes que conformen un círculo.
- Presentar una madeja de lana de colores y explicar su significado: “Esta lana simboliza y representa los aprendizajes y vínculos que hemos tejido durante esta experiencia compartida”.



ACTIVIDAD 1. ACTIVIDAD DE BIENVENIDA “LA RED VIVA”

Desarrollo y/o instrucciones:

- **Un integrante del grupo inicia la actividad:** Toma la madeja, expresa en voz alta una frase que resuma un aprendizaje significativo de las sesiones anteriores y, posteriormente, lanza la madeja a otra persona, conservando en su mano el extremo del hilo.



ACTIVIDAD 1. ACTIVIDAD DE BIENVENIDA “LA RED VIVA”

Desarrollo y/o instrucciones:

- El proceso se repite hasta que todas las personas hayan participado, formando así una red visible y entrelazada.



ACTIVIDAD 1. ACTIVIDAD DE BIENVENIDA “LA RED VIVA”

Instrucciones:

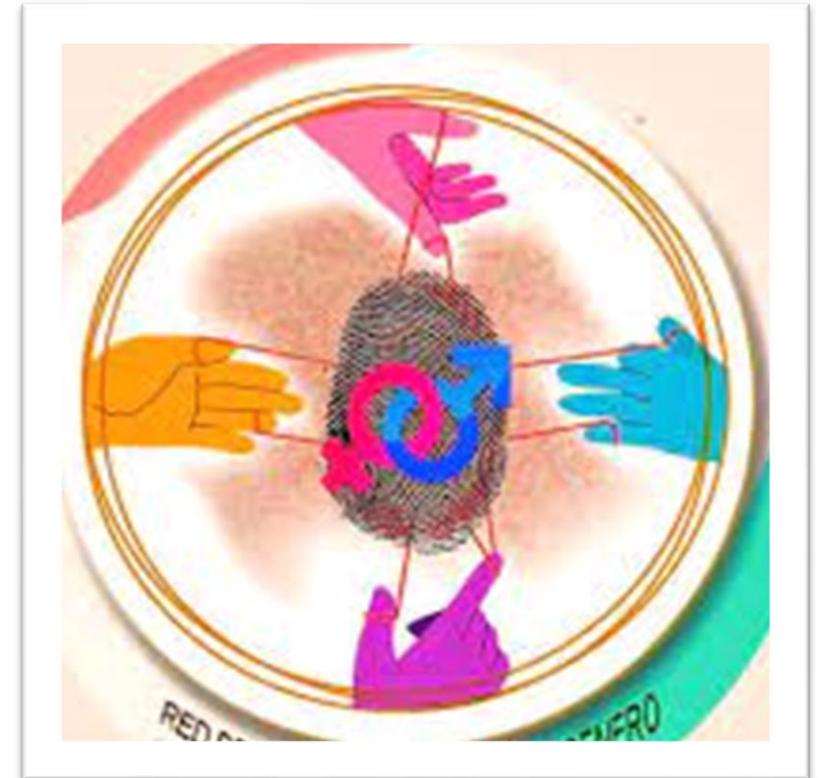
- Piense en algo que haya aprendido o transformado en usted durante este proceso.
- Expréselo en una frase breve.
- Lance la madeja a otra persona, asegurándose de sostener el extremo del hilo.



ACTIVIDAD 1. ACTIVIDAD DE BIENVENIDA “LA RED VIVA”

Materiales:

- Una madeja de hilo de colores (con suficiente extensión para formar una red entre todas las personas participantes).
- Cierre de la actividad: Para finalizar, se solicita a las personas participantes elevar las manos sujetando la red, como símbolo de unidad y de convivencia en una comunidad sana.
- Al alzar las manos, todas repiten en voz conjunta: “Todos tenemos derecho a ser tratados con respeto, con un trato digno”.



ACTIVIDAD 2. EJERCICIO POST SESIÓN “EL VIGILANTE INTERNO”



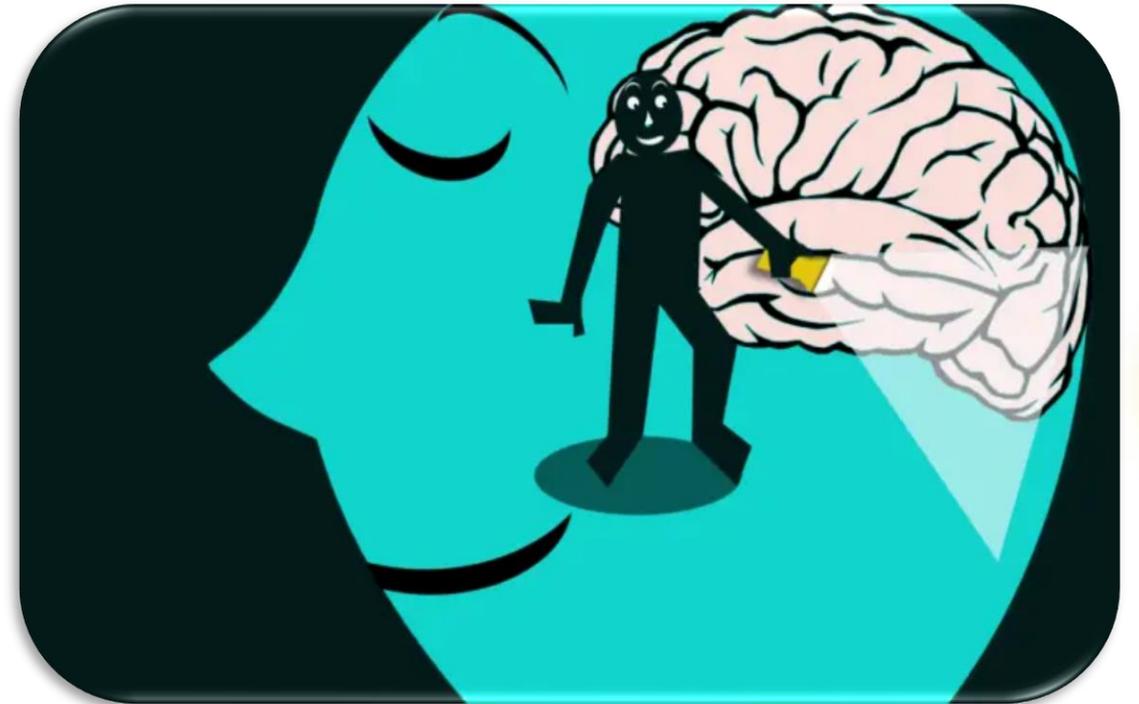
ACTIVIDAD 2.

EJERCICIO POST SESIÓN “EL VIGILANTE INTERNO”

En este apartado se retoma el ejercicio post sesión correspondiente a la sesión 2. Cada participante compartirá con el grupo la información consignada en su autorregistro y, además, expondrá su experiencia personal durante la ejecución del ejercicio. Se busca que puedan dar a conocer los aspectos identificados y la mayor capacidad de percepción alcanzada frente a conductas y acciones discriminatorias.

ACTIVIDAD 2. EJERCICIO POST SESIÓN “EL VIGILANTE INTERNO”

Frase de reflexión: “La verdadera transformación no ocurre únicamente en grupo; sucede cuando, en silencio, comenzamos a cambiar nuestras pequeñas acciones. Este ejercicio es una semilla de cambio interior”.



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

Esta actividad fue diseñada con el propósito de generar una conexión simbólica, emocional y terapéutica con el compromiso individual y colectivo hacia la inclusión en el entorno laboral. Busca sembrar en cada participante la conciencia de que sus acciones diarias pueden convertirse en agentes de cambio.

A través de un acto simbólico vinculado a la naturaleza, se movilizan intenciones profundas orientadas a la transformación personal y organizacional. Se espera que cada persona integre internamente su rol activo como constructora de entornos respetuosos, equitativos y diversos, fortaleciendo al mismo tiempo su sentido de pertenencia y responsabilidad.

ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

+POSITIVAMENTE MÁS+

1. Preparación del ambiente: Se ambienta el espacio con música instrumental suave. Se dispone un pequeño altar simbólico con una maceta colectiva y algunos elementos naturales, como velas, flores, piedras o semillas.



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

+POSITIVAMENTE MÁS+

2. Introducción reflexiva: Se orienta una breve reflexión: “Hoy sembramos una intención, pero también una responsabilidad. Lo que sembremos en este espacio puede florecer en nuestras relaciones, en nuestras palabras y en nuestras decisiones.”



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

+POSITIVAMENTE MÁS+

3. Visualización guiada: Se invita al grupo a cerrar los ojos y respirar profundamente. El facilitador expresa: “Imagine que se encuentra frente a un jardín fértil. Tiene una semilla en la mano. Esa semilla representa su contribución única a la inclusión y al respeto. Sienta el valor de esa semilla, aunque sea pequeña”.



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

✦POSITIVAMENTE MÁS✦

4. Escritura simbólica: Se reparten semillas y pequeños papeles. Cada persona escribe una intención que desee sembrar: una actitud, un valor, una acción o una transformación personal que quiera cultivar en su vida laboral.



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

+POSITIVAMENTE MÁS+

5. Lectura voluntaria (opcional):

Quienes lo deseen pueden compartir su intención con el grupo, fortaleciendo así el sentido de comunidad y compromiso.



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

✦POSITIVAMENTE MÁS✦

6. Acto simbólico de siembra: Una a una, las personas se acercan al altar y depositan su semilla junto con la intención en la maceta con tierra. Se puede incluir una frase grupal: “Lo que sembramos con respeto, florece con amor”.



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

✦POSITIVAMENTE MÁS✦

Instrucciones:

- “Tome una semilla en sus manos y respire profundamente.”
- “Piense en una intención personal: ¿qué puede sembrar en su entorno laboral para hacerlo más inclusivo?”
- “Escríbala en el papel y colóquela junto a la semilla”.



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

Reflexión individual y grupal

Cada participante responde por escrito las siguientes preguntas:

- ¿Qué emoción predominó al sembrar su intención?
- ¿En qué momento de la jornada laboral puede recordar esta semilla y hacerla florecer mediante acciones concretas?



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

✦POSITIVAMENTE MÁS✦

- ¿Qué barrera interna debe superar para mantener su compromiso con la inclusión?
- ¿De qué manera compartirá con sus colegas el propósito de esta semilla?



ACTIVIDAD 3. “LA SEMILLA DE LA INTENCIÓN”

+POSITIVAMENTE MÁS+

Al finalizar, cada persona entierra su semilla junto con la intención en la maceta colectiva, que será cuidada como representación simbólica del compromiso y del crecimiento compartido. Esta maceta se ubicará en un lugar preferencial de la organización, donde los trabajadores podrán participar en su cuidado y riego para garantizar el desarrollo de las semillas.



ACTIVIDAD 4.

**CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA;
RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.**



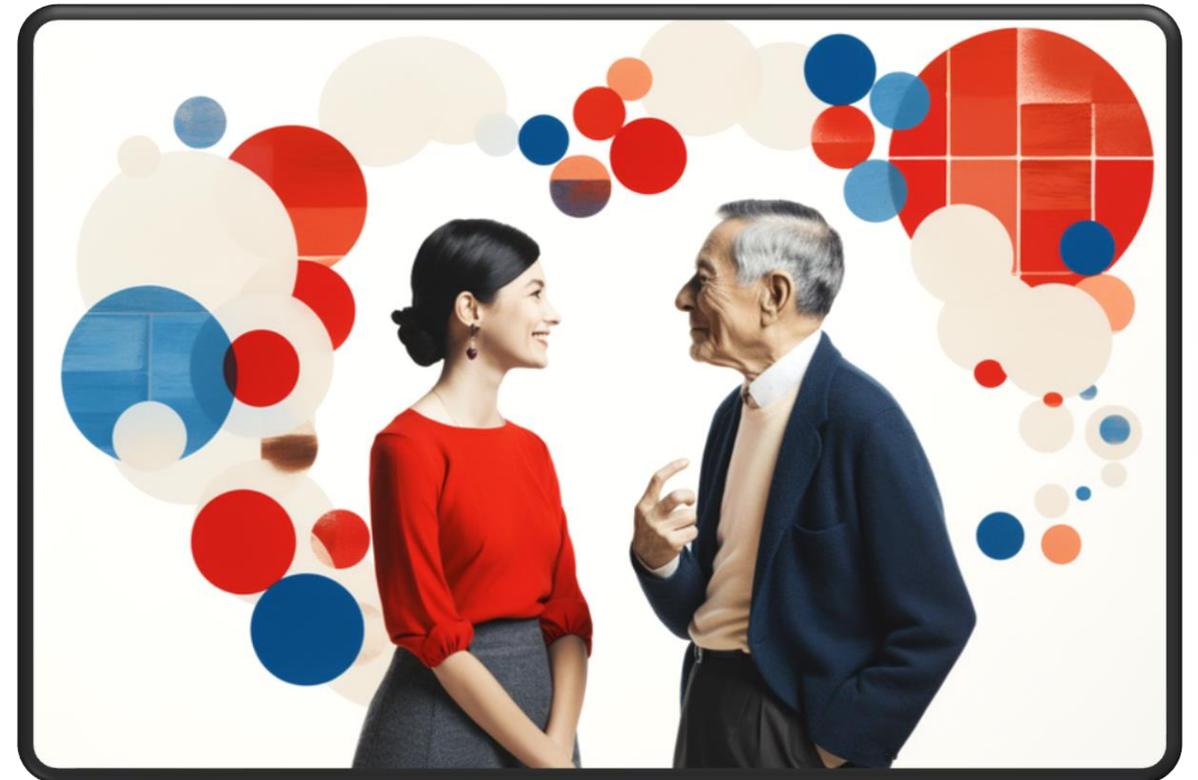
ACTIVIDAD 4.**CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA;
RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.**

Profundizar en la comprensión de la inclusión como una práctica integral y simbólica, subrayando la urgencia de reconocer y mitigar los daños ocasionados por la discriminación. Esta sección combina un enfoque pedagógico, terapéutico y simbólico, con el propósito de que los participantes internalicen los riesgos de la exclusión y desarrollen estrategias concretas de intervención.

ACTIVIDAD 4.

CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA; RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.

1. ¿Qué es inclusión?: La inclusión, más allá de la simple ausencia de discriminación, implica la construcción de espacios en los que la diversidad sea reconocida, valorada y empoderada. .



**CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA;
RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.**

2. Riesgos de discriminación y exclusión:

- **Psicosociales:** incremento del estrés, la ansiedad y la depresión; disminución de la autoestima; y aparición de conductas de hipervigilancia (Williams & Mohammed, 2009).
- **Organizacionales:** mayor rotación de personal y ausentismo, aumento de conflictos, pérdida de talento, así como reducción de la productividad y la innovación (Mor Barak, 2015).



**CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA;
RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.**

**2. Riesgos de discriminación y
exclusión:**

- **Dinámica exprés:** El facilitador solicita conformar grupos de tres personas, en los cuales cada participante compartirá una situación de exclusión laboral y describirá su impacto emocional.



ACTIVIDAD 4.

CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA; RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.

3. Consecuencias para la salud mental y el clima laboral:

- **Efecto acumulativo de microagresiones:**
Genera desgaste emocional y aumenta el riesgo de burnout (Meyer, 2003).
- **Presentación de datos:** Evidencia del incremento en las estadísticas de ausentismo laboral asociado a situaciones de discriminación.



ACTIVIDAD 4.

CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA; RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.

4. Prácticas organizacionales de prevención:

- Protocolos claros y confidenciales para la denuncia.
- Formación continua en lenguaje inclusivo y en la identificación de sesgos inconscientes.
- Creación de grupos de afinidad y redes de apoyo interno.



ACTIVIDAD 4.

CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA; RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.

Ejercicio práctico: Se conforma un círculo y se solicita a los integrantes proponer acciones preventivas inmediatas frente a la discriminación y la exclusión.



**CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN EFECTIVA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DIVERSA;
RIESGOS DE DISCRIMINACIÓN, CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES.**

5. Enfoque simbólico y terapéutico:

- **Acto simbólico para reprogramar el inconsciente colectivo:** Una vez finalizado el apartado de conceptualización, se entrega a cada participante una tarjeta de cartulina en la cual debe escribir un valor o compromiso personal clave para la eliminación de la discriminación, así como para el fortalecimiento y respeto de la diversidad. Todas las tarjetas serán pegadas en un tablero de madera, formando un collage que se publicará en las instalaciones de la empresa.

ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO



ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

Identificar y simbolizar lo que representa un espacio seguro para las personas LGBTIQ+ y para la población en general dentro del entorno laboral, con el fin de promover la reflexión profunda, la expresión emocional y la co-creación de compromisos tangibles orientados a una cultura organizacional justa e inclusiva.

ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

Esta actividad se fundamenta en un enfoque terapéutico y simbólico que invita a las y los participantes a explorar no solo sus ideas racionales sobre la seguridad, sino también las emociones, símbolos y gestos que fortalecen —o amenazan— la sensación de bienestar y libertad en el contexto laboral. Al representar de manera visual el “espacio seguro” ideal, se activan procesos cognitivos y afectivos que contribuyen a desprogramar ideas rígidas o prejuicios inconscientes, abriendo camino a la empatía, el respeto y la corresponsabilidad organizacional.

ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

Lo que se espera de esta actividad es que los equipos reflexionen de manera crítica sobre sus propias prácticas, identifiquen barreras invisibles o naturalizadas en su lugar de trabajo y construyan un mapa simbólico que pueda ser compartido, expuesto o discutido como insumo para el diseño de políticas internas, la creación de espacios de bienestar y el desarrollo de protocolos de inclusión. Asimismo, se busca consolidar un acto colectivo de visibilización de la diversidad como fuente de fortaleza organizacional.

ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

Desarrollo:

1. Introducción: El facilitador presenta el concepto de “espacio seguro”, explicando que se trata de un entorno en el cual las personas pueden expresarse libremente, sin temor a discriminación o violencia. Se enfatiza la importancia de este concepto para la población LGBTIQ+.



ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

Desarrollo:

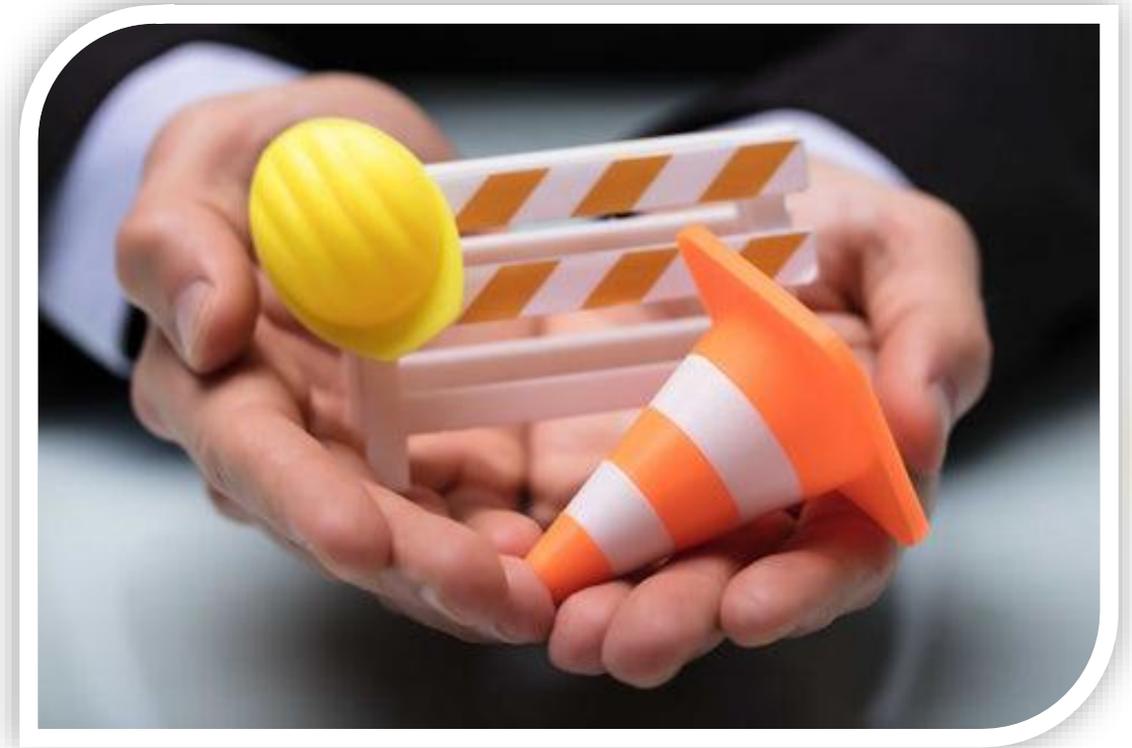
2. Formación de equipos: Se conforman grupos de tres a cinco personas, procurando garantizar la diversidad entre sus integrantes.

3. Lluvia de ideas: Cada grupo discute y responde a tres preguntas orientadoras:



ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

- ¿Qué características físicas, emocionales y sociales debe tener un espacio seguro?
- ¿Qué elementos simbólicos pueden representar esos aspectos?
- ¿Qué barreras deben evitarse para que ese espacio exista?



ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

5. Presentación grupal: Cada grupo expone su cartografía al resto de los participantes. El facilitador resalta los puntos en común, los símbolos recurrentes y las propuestas transformadoras.



ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

Materiales: Pliegos de papel bond, marcadores, colores, tijeras, pegante, stickers y revistas para recortar.



ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

Reflexión guiada:

Una vez todos los grupos hayan culminado la elaboración de su mapa, se solicitará a los participantes conformar un círculo reflexivo. A partir de este, se plantearán las siguientes preguntas como base para la reflexión:

- “¿Qué representa para usted un espacio seguro?”
- “¿Qué emociones deberían cultivarse en él?”
- “¿Qué puede hacer, desde su rol laboral, para contribuir a su construcción?”

ACTIVIDAD 5. CARTOGRAFÍA DEL ESPACIO SEGURO

Acto simbólico: Todos los mapas se exhiben en un muro o pared común bajo el título “Mapa hacia la inclusión”. Se invita a los participantes a recorrer las cartografías, apreciarlas en silencio y colocar una marca (una estrella adhesiva, una palabra de apoyo, un sticker o una frase) sobre el símbolo que más les impacte o inspire.



ACTIVIDAD 6. MEDITACIÓN GUIADA: CÍRCULO DE PROTECCIÓN



ACTIVIDAD 6. MEDITACIÓN GUIADA: CÍRCULO DE PROTECCIÓN

A través de esta actividad se busca generar un espacio de contención, introspección y conexión espiritual, que permita integrar los aprendizajes vivenciales y emocionales del proceso.



ACTIVIDAD 6. MEDITACIÓN GUIADA: CÍRCULO DE PROTECCIÓN

Desarrollo:

- Se invita al grupo a ubicarse en círculo, en un lugar tranquilo y cómodo. Se recomienda disponer de cojines, sillas bajas o tapetes. En la medida de lo posible, se atenúan las luces y se ambienta el espacio con música instrumental suave.
- Se conduce una meditación guiada, con una duración aproximada de 10 minutos. Esta debe estar diseñada para propiciar la visualización de un espacio de luz, protección, aceptación y plenitud, evocando imágenes simbólicas y emocionales que fortalezcan la autoestima, la unión grupal y el respeto por la diversidad.



ACTIVIDAD 6. MEDITACIÓN GUIADA: CÍRCULO DE PROTECCIÓN

Guion sugerido para la meditación:

- “Cierre los ojos. Respire profundamente... tres veces... permitiendo que su cuerpo se relaje con cada exhalación.”
- “Imagine que se encuentra dentro de un círculo de luz cálida. Esa luz lo rodea y lo protege. Es una luz segura, poderosa, que lo acoge tal como es.”
- “Sienta cómo esa luz se expande. No solo lo cubre a usted, también a quienes lo acompañan. Este círculo de luz es colectivo: nadie queda fuera. Aquí, todas las personas son bienvenidas.”
- “Piense en una situación difícil que haya superado. Experimente el orgullo de haber crecido. Ahora, transforme ese aprendizaje en una imagen... una llama, una flor, un color, un símbolo, lo que mejor lo represente”.

ACTIVIDAD 6. MEDITACIÓN GUIADA: CÍRCULO DE PROTECCIÓN

Guion sugerido para la meditación:

- “Respira esa imagen. Guárdala dentro de ti. Eres parte de una red de personas diversas que caminan juntas con respeto y valor.”
- “Siente cómo conectas con tu cuerpo, con tu esencia, con tu ser y con tu niño o niña interior.”
- “Ahora quiero que hables con tu niño o niña interior, que lo acojas y expreses lo que significa para ti. Pídele perdón porque en algunos momentos lo has abandonado, no le has permitido vivir. Este es un momento de reconciliación.”
- “También vas a pensar en aquellas personas que, tal vez, con tus acciones, actitudes o conductas, has ofendido, discriminado o excluido. Este es el momento de reconciliarte y de corregir tu error.”
- “Respira profundamente... tres veces... dejando que tu cuerpo se relaje con cada exhalación.”
- Cierre de la meditación: El facilitador hace una pausa y luego dice: “Cuando estés listo o lista, puedes mover suavemente tus manos, tu cuerpo... y abrir los ojos.”

ACTIVIDAD 7. CÁPSULA INFORMATIVA

Compromisos organizacionales con la diversidad

Contenido:

- La inclusión requiere más que buena voluntad: Necesita estructura, liderazgo y coherencia institucional.
- Las organizaciones inclusivas implementan:
 - Políticas de diversidad claras y evaluables.
 - Protocolos de denuncia y prevención de violencias.
 - Capacitación continua.
 - Visibilidad positiva de la población LGBTIQ+.

Frase para recordar: "La diversidad no se gestiona, se celebra".

ACTIVIDAD 8. ACTO SIMBÓLICO COLECTIVO “EL ÁRBOL DE LO QUEBRADO Y LO SANADO”



ACTIVIDAD 8. ACTO SIMBÓLICO COLECTIVO “EL ÁRBOL DE LO QUEBRADO Y LO SANADO”

Esta actividad fue diseñada para generar un impacto emocional y simbólico profundo en relación con la discriminación y la reconstrucción colectiva. El árbol representa la superación de la exclusión y el renacimiento de un entorno protector y diverso.



ACTIVIDAD 8. ACTO SIMBÓLICO COLECTIVO “EL ÁRBOL DE LO QUEBRADO Y LO SANADO”

Materiales:

- Estructura de árbol (rama natural, cartón o base metálica).
- Hojas de papel color verde.
- Frutas simbólicas (pueden elaborarse en papel, plastilina, tela o con piedras decoradas).
- Cintas, ganchos o adhesivos para colgar.
- Cartel para el mensaje final.



ACTIVIDAD 8. ACTO SIMBÓLICO COLECTIVO “EL ÁRBOL DE LO QUEBRADO Y LO SANADO”

Desarrollo:

1. Se instala previamente en el salón una estructura de árbol seco (puede ser de cartón reciclado, ramas naturales o una base metálica forrada), sin hojas ni frutos, como representación de las consecuencias de la discriminación.
2. Se realiza una breve relajación dirigida con el propósito de facilitar la conexión de los participantes con la actividad. Al finalizar la meditación guiada, cada persona recibe dos elementos:



ACTIVIDAD 8. ACTO SIMBÓLICO COLECTIVO “EL ÁRBOL DE LO QUEBRADO Y LO SANADO”

Desarrollo (continuación):

- Una hoja de papel verde, en la cual cada participante escribe una experiencia de exclusión, dolor, rechazo, desigualdad o discriminación que haya vivido o presenciado.
- Un fruto simbólico (elaborado en papel de colores, arcilla, piedras pintadas, entre otros materiales), en el que escribe un compromiso, una esperanza o una acción transformadora e inspiradora orientada a construir una convivencia sin discriminación.



ACTIVIDAD 8. ACTO SIMBÓLICO COLECTIVO “EL ÁRBOL DE LO QUEBRADO Y LO SANADO”

Desarrollo (continuación):

3. Se guía un momento de silencio profundo, en el cual se invita a tocar el árbol seco y reconocer que muchas de sus ramas representan las heridas que la comunidad LGBTIQ+ y la población en general han sufrido a lo largo de la vida.
4. Cada persona arruga o rompe ligeramente su hoja verde (dolor) y la cuelga en el árbol. A continuación, coloca su fruto como símbolo de sanación, resignificación y acción viva.



ACTIVIDAD 8. ACTO SIMBÓLICO COLECTIVO “EL ÁRBOL DE LO QUEBRADO Y LO SANADO”

Acto simbólico: Al finalizar, el árbol se transforma visualmente: de seco a lleno de hojas con relatos de dolor reconocidos y de frutos con compromisos visibles. Se exhibe acompañado de un cartel con la frase: “Aquí renace la inclusión. Este árbol guarda lo que no debe repetirse y florece con lo que ahora somos”.

El árbol será ubicado cerca del lugar donde fue puesta la maceta, a manera de tótem, como símbolo de reconciliación y compromiso con la inclusión y la diversidad. Este espacio podrá ser visitado por la población trabajadora, quienes, de manera continua, tendrán la posibilidad de alimentar el árbol con nuevos relatos de dolor y con frutos de sanación y transformación. Quienes se acerquen a este lugar dentro de la empresa podrán leer las hojas y los frutos, convirtiéndolo en un espacio permanente de reflexión.

ACTIVIDAD 9. CIERRE DE SESIÓN



ACTIVIDAD 9. CIERRE DE SESIÓN

Como actividad de cierre de sesión, se propone la conformación de parejas, con rotación para favorecer la interacción entre todos los participantes. Una vez ubicados en parejas, reflexionarán y darán respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué me llevo de este proceso?
- ¿Qué dejo como legado?



ACTIVIDAD 9. CIERRE DE SESIÓN

Cuando cada participante haya compartido su reflexión sobre los interrogantes, antes de realizar el cambio de pareja, deberá expresar la frase: “Gracias por permitirme conocerte y por darme la oportunidad de conocerte”, y posteriormente dar un abrazo. Esta dinámica se repetirá con cada nueva pareja conformada, a medida que se realice la rotación.

Para finalizar, se conformará un círculo en el que los participantes compartirán su opinión y experiencia respecto al proceso vivido a través del programa, y reflexionarán en torno a la siguiente pregunta:

ACTIVIDAD 9. CIERRE DE SESIÓN



¿Qué cambios ha percibido a través de la participación en el taller?



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

+POSITIVAMENTE MÁS+



Thank you