

**GUIA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES  
PROTECTORES PSICOSOCIALES EMPRESARIALES**



**Tu salud y tú**

son nuestra prioridad para seguir

**POSITIVAMENTE MÁS**

**SANOS, SEGUROS Y FELICES**



## **GUIA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES PSICOSOCIALES EMPRESARIALES**

**“Promover en los trabajadores la comprensión, valoración y apropiación de los recursos, condiciones y prácticas organizacionales que fortalecen su bienestar, salud mental, seguridad y desarrollo laboral, motivándolos a participar activamente en acciones colectivas e individuales que potencien dichos factores, favoreciendo un clima laboral positivo, la cohesión del equipo y la prevención de riesgos psicosociales.”**

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Promover el bienestar integral de los empleados mediante la generación de actividades que fomenten la salud mental, emocional y social en la empresa, y el fortalecimiento del entorno laboral, creando un ambiente positivo, colaborativo y respetuoso en el que los empleados se sientan valorados, apoyados y motivados para alcanzar su máximo potencial.

## OBJETIVOS

### Objetivos Específicos

- Fomentar un entorno laboral que contribuya al bienestar emocional y psicológico de los empleados.
- Fomentar la autoconciencia y el autocuidado entre los empleados, brindando herramientas y recursos para gestionar el estrés, mejorar la resiliencia y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Promover la comunicación efectiva, la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados mediante actividades de construcción de equipos, resolución de conflictos y celebración de logros.
- Fomentar relaciones saludables entre los empleados y promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que genere un entorno psicológicamente seguro.

EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZARA A LOS TRABAJADORES  
PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## Ejercicios prácticos – Potencialización de Factores Protectores Psicosociales

### 1. Radar de Fortalezas Organizacionales

- **Objetivo:** Identificar fortalezas psicosociales que ya están presentes en la empresa.
- **Materiales:** Plantilla de radar (5 a 8 ejes: comunicación, apoyo, liderazgo, reconocimiento, cohesión, etc.).
- **Dinámica:**
  1. Cada persona puntúa del 1 al 5 en cada eje.
  2. Se grafican los resultados colectivos en un radar grande.
  3. Se analizan las áreas más fuertes y cómo potenciarlas.
- **Factor protector:** autoconocimiento organizacional, reconocimiento de buenas prácticas.



EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZARA A LOS TRABAJADORES  
PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## 2. Historias de Orgullo

- **Objetivo:** Reforzar la identidad y sentido de pertenencia.
- **Materiales:** Tarjetas o papel.
- **Dinámica:**
  1. Cada participante escribe una experiencia laboral donde sintió orgullo de su trabajo o de la empresa.
  2. Se comparten en parejas y luego algunas al grupo.
  3. El facilitador extrae valores comunes.
- **Factor protector:** sentido de propósito y motivación intrínseca.



EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZARA A LOS TRABAJADORES  
PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

### 3. El Puente de Apoyo

- **Objetivo:** Reconocer y ampliar las redes de apoyo internas.
- **Materiales:** Cinta masking tape, hojas, marcadores.
- **Dinámica:**
  1. En el suelo se dibuja un “puente” con cinta.
  2. En un extremo: “Retos laborales”; en el otro: “Meta”.
  3. Los participantes escriben en hojas las personas, áreas o recursos que les ayudan a cruzar el puente.
- **Factor protector:** cohesión social y soporte mutuo.



EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZARA A LOS TRABAJADORES  
PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

#### 4. Taller de Reconocimiento Positivo

- **Objetivo:** Incrementar la cultura de retroalimentación positiva.
- **Materiales:** Post-its, rotuladores.
- **Dinámica:**
  1. Cada persona recibe 3 post-its para escribir un reconocimiento a tres compañeros por algo concreto que valoren.
  2. Se entregan directamente o se colocan en un “muro de reconocimiento”.
- **Factor protector:** relaciones interpersonales saludables.



EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZARA A LOS TRABAJADORES  
PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## 5. Ruta de Bienestar

- **Objetivo:** Crear un plan colectivo de acciones de autocuidado y bienestar organizacional.
- **Materiales:** Papelógrafo dividido en 3 columnas: “Lo que ya hacemos bien”, “Lo que podemos mejorar”, “Nuevas ideas”.
- **Dinámica:**
  1. Grupos pequeños trabajan en cada columna.
  2. Se presentan y se priorizan acciones viables.
- **Factor protector:** participación y corresponsabilidad en el cuidado.



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### **1. Análisis de la cultura organizacional actual y la deseada:**

- Identificar los valores que rigen la empresa.
- Evaluar las normas y su impacto en el bienestar de los empleados.
- Revisar las prácticas laborales y su alineación con un ambiente saludable



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### A. Valores y creencias

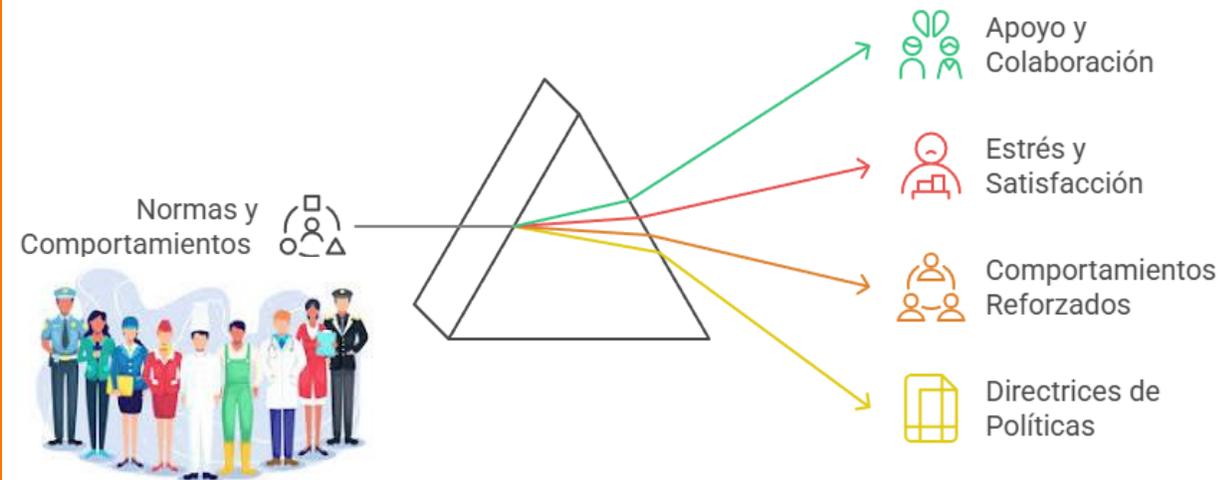


ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### B. Normas y comportamientos



# ESTRUCTURA DEL PROGRAMA POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### C. Prácticas de liderazgo



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### D. Comunicación y Transparencia

##### 1. Impacto de la Comunicación en la Cultura Organizacional

- Influye en el bienestar y confianza de los empleados.
- Una comunicación abierta y honesta genera seguridad y compromiso.

##### 2. Fomento de la Colaboración

- La comunicación fluida facilita el trabajo en equipo.
- Compartir ideas y conocimientos fortalece la cultura organizacional.

##### 3. Transparencia y Confianza

- Información clara sobre objetivos y desafíos mejora el compromiso.
- La sinceridad entre líderes y empleados refuerza la motivación.

##### 4. Resolución de Conflictos y Mejora Continua

- Un ambiente seguro para expresar preocupaciones facilita soluciones.
- La comunicación efectiva impulsa la innovación y el desarrollo organizacional.



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### D. Comunicación y Transparencia

#### 5. Evaluación de la Comunicación Interna

- Identificar los canales de comunicación existentes.
- Analizar claridad, oportunidad y efectividad de los mensajes.
- Destacar áreas a mejorar para fortalecer la comunicación organizacional.

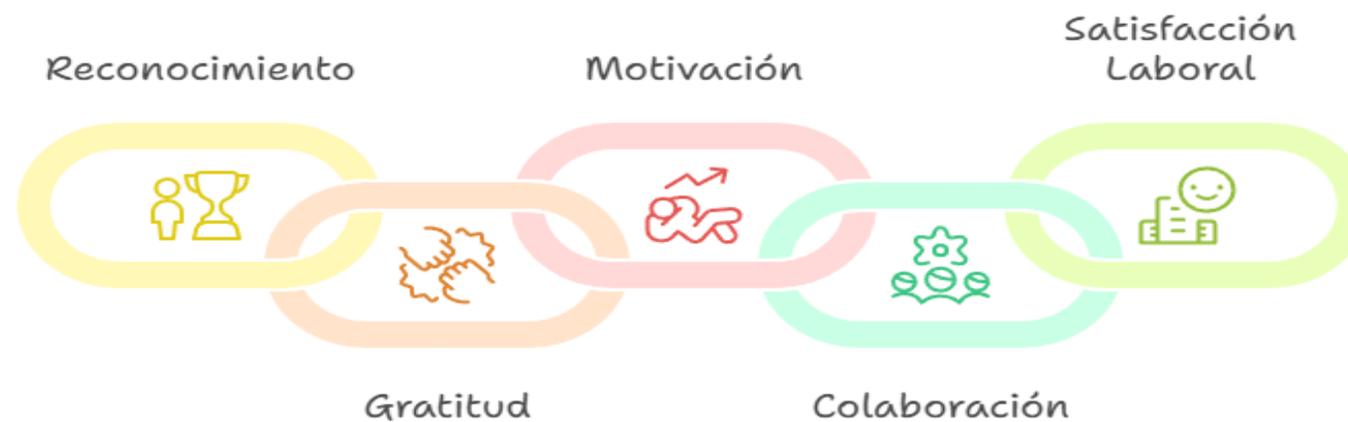


ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

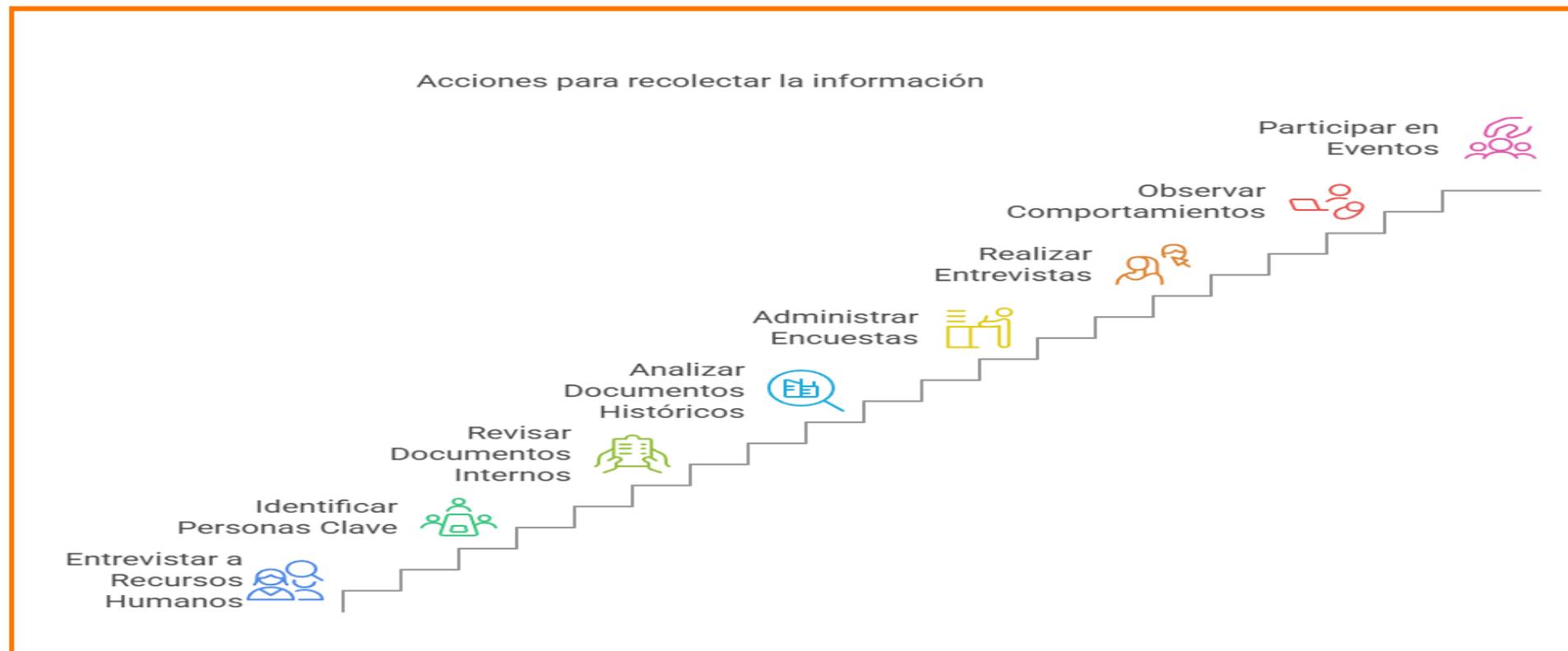
#### E.Reconocimiento y gratitud



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

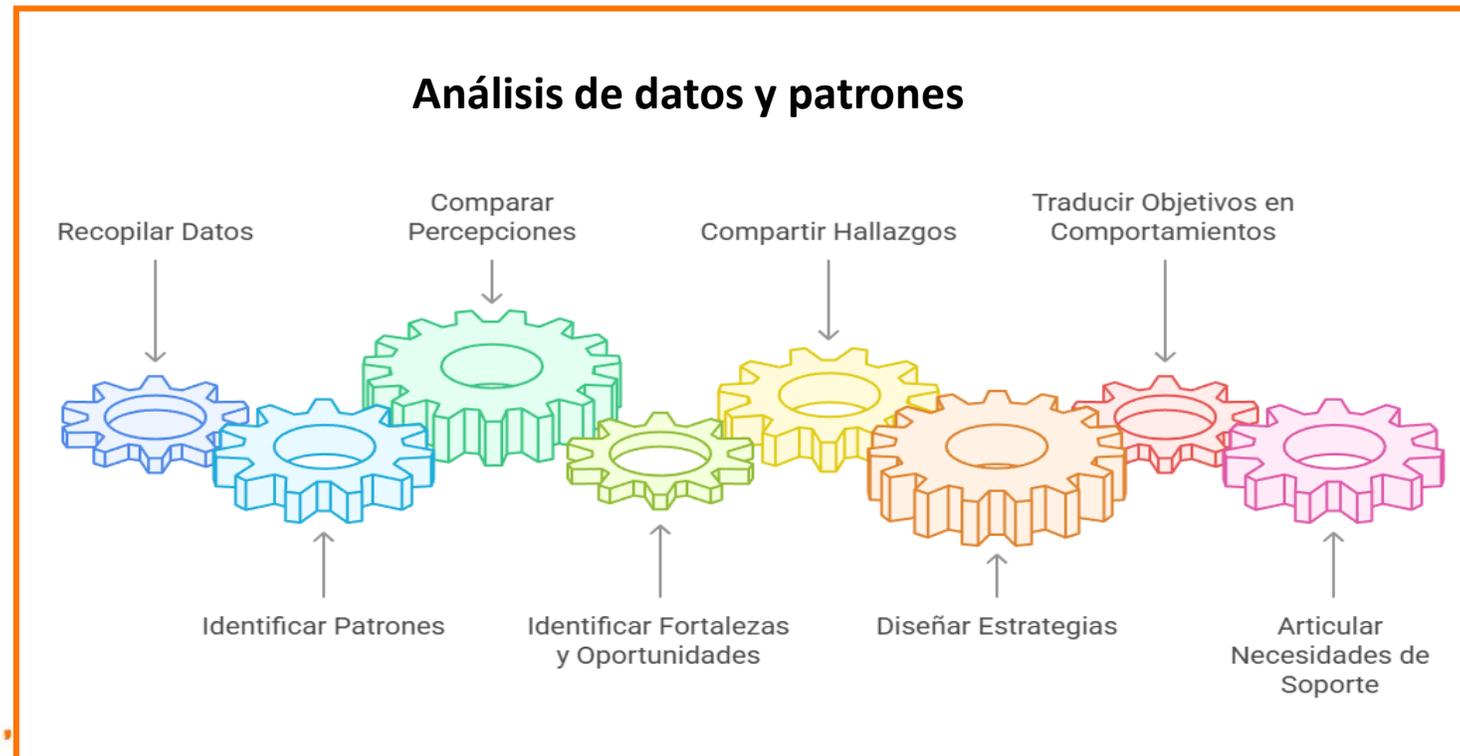
### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA  
POTENCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES PROTECTORES  
PSICOSOCIALES EMPRESARIALES

## EJECUCIÓN

### 1. MAPEO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

### 3. Alineación con el bienestar de los empleados:

- Fomentar un equilibrio entre vida laboral y personal.
- Desarrollar políticas de prevención del estrés y riesgos psicosociales.
- Reforzar iniciativas de reconocimiento y motivación.



ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”



## ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”

Durante la fase de contextualización empresarial, el psicólogo a cargo socializará con la empresa toda la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”, haciendo énfasis en las dos líneas de trabajo contemplada en el desarrollo psicosocial de los microciclos de gestión. Estas dos líneas de trabajo son:

### A.MEDICIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO PSICOSOCIAL

- Evaluar la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en empresas.
- Conocer la percepción de trabajadores y empleadores sobre las acciones implementadas.
- Identificar el impacto de los programas de intervención psicosocial.



## ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”

### A.MEDICIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO PSICOSOCIAL

#### Herramienta de Diagnóstico

- Disponible en el psicobox como instrumento de evaluación.
- Analiza 38 dimensiones agrupadas en 10 categorías: clave:
  - Marco normativo y nuevas formas de trabajo.
  - Promoción de la salud psicosocial y reducción de desigualdades.
  - Equidad de género y liderazgo empresarial.
  - Bienestar corporativo y resiliencia organizacional.
  - Licencias nacionales e internacionales.
  - Sistema de vigilancia epidemiológica.

## ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”

### A.MEDICIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO PSICOSOCIAL

#### Evaluación de Empleador y Trabajadores

**Empleador:** Líderes de SST, gerencia y talento humano analizan variables clave.

**Trabajadores:** Muestra de 10 a 15 empleados de distintos niveles organizacionales



## ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”

### B. PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN

- Fortalecer estrategias organizacionales y competencias humanas.
- Involucrar a todos los actores en la transformación hacia empresas psicosocialmente saludables.

#### Fortalecimiento de Acciones Organizacionales (Alta Dirección)

- Mesas de trabajo (3 jornadas de 2 horas cada una).
- Grupos de 10 a 25 trabajadores de la alta dirección.
- Microciclos de gestión
- Definición de objetivos de transformación empresarial.
- Desarrollo de competencias organizacionales.
- Toma de decisiones y gestión de riesgos.
- Ajuste de políticas y análisis de datos.
- Revisión prospectiva y retrospectiva de diagnósticos de los sub-diagnósticos pre y post.



## ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”

### B. PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN

#### Fortalecimiento de Competencias Humanas (Trabajadores)

##### Segmentación según programa:

- Vigilancia epidemiológica: Máximo 25 trabajadores.
- Promoción y prevención: De 25 a 50 trabajadores.
- Duración: 6 horas en 3 semanas (2 horas por semana).

##### Actividades:

- Juegos interactivos, ejercicios participativos y dinámicas grupales.
- Jornadas de reflexión y conceptualización.
- Videos y prácticas saludables.



## ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”

### B. PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN

#### Fortalecimiento de Competencias Humanas (Trabajadores)

##### Programas Disponibles

- Programas de promoción y prevención.
- Programas de vigilancia epidemiológica.

##### Implementación Personalizada

- Se analizan las necesidades empresariales para seleccionar el programa adecuado.
- Estrategias ajustadas a la realidad organizacional.
- Uso eficiente de recursos internos



## GESTIÓN DE LA POBLACIÓN DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 1 Y 2)



### **Buenas prácticas organizacionales**

es esencial para promover un ambiente de trabajo saludable y apoyar el bienestar emocional de los empleados.

Dentro de las prácticas que forman parte de este modelo de abordaje psicosocial “POSITIVAMENTE MÁS” están:

## GESTIÓN DE LA POBLACIÓN DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 1 Y 2)

### 1. Compromiso de la Alta Dirección

- Integrar la gestión del riesgo psicosocial en la estrategia empresarial.
- Mesas de trabajo para la toma de decisiones.

### 2. Evaluación de la Gestión del Riesgo Psicosocial

- Diagnóstico del desempeño psicosocial de la empresa.
- Evaluaciones periódicas para detectar brechas y mejoras.

### 3. Promoción de la comunicación abierta

- Comunicación Abierta: Canales efectivos para retroalimentación.

**4. Definición de Expectativas Claras:** Roles bien definidos para evitar estrés laboral.

**5. Equilibrio Trabajo-Vida:** Políticas de flexibilidad, descanso y vacaciones.



## **GESTIÓN DE LA POBLACIÓN DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 1 Y 2)**

### **6. Desarrollo Profesional y Oportunidades de Crecimiento**

- Capacitación y formación continua en microciclos de gestión.
- Fortalecimiento de competencias humanas y organizacionales.

### **7. Prevención de Acosos Laboral y Discriminación**

- Programas contra acoso y discriminación.

**8. Participación Activa:** Involucramiento de empleados en decisiones.

**9. Monitoreo y Retroalimentación:** Evaluación constante con herramientas de pretest y postest.

## **GESTIÓN DE LA POBLACIÓN DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 1 Y 2)**

### **10. Formación en habilidades de gestión**

- Formación en habilidades de gestión emocional y apoyo a los empleados.

### **11. Promoción de Diversidad e Inclusión**

- Programas de equidad e igualdad con enfoque de género.
- Celebración de la diversidad de experiencias y perspectivas.

### **12. Revisión y Adaptación Continua**

- Evaluación de resultados para ajustes y optimización.
- Uso de la plataforma *Psicobox* para seguimiento y medición de impacto.

## GESTIÓN DE LA POBLACIÓN DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 1 Y 2)

### Aseguramiento de matrículas en cursos virtuales

Acceso a formación en prevención y promoción de la salud psicosocial.



### **Programas “POSITIVA EDUCA”**

- Prevención del estrés y acoso laboral.
- Programa Máster 13 competencias.
- Primeros auxilios psicológicos.
- Formación de brigadistas emocionales.

### **Seminarios Masivos Mensuales**

- Manejo del estrés, resiliencia y equilibrio trabajo-vida.
- Comunicación efectiva y gestión emocional.
- Conferencias con expertos en salud mental y psicología laboral.

## GESTIÓN DE LA POBLACIÓN DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 1 Y 2)

### Aseguramiento de matrículas en cursos virtuales



#### Formación de Grupos Priorizados (GAPS)

- Procesos de capacitación en prevención y promoción de la salud psicosocial.
- Microciclos de gestión en sesiones de 2 horas cada una.

#### Microciclos de Programas

- Prevención de violencia laboral, sexual y de género.
- Equidad e igualdad con enfoque de género.
- Liderazgo empoderado y resiliencia organizacional.
- Manejo de turnicidad, sueño y fatiga.
- Inteligencia emocional y estilos de vida saludable.

## GESTIÓN DE LA POBLACIÓN DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 1 Y 2)

### Aseguramiento de matrículas en cursos virtuales



#### Evaluación y Acompañamiento

- Preevaluación de competencias con pruebas de tamizaje.
- Psicólogo especialista para el acceso y seguimiento en *Psicobox*.

#### Programa de Bienestar Integral

- Tele-psicología.
- Yoga y meditación.
- Economía familiar.

**GESTIÓN DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 3 Y 4)**

***Resolución 2764 de 2022***

**1. Criterios de Inclusión**

Población en vigilancia epidemiológica:

- Acoso laboral.
- Consumo de sustancias psicoactivas.
- Accidentes reincidentes.
- Patologías psicosociales laborales o comunes.
- Incapacidades por riesgo psicosocial.
- Eventos vitales estresantes (duelo, pérdidas).
- Estrés postraumático.



**Acompañamiento a través de Tele-psicología** proporcionado por la ARL.

## GESTIÓN DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 3 Y 4)

### 2. Evaluación de Afectación Emocional

- Uso de *Psicobox* para gestionar la evaluación
- Aplicación de la *Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg*.
- Enlace enviado al correo de los trabajadores para completar el cuestionario.

### 3. Derivación a Tele-psicología

- 📌 Niveles de atención según afectación emocional:
- **Nivel 1:** 1-2 sesiones.
- **Nivel 2:** Máximo 3 sesiones.
- **Nivel 3:** Máximo 5 sesiones (según evolución).
- ◆ *Trabajadores sin calificación laboral son derivados a la EPS.*

## **GESTIÓN DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 3 Y 4)**

### **4. Resultados y Retroalimentación**

#### ***Resultados en dos niveles***

- **Empresarial:** Análisis general de riesgo psicosocial.
- **Individual:** Nivel de afectación emocional con recomendaciones y recursos.

#### ***Análisis organizacional:***

- Identificación de problemas como acoso, violencia laboral, liderazgo deficiente, sobrecarga de trabajo, relaciones interpersonales y claridad del rol.

## **GESTIÓN DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 3 Y 4)**

### **5. Derivación a Programas de Vigilancia**

- Programa “**POSITIVAMENTE MÁS**” con microciclos de gestión (3 sesiones de 2 horas).
- Ajuste de estrategias según necesidades empresariales.
- Uso de información para fortalecer factores protectores psicosociales.

## 2. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Se implementa la estrategia definida en el mapeo, iniciando con la segmentación de trabajadores en empresas grandes. Durante la ejecución, se desarrollan actividades clave para garantizar su efectividad.



## 2. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

### 1. Segmentación de Grupos

- 📌 Aplicación por fases en empresas grandes.
- 📌 Selección de trabajadores para los programas.



### 2. Promoción de Políticas Laborales Saludables

- 📌 Ajuste de políticas para promover el equilibrio trabajo-vida.
- 📌 Implementación de horarios flexibles y teletrabajo ocasional.
- 📌 Creación de una *Política de Equilibrio Saludable*.

## 2. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

### 1. Segmentación de Grupos

- 📌 Aplicación por fases en empresas grandes.
- 📌 Selección de trabajadores para los programas.



### 2. Promoción de Políticas Laborales Saludables

- 📌 Ajuste de políticas para promover el equilibrio trabajo-vida.
- 📌 Implementación de horarios flexibles y teletrabajo ocasional.
- 📌 Creación de una *Política de Equilibrio Saludable*.

### 3. Sensibilización y Educación

- 📌 Campañas sobre gestión del estrés y salud mental.
- 📌 Talleres en comunicación efectiva y resolución de conflictos.
- 📌 Definición de normas de respeto y buen trato.

## 2. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

### 4. Formación de Líderes y Gerentes

- 📌 Capacitación en identificación y manejo del estrés.
- 📌 Fomento de liderazgo inclusivo y colaborativo.
- 📌 Promoción del reconocimiento y gratitud en el equipo.



### 5. Creación de un Entorno Seguro y de Apoyo

- 📌 Formación de un equipo de apoyo en salud mental.
- 📌 Implementación de una *Matriz de Seguridad Psicológica*.
- 📌 Desarrollo de actividades de integración y fortalecimiento del equipo.

## 2. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

### 6. Implementación de Programas de Bienestar

- 📌 Actividades de bienestar: yoga, meditación, deportes.
- 📌 Recursos de apoyo emocional y psicológico.
- 📌 Inclusión de sesiones de mindfulness y asesoramiento.



### 7. Fomento de la Comunicación Abierta

- 📌 Creación de espacios de diálogo como *“Toma un café con gerencia”*.
- 📌 Canales para compartir preocupaciones y experiencias.
- 📌 Transparencia en decisiones y retroalimentación constructiva.

## 2. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

### 8. Desarrollo Profesional

- 📌 Capacitación y oportunidades de crecimiento.
- 📌 Cultura de aprendizaje sin temor a represalias.

### 9. Reconocimiento y Gratitud

- 📌 Sistema de recompensas y menciones por contribuciones.
- 📌 Celebración de logros individuales y colectivos.
- 📌 Eventos de reconocimiento y cultura de apoyo mutuo.

### 10. Coordinación y Recursos

- 📌 Designación de un equipo responsable de la ejecución.
- 📌 Asignación de recursos financieros y humanos.
- 📌 Comunicación clara de los beneficios para fomentar la participación.



### 3. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Para asegurar la efectividad de la estrategia, es fundamental realizar evaluaciones periódicas que midan su impacto en los factores protectores psicosociales y permitir ajustes para su mejora continua.



### 3. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Principales aspectos a considerar en el seguimiento del programa:

#### **Cumplimiento de actividades**

- Medición del porcentaje de acciones realizadas vs. planificadas.

#### **Participación en el programa**

- Porcentaje de empleados involucrados y asistencia a eventos.

#### **Satisfacción del empleado**

- Retroalimentación cualitativa mediante entrevistas y grupos focales

### 3. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

#### **Impacto en la salud mental**

- Reducción del estrés medido con escalas especializadas

#### **Absentismo y rotación**

- Comparación de tasas antes y después del programa.



### 3. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

#### Productividad y desempeño

- Evaluación del impacto en el rendimiento laboral.

#### Cambio en la cultura organizacional

- Mayor apertura sobre salud mental y bienestar, implementación de nuevas políticas y reducción de quejas laborales.



RECURSOS PROPUESTOS PARA EL  
FORTALECIMIENTO DE LOS FACTORES  
PROTECTORES PSICOSOCIALES



**Presentación  
en PowerPoint**

Una presentación  
para sensibilizar a  
los trabajadores.



**Guía de  
Asesoría**

Una guía para  
fortalecer los  
factores protectores  
psicosociales.



**Ficha  
Metodológica**

Un resumen del  
contenido de la guía  
del programa.



**Encuesta  
Organizacional**

Una encuesta para  
evaluar la cultura  
organizacional.



**Entrevista  
sobre Cultura**

Una entrevista  
centrada en la  
cultura  
organizacional.



**Política de  
Equilibrio  
Trabajo-Vida**

Una política que  
promueve un  
equilibrio saludable  
entre el trabajo y la  
vida personal.



**Lista de  
Chequeo**

Una lista de chequeo  
para factores  
protectores en la  
cultura  
organizacional.



**Plan de  
Incentivos**

Un folleto que  
detalla el plan de  
incentivos y  
reconocimientos.



**Estrategia de  
Intervención**

Una estrategia para  
programas de  
intervención  
psicosocial.



**Herramienta de  
Tamizaje**

Una herramienta  
para medir  
competencias  
humanas.



**Servicio de  
Telepsicología**

Un servicio para el  
bienestar integral de  
los trabajadores  
afiliados.

## Misiones y Preguntas

### ◆ Misión 1: Identificación de Riesgos Psicosociales

📌 **Pregunta:** Según la Resolución 2764 de 2022, ¿cuáles son algunos criterios para la inclusión en el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial?

### ◆ Misión 2: Implementación de Estrategias

📌 **Desafío:** Diseña una política para fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. (El equipo presenta su propuesta y gana puntos).

### ◆ Misión 3: Evaluación y Mejora Continua

📌 **Pregunta:** ¿Cómo se mide el impacto de la estrategia de bienestar laboral?

### ◆ Misión 4: Recursos

📌 **Pregunta:** ¿Escribe tres recursos propuestos para fortalecer los factores psicosociales?