

## GUÍA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA EN EL PROYECTO EDUCATIVO PSICOSOCIAL EMPRESARIAL



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

★ **POSITIVAMENTE MÁS** ★

**SANOS, SEGUROS Y FELICES**



## **GUÍA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA EN EL PROYECTO EDUCATIVO PSICOSOCIAL EMPRESARIAL**

### **Objetivo general**

Fortalecer el bienestar integral de los trabajadores y el clima organizacional, a través de un proceso educativo continuo que promueva la conciencia, el desarrollo de competencias psicosociales y la corresponsabilidad en la prevención y manejo de los riesgos psicosociales, contribuyendo a la sostenibilidad y productividad de la empresa.

## **GUÍA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA EN EL PROYECTO EDUCATIVO PSICOSOCIAL EMPRESARIAL**

### **Objetivos específicos**

1. **Sensibilizar** a los trabajadores sobre la importancia de los factores psicosociales en la salud, seguridad y desempeño laboral.
2. **Desarrollar** competencias personales y colectivas en comunicación, manejo del estrés, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
3. **Promover** prácticas laborales saludables que fortalezcan los factores protectores y reduzcan la exposición a riesgos psicosociales.
4. **Fomentar** la participación activa de los trabajadores en el diseño, ejecución y seguimiento de las acciones educativas y preventivas del programa.
5. **Garantizar** el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia en materia de riesgos psicosociales, integrando el enfoque educativo como herramienta de gestión.
6. **Evaluar** de manera periódica el impacto del proyecto en el bienestar y la productividad laboral, generando planes de mejora continua.

## EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

### 1. El Árbol del Bienestar

- **Objetivo:** Identificar lo que fortalece el bienestar psicosocial en la empresa.
- **Materiales:** Papelógrafo con un árbol dibujado, post-its verdes (hojas) y marrones (raíces).
- **Dinámica:**
  1. Las raíces representan los **factores que sostienen** el bienestar (ej. comunicación, respeto, apoyo).
  2. Las hojas representan **acciones o ideas** que pueden potenciarlo.
  3. Los participantes escriben y pegan sus aportes.
- **Enfoque psicosocial:** reconocer fortalezas y visualizar mejoras.

## EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

### 2. Historias que Importan

- **Objetivo:** Generar empatía y conexión con el impacto del proyecto.
- **Materiales:** Tarjetas con situaciones psicosociales reales o ficticias (ej. trabajador con estrés, equipo que logra alto desempeño gracias a apoyo mutuo).
- **Dinámica:**
  1. En grupos pequeños, leen una tarjeta y reflexionan sobre cómo el Proyecto Educativo Psicosocial podría ayudar en ese caso.
  2. Presentan la solución al resto del grupo.
- **Enfoque psicosocial:** visualización de impacto positivo.

## EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

### 3. Línea de Tiempo del Cambio

- **Objetivo:** Reconocer que el cambio psicosocial es un proceso.
- **Materiales:** Cinta adhesiva, hojas y marcadores.
- **Dinámica:**
  1. Se traza una línea en el piso: “Antes del proyecto” → “Durante” → “Después”.
  2. Los participantes colocan ejemplos de comportamientos, rutinas o condiciones que cambiarán en cada etapa.
- **Enfoque psicosocial:** claridad sobre beneficios progresivos.

## EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

### 4. Mapa de Roles y Responsabilidades

- **Objetivo:** Clarificar el papel de cada persona en el éxito del proyecto.
- **Materiales:** Hoja con cuatro columnas: "Yo como trabajador", "Mi equipo", "La empresa", "Aliados externos".
- **Dinámica:**
  1. Cada participante llena con acciones concretas que cada actor debe realizar.
  2. Se comparte en plenaria.
- **Enfoque psicosocial:** corresponsabilidad.

## EJERCICIOS PRACTICOS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

### 5. Muro de Compromisos

- **Objetivo:** Sellar un compromiso colectivo hacia el proyecto.
- **Materiales:** Tarjetas, cinta adhesiva.
- **Dinámica:**
  1. Cada persona escribe un compromiso personal (ej. asistir a las capacitaciones, proponer ideas, apoyar a un compañero).
  2. Se pegan en un mural visible titulado **“Construimos bienestar juntos”**.
- **Enfoque psicosocial:** empoderamiento y motivación.

## GUÍA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA EN EL PROYECTO EDUCATIVO PSICOSOCIAL EMPRESARIAL

Transformación Integral a través de la Gestión Humana

Desarrollo  
Integral



Bienestar  
Psicosocial

Habilidades  
Interpersonales



Ambiente de  
Trabajo  
Saludable

## GUÍA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA EN EL PROYECTO EDUCATIVO PSICOSOCIAL EMPRESARIAL



## GUÍA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA EN EL PROYECTO EDUCATIVO PSICOSOCIAL EMPRESARIAL

### Objetivos Específicos

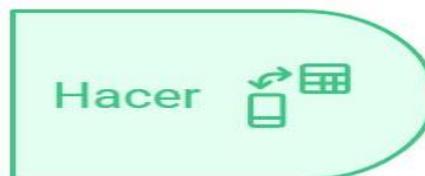


## METODOLOGÍA



Establecimiento de objetivos y planificación de acciones

Implementación de acciones planificadas



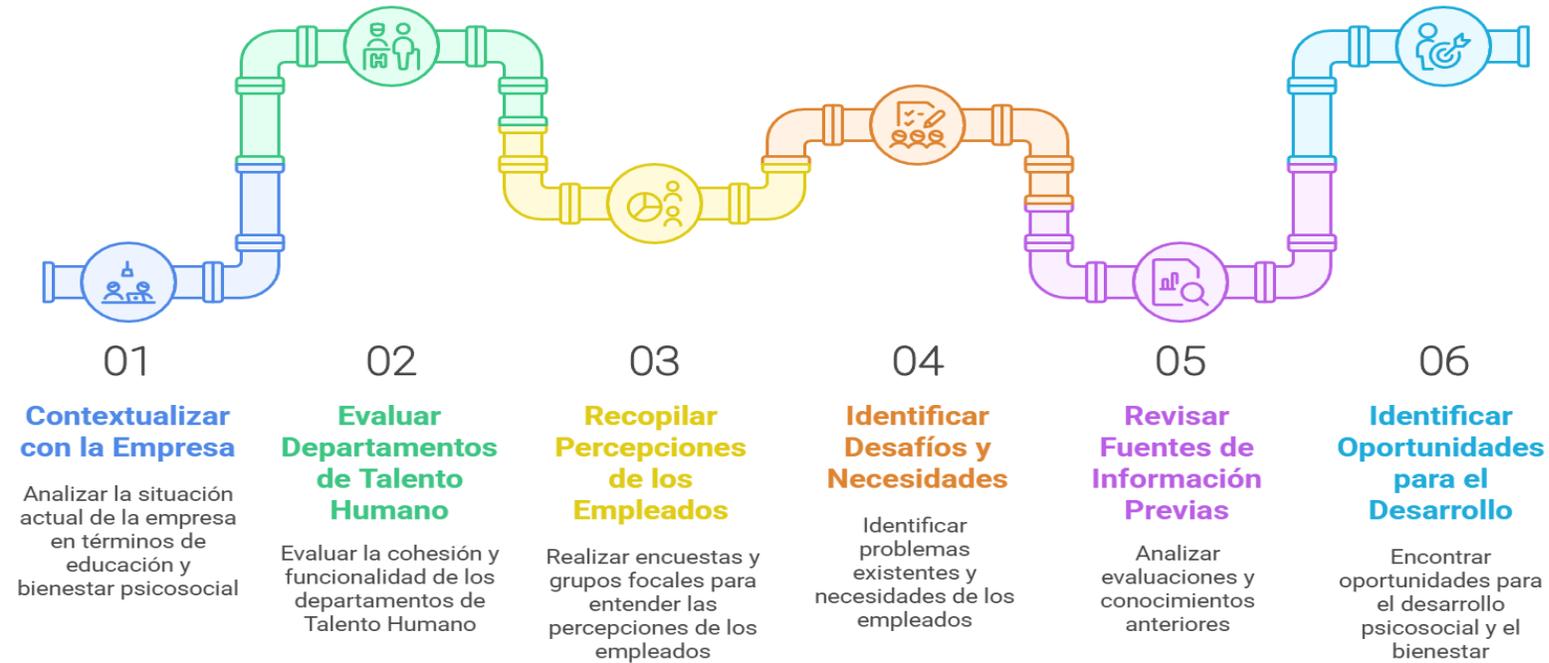
Evaluación de la efectividad de las acciones

Realización de ajustes para la mejora



PASOS PARA UN PROYECTO DE EDUCACIÓN PSICOSOCIAL

# 1. PLANEAR



**PASOS PARA UN PROYECTO DE EDUCACIÓN PSICOSOCIAL**

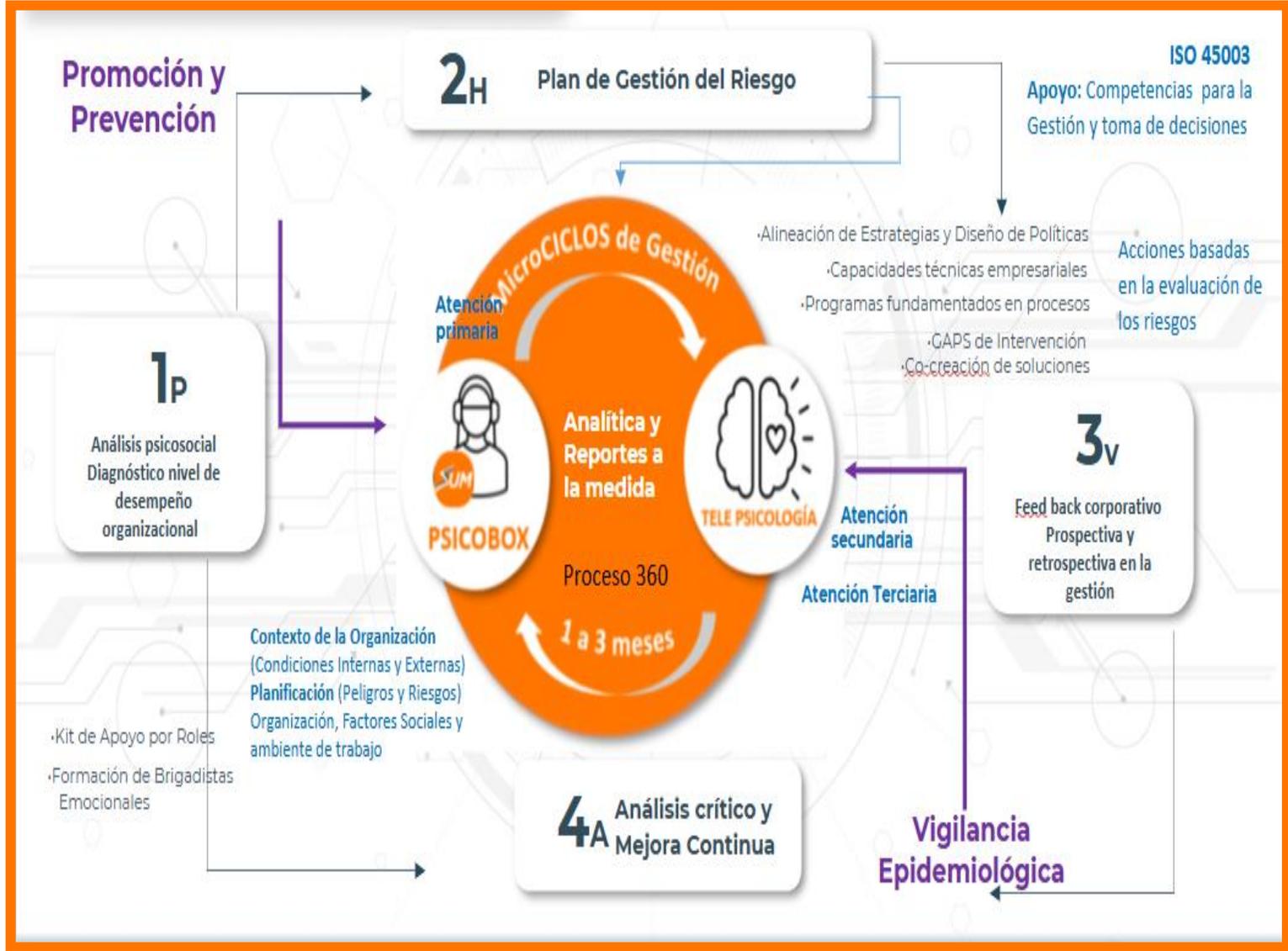
# 1. PLANEAR

## Planeación del Programa de Bienestar Psicosocial



**ESTRATEGIA "POSITIVAMENTE MÁS"**

La estrategia "POSITIVAMENTE MÁS" de la ARL POSITIVA busca fortalecer el bienestar psicosocial en las empresas mediante dos líneas de trabajo:



ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”

Medición del Desempeño Psicosocial



Herramienta

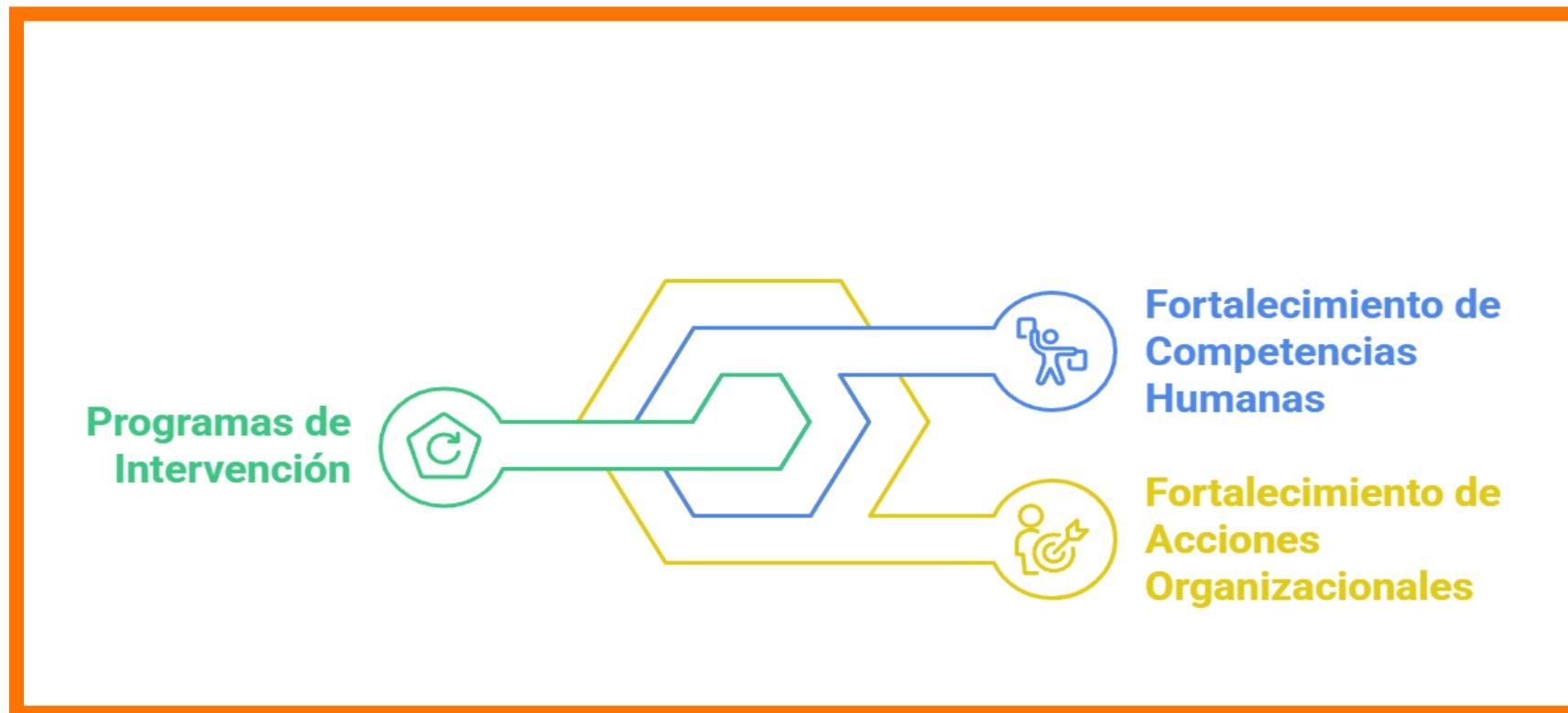
Evaluación mediante Psicobox  
en 38 dimensiones.

Evaluaciones para empleadores  
y trabajadores seleccionados.

Evaluación



ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”



La ARL POSITIVA también ofrece programas de **promoción, prevención y vigilancia epidemiológica**, adaptándose a las necesidades de cada empresa. El análisis previo permitirá elegir las estrategias más adecuadas para optimizar recursos y fortalecer la gestión psicosocial empresarial.

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

Buenas prácticas organizacionales

**Alta dirección**

**Evaluación de  
riesgos**

**Comunicación  
abierta**

**Expectativas  
claras**

**Equilibrio vida-  
trabajo**

**Desarrollo  
profesional**

**Prevención de  
acoso**

**Participación  
de empleados**

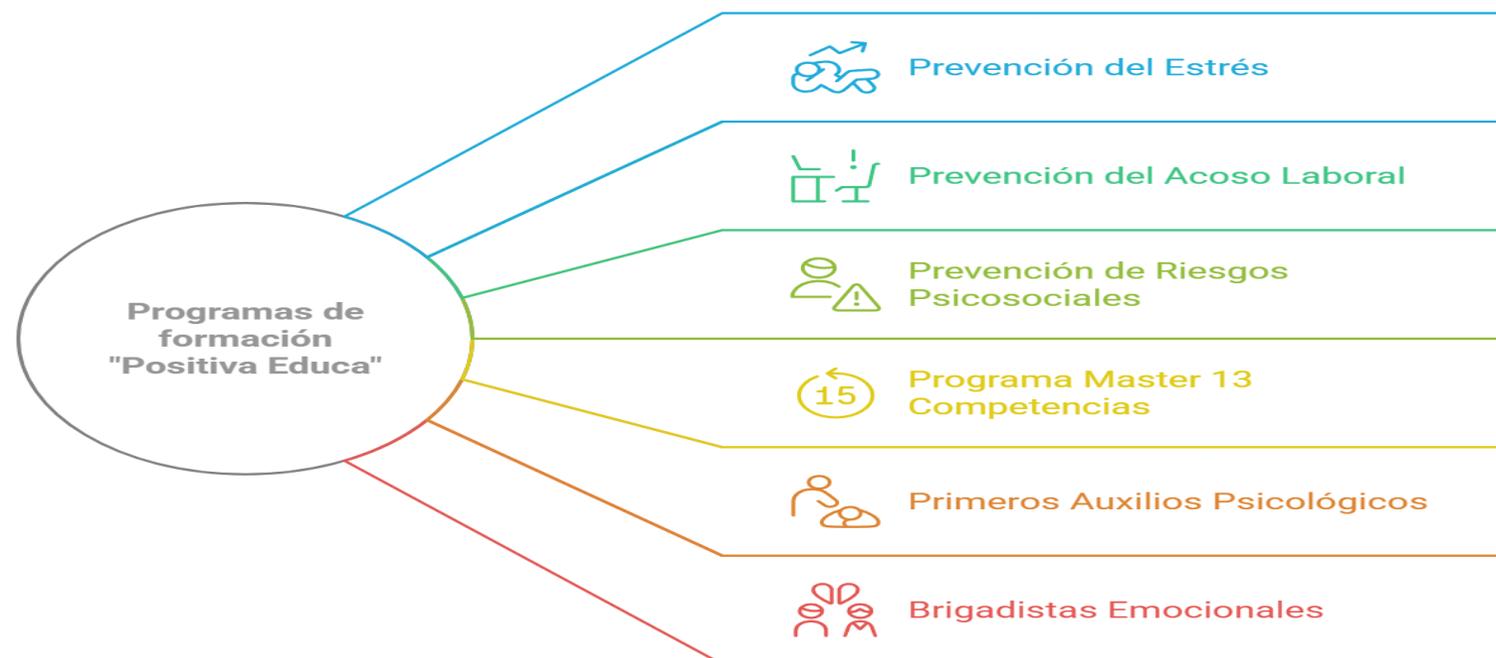
**Monitoreo  
continuo**

**Formación en  
gestión**

**Diversidad e  
inclusión**

**Revisión  
continua**

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



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

### Seminarios masivos mensuales



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

### Formación de grupos priorizados (GAPS)



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

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



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

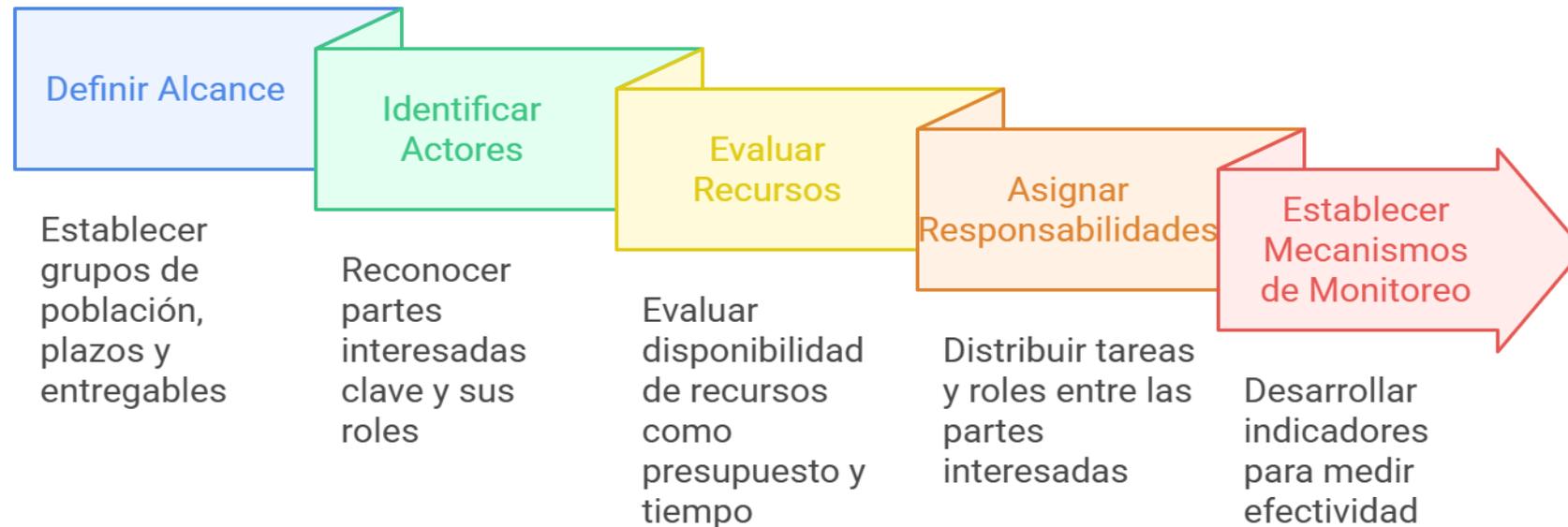
Visualización del Proceso de Tele-Psicología



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

Plan de acción de acción con actividades específicas

### Planificación y Ejecución del Programa



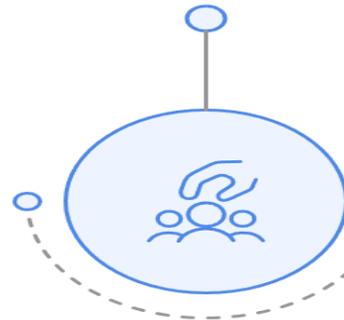
## GESTIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL (GAPS 3 Y 4):

Plan de acción de acción con actividades específicas

Secuencia de Ejecución del Programa

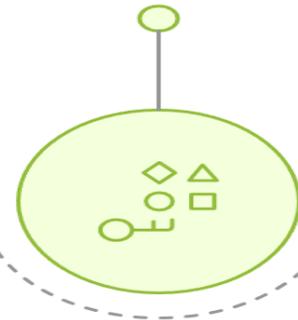
### Socializar el Programa

Presentar el programa a las partes interesadas



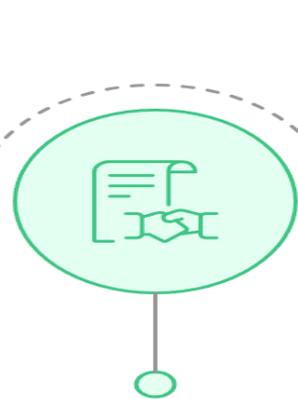
### Proporcionar Recursos

Asignar recursos técnicos, humanos y logísticos



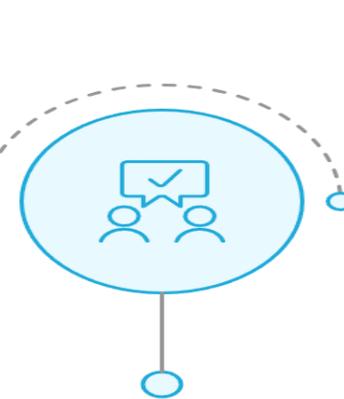
### Obtener Compromiso

Asegurar el apoyo de la gerencia y las partes interesadas



### Comunicar Efectivamente

Establecer expectativas claras y objetivos del programa



## 2.HACER

Durante esta fase, se coordinará con la empresa el apoyo para ejecutar las actividades



# HACER

Durante la fase de implementación, es esencial considerar lo siguiente:



Coordinar Actividades



Realizar Talleres



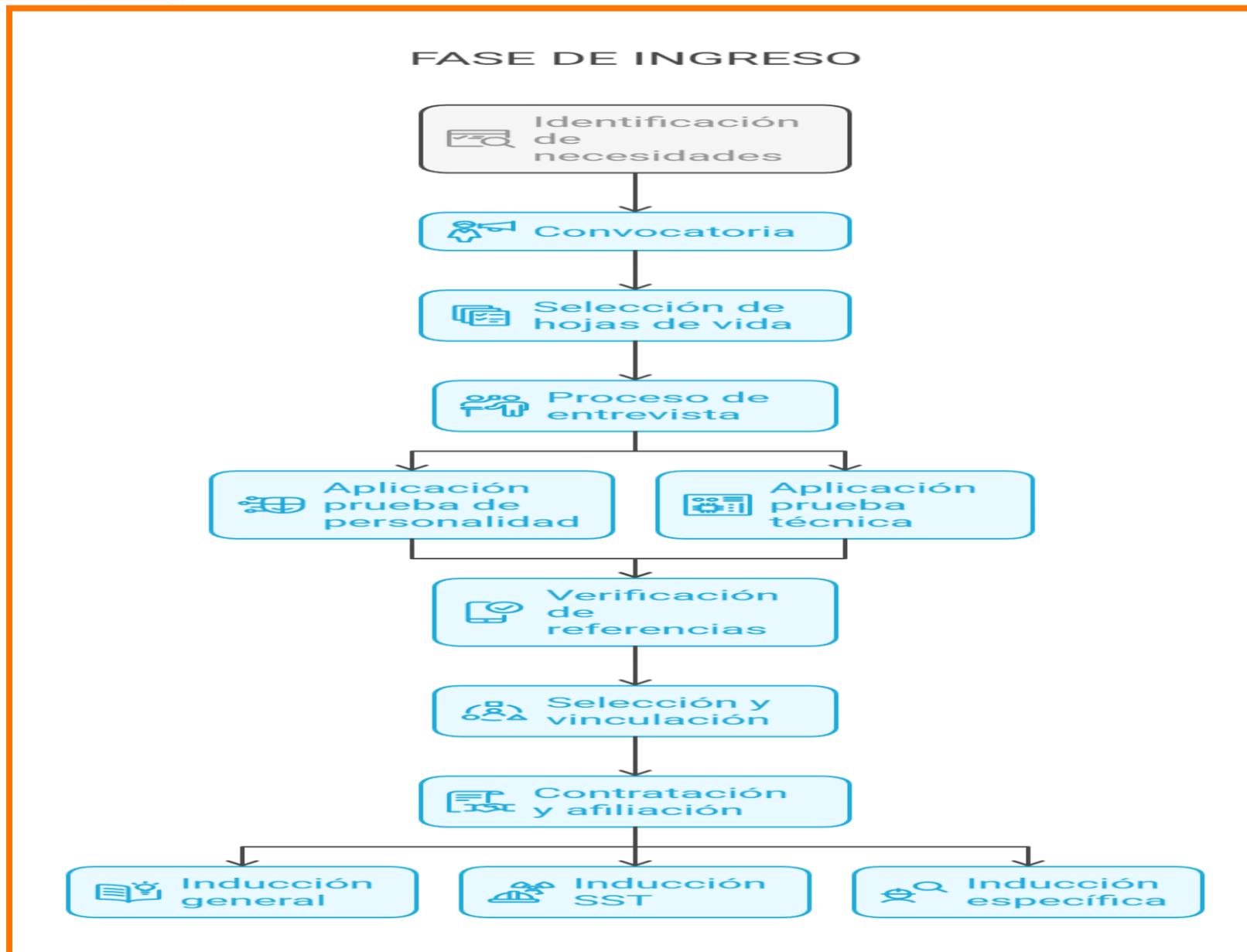
Proporcionar Recursos



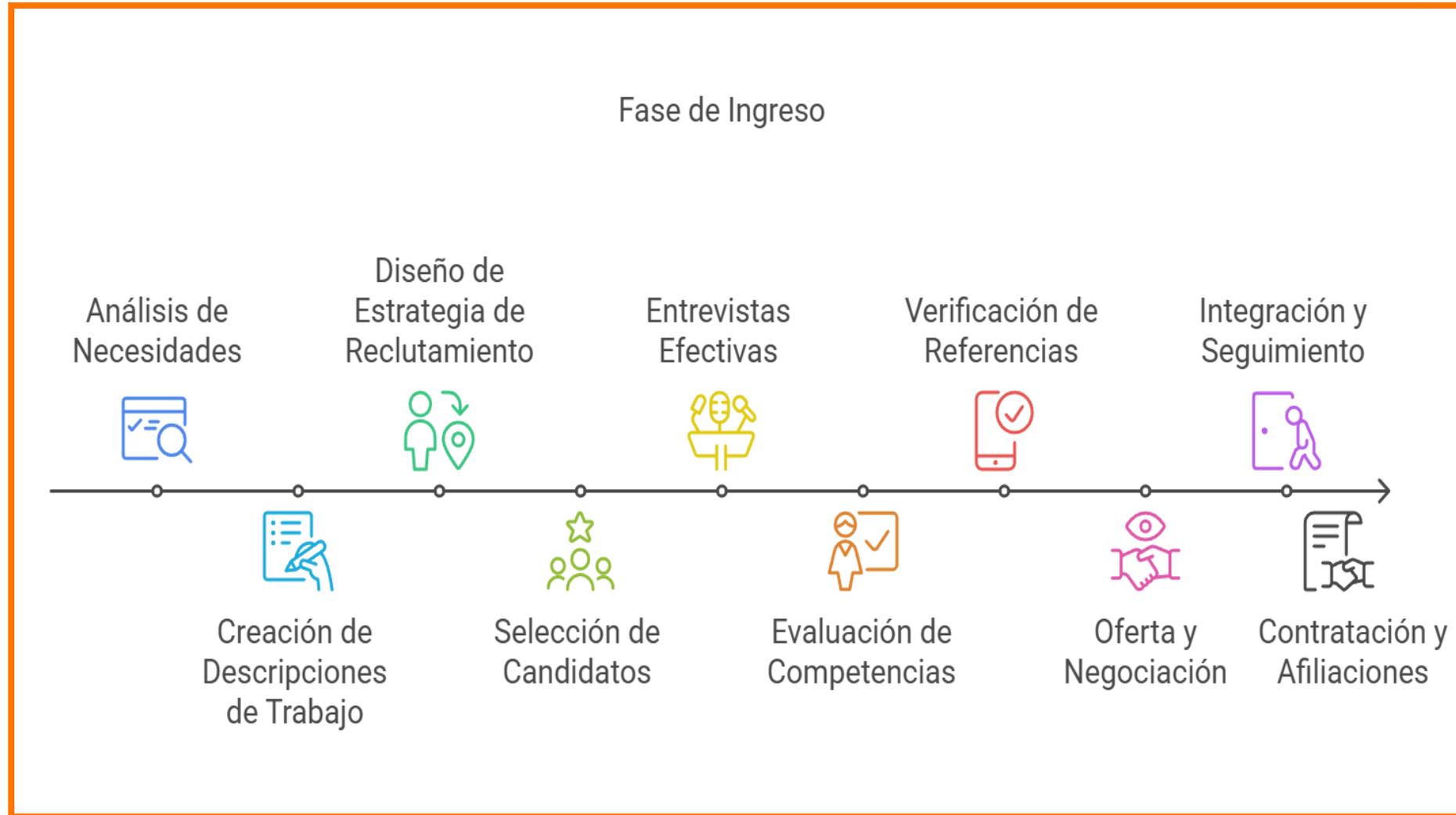
Desarrollar Políticas y Procedimientos



Selección y Contratación Efectiva

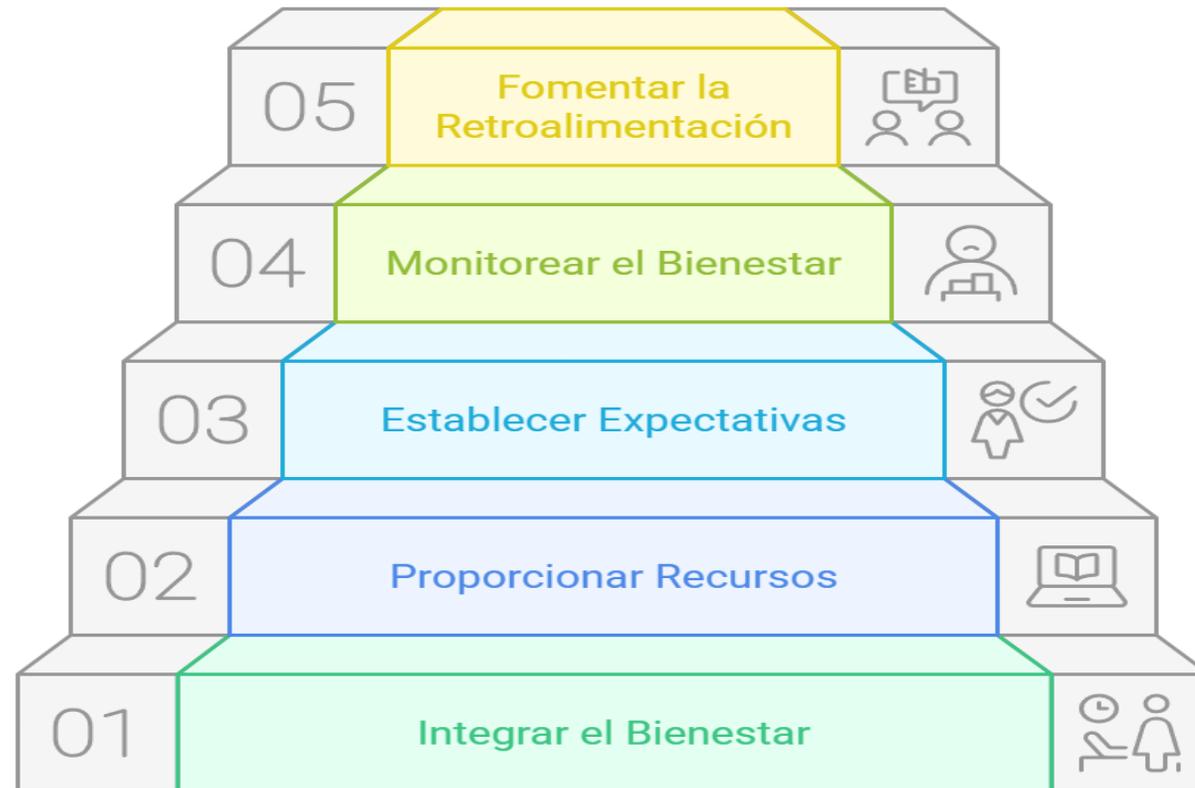


# FASE DE INGRESO

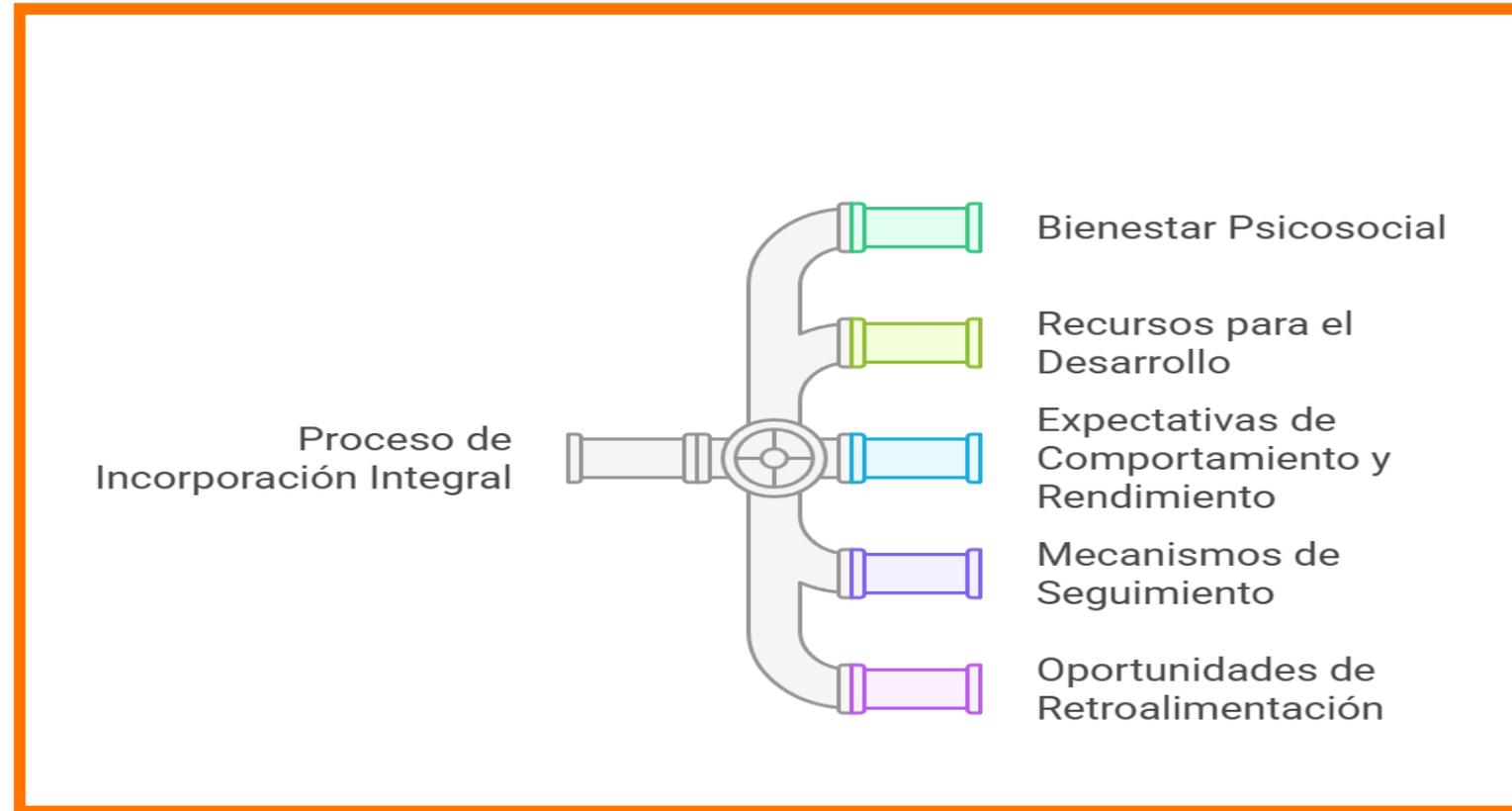


# FASE DE INGRESO

Lograr el Bienestar Integral de los Empleados



# FASE DE INGRESO



# Capacitación y Desarrollo

## Alineación de Desarrollo de Empleados con Estrategia Organizacional

### Plan Estratégico

Apoyo a los objetivos a largo plazo de la empresa



### Habilidades Técnicas

Mejora de la experiencia técnica de los empleados



### Habilidades Blandas

Mejorando la inteligencia emocional y social

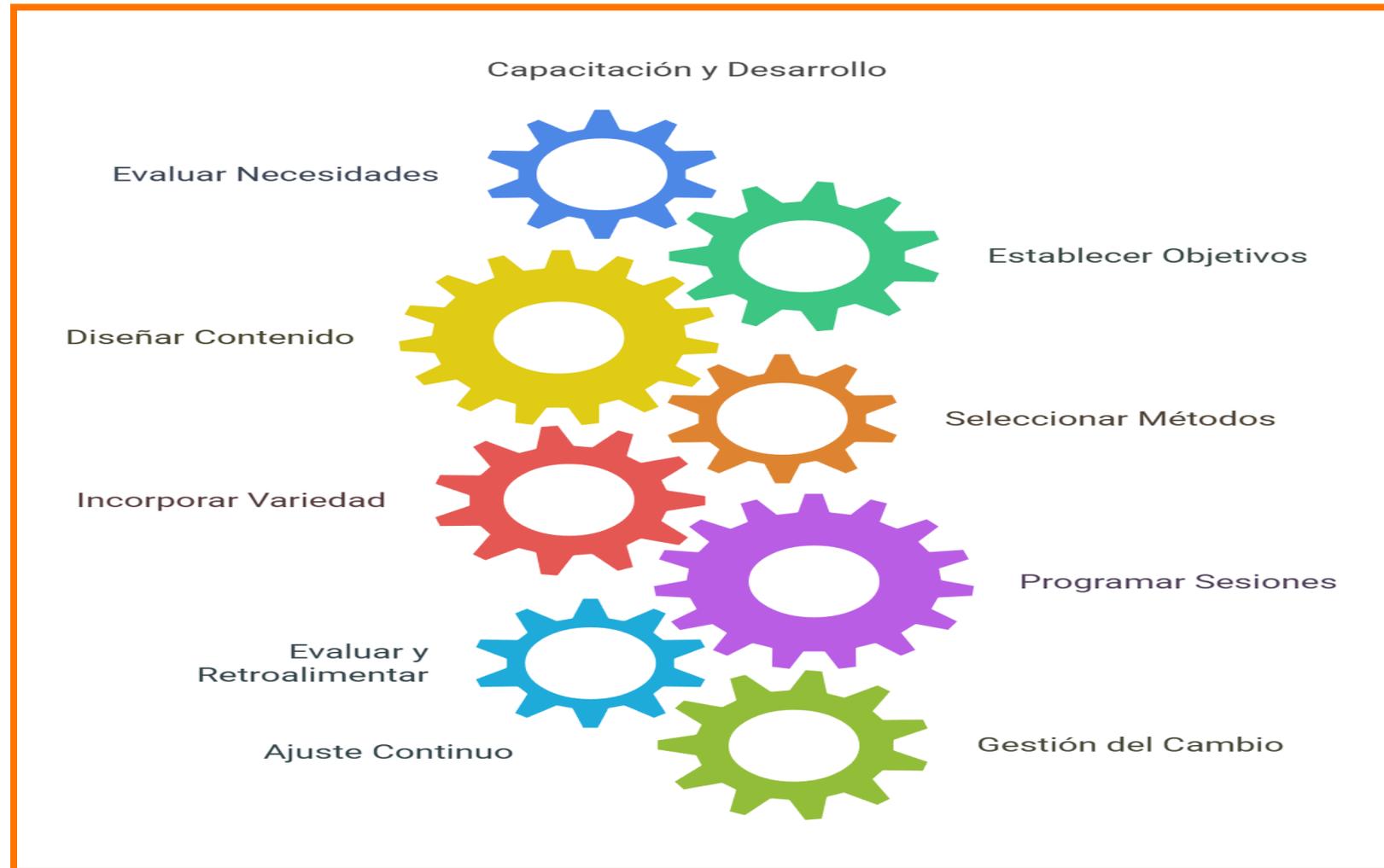


### Cultura Organizacional

Alineación con los valores y normas de la empresa



# Capacitación y Desarrollo



# Capacitación y Desarrollo



Durante el proceso de hacer, se tendrán en cuenta procesos de formación y capacitación frente al desarrollo de habilidades blandas y educación psicosocial, según las necesidades detectadas, dado que son atributos personales que influyen en la forma en que interactuamos con otras personas y cómo abordamos las situaciones en el entorno laboral y en la vida en general.

# Capacitación y Desarrollo

## Habilidades

### Comunicación efectiva

Habilidad para transmitir ideas claramente.

### Trabajo en equipo

Colaboración efectiva con otros para lograr objetivos.

### Liderazgo

Capacidad de guiar y motivar a un grupo.

### Resolución de problemas

Enfrentar y solucionar desafíos de manera efectiva.

### Adaptabilidad

Capacidad de ajustarse a nuevas situaciones.

### Gestión del tiempo

Organizar y priorizar tareas eficientemente.

### Empatía

Comprender y compartir los sentimientos de otros.

### Resiliencia

Capacidad de recuperarse de adversidades.

### Ética profesional

Mantener principios morales en el trabajo.

### Creatividad

Generar ideas originales y soluciones innovadoras.

### Conciencia emocional

Reconocer y entender las propias emociones.

### Autocontrol

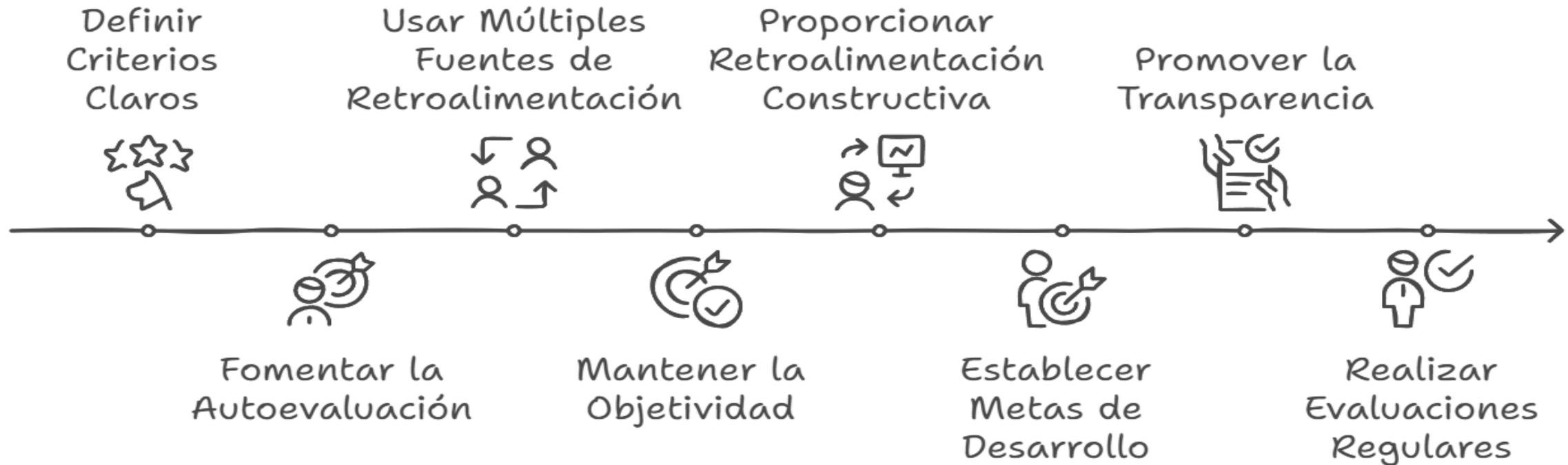
Manejar las propias emociones y comportamientos.

## Evaluación de desempeño

Establecer sistemas de evaluación de desempeño que sean justos, transparentes y que proporcionen retroalimentación oportuna y significativa a los empleados, lo cual podrá facilitar tanto el desarrollo de los colaboradores como el éxito empresarial.



## Proceso de Evaluación del Desempeño

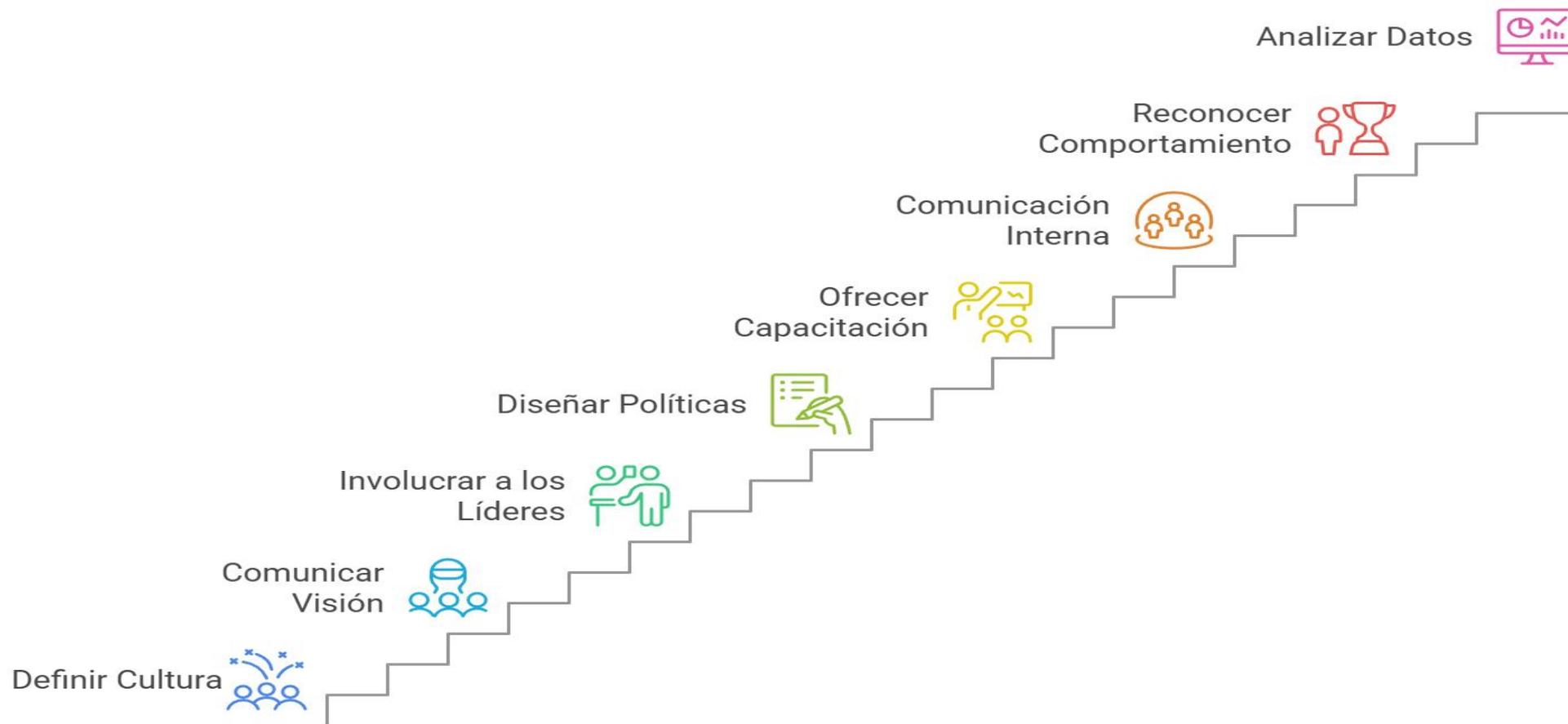


## Clima laboral y Cultura Organizacional



Fomentar un clima laboral positivo y una cultura organizacional que promueva la colaboración, la innovación, la diversidad y la inclusión

### Clima laboral y cultura organizacional



## Bienestar organizacional



Implementar programas de bienestar que promuevan la salud física, mental y emocional de los empleados, y gestionar de manera efectiva el ausentismo laboral

## Bienestar Organizacional

### **Evaluar Necesidades de los Empleados**

Realizar encuestas y grupos de discusión para entender las necesidades de los empleados

### **Evaluar Riesgos Psicosociales**

Evaluar riesgos como el estrés y el acoso en el lugar de trabajo

### **Recopilar y Analizar Datos**

Monitorear la participación y los resultados de los programas de bienestar

### **Analizar Datos de Rotación y Ausentismo**

Examinar las tasas de rotación para identificar factores de desmotivación

### **Gestionar el Ausentismo Proactivamente**

Implementar políticas para una gestión justa del ausentismo



## Bienestar Organizacional



### Apoyo a la Flexibilidad

Brindar a los empleados opciones de trabajo flexibles y apoyo adicional para desafíos de salud.



### Capacitación en Liderazgo

Capacitar a los líderes para reconocer y abordar las señales de estrés en sus equipos.



### Planificación de Incentivos

Diseñar encuestas para comprender las motivaciones y preferencias de los empleados para incentivos.



### Solicitud de Retroalimentación

Pedir a los empleados su opinión sobre los programas de motivación e incentivos existentes.



### Bienestar Integral

Crear programas que aborden varios aspectos del bienestar de los empleados.

## Bienestar organizacional

### Cultura de bienestar

Fomentar una cultura que valore el bienestar de los empleados.



### Comunicación de programas

Comunicar los programas de bienestar y su acceso.



### Evaluación continua

Evaluar y ajustar programas de bienestar regularmente.



### Recursos y apoyo

Proporcionar servicios para cuidar la salud física y mental.



### Entorno de apoyo

Crear un ambiente inclusivo y respetuoso para todos.

## **RECURSOS DE LA ARL POSITIVA PARA APOYAR EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS EMPRESARIALES**



- ❖ Política de fortalecimiento de Talento Humano.
- ❖ Lista de chequeo del proceso de selección.
- ❖ Formato de verificación de referencias laborales.
- ❖ Formato de encuesta de clima laboral.

## RECURSOS DE LA ARL POSITIVA PARA APOYAR EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS EMPRESARIALES



- ❖ Formato de evaluación de desempeño.
- ❖ Formato de guía de preguntas para una adecuada evaluación de desempeño.
- ❖ Formato de encuesta de incentivos.

## RECURSOS DE LA ARL POSITIVA PARA APOYAR EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS EMPRESARIALES



- ❖ Encuestas de tamizajes para los diferentes programas a implementar
- ❖ Estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”, la cual cuenta con programas de prevención y promoción y programas de vigilancia epidemiológica

Observa por un minuto

# Consolidando conceptos



Población de prevención y promoción de los grupos de acción psicosocial



Bienestar organizacional



Evaluación de desempeño



Actuar apoyando el fortalecimiento de los proyectos educativos empresariales



Capacitación y desarrollo



Verificar



Clima laboral



Lista de chequeo



Planear una estrategia positiva mas



Entrevista



Hacer fases de ingreso



Gestión y vigilancia epidemiológica de los grupos de acción psicosocial





Ahora escribe los conceptos que recuerdas a ver visto en la imagen anterior:

**¡¡GRACIAS!!**

