



PROCESO						
EJE SENA MENTALMENTE SALUDABLE						
NOMBRE						
Implementación de actividades de promoción y prevención para la mitigación del riesgo psicosocial						
CLASIFICACIÓN						
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	<table><tr><td>Pública Clasificada</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Pública Reservada</td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Pública Clasificada	<input type="checkbox"/>	Pública Reservada	<input type="checkbox"/>
Pública Clasificada	<input type="checkbox"/>	Pública Reservada	<input type="checkbox"/>			

ABRIL 2026

SLENDY DANIELA CHACON CHAUSTRE

PSICÓLOGA LABORAL SENA

REGIONAL NORTE DE SANTANDER



Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance.....	4
4. Responsable	4
5. Marco normativo.....	5
6. Contenido.....	5
7. Anexos	6



1. Introducción

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y del programa SENA Mentalmente Saludable, durante el periodo comprendido entre febrero y abril de 2026 se desarrollaron diversas actividades grupales orientadas a la promoción de la salud mental, la prevención del riesgo psicosocial y el fortalecimiento del bienestar laboral de funcionarios, contratistas y grupos priorizados de la Regional Norte de Santander. Las actividades ejecutadas estuvieron dirigidas a diferentes dependencias y centros de formación, incluyendo el Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios (CIES), el Centro de Formación para el Desarrollo Rural y Minero (CEDRUM) y Despacho Regional, abordando temáticas relacionadas con clima organizacional, inclusión, convivencia laboral, autocuidado, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, violencias basadas en género, orden y limpieza, pausas activas y estrategias de bienestar emocional.

El presente informe tiene como finalidad consolidar las actividades grupales ejecutadas, relacionando la población convocada y participante, así como los programas y objetivos desarrollados en cada intervención.

2. Objetivo

Relacionar y consolidar las actividades grupales ejecutadas entre los meses de febrero y abril de 2026, en el marco del programa SENA Mentalmente Saludable, evidenciando la participación de la población intervenida y las estrategias implementadas para la promoción del bienestar psicosocial.



3. Alcance

El presente informe comprende las actividades grupales ejecutadas con funcionarios, contratistas pertenecientes a la Regional Norte de Santander.

4. Responsable

Psicóloga SST – Slendy Daniela Chacón Chaustre, apoyo al Eje SENA MENTALMENTE SALUDABLE.

5. Marco Normativo

Las actividades desarrolladas se fundamentan en:

- Ley 1562 de 2012 – Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST.
- Resolución 2404 de 2019 – Factores de riesgo psicosocial.
- Ley 1616 de 2013 – Ley de Salud Mental.
- Ley 1010 de 2006 – Prevención del acoso laboral.
- Lineamientos institucionales del programa SENA Mentalmente Saludable.



6. Metodología / Desarrollo de la actividad

A continuación, se relacionan las actividades grupales ejecutadas durante el periodo comprendido entre febrero y abril de 2026, especificando la población convocada y participante, los programas ejecutados y las estrategias implementadas.

FEBRERO

1. SENSIBILIZACION INCLUSION Y RESPETO A LA DIFERENCIA- PVE.

Se desarrolló una actividad participativa dirigida a los funcionarios de la Regional, orientada a promover la reflexión sobre la importancia del trabajo en equipo, la empatía y el respeto por los demás dentro del entorno laboral.

Como parte de la metodología, se realizó una dinámica grupal en la cual los participantes formaron una ronda, ubicándose tomados de los hombros entre sí. Durante el ejercicio, los funcionarios debían seguir una serie de comandos o indicaciones dadas por el facilitador, lo que requería coordinación, confianza, escucha activa y cooperación entre los integrantes del grupo.

La actividad permitió evidenciar la importancia del apoyo mutuo, el respeto por el ritmo, las capacidades y las diferencias individuales de cada persona, así como la necesidad de trabajar de manera articulada para lograr un objetivo común. Posteriormente, se desarrolló un espacio de reflexión grupal en el cual los participantes relacionaron la experiencia vivida con situaciones del entorno laboral, resaltando la importancia de reconocer, valorar y respetar la diversidad presente en los equipos de trabajo.



La ejecución se realizó por oficinas, La actividad estuvo dirigida a funcionarios y contratistas de la Regional

- Centro CIES
- Centro CEDRUM
- Despacho

Número de personas	Fecha
53	27,28 FEBRERO 2026

Resultados

- Participación activa de los funcionarios durante la dinámica.
- Reflexión grupal sobre la importancia del respeto a las diferencias individuales.
- Fortalecimiento de valores como la cooperación, la empatía y el trabajo en equipo.

Mayor sensibilización frente al impacto de las actitudes inclusivas en el ambiente laboral





2. ZONA DE RENOVACIÓN-PVE

La implementación de una estrategia denominada “Zona de Renovación”, la cual consistió en la adecuación de un espacio seguro y tranquilo dentro de la entidad, destinado a la relajación y el bienestar de los colaboradores.

Se empleó una metodología experiencial, donde los participantes accedieron voluntariamente a sesiones cortas de masaje, acompañadas de un ambiente propicio para la relajación, incluyendo elementos como música suave y condiciones adecuadas para el descanso momentáneo. La actividad consiste en la realización de masajes de relajación enfocados en zonas de tensión (espalda, cuello y hombros), permitiendo a los participantes disminuir la carga física asociada al estrés laboral.

Adicionalmente, se promovió el mensaje de autocuidado, resaltando la importancia de hacer pausas activas, gestionar el estrés y mantener hábitos saludables que favorezcan el bienestar integral.

Resultados

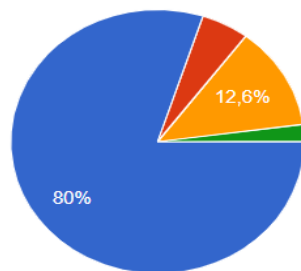
- Participación activa de funcionarios y contratistas
- Generación de un espacio seguro de relajación y bienestar
- Disminución momentánea de tensiones físicas y emocionales
- Promoción de prácticas de autocuidado
- Fortalecimiento del eje SENA Mentalmente Saludable
- Se ha logrado una atención de **95 funcionarios y contratistas** a corte de Abril.



CENTRO

95 respuestas

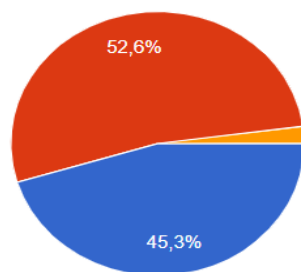
Copiar gráfico



● CIES
● CEDRUM
● DESPACHO
● OTRO

95 respuestas

Copiar gráfico



● FUNCIONARIO DE PLANTA
● CONTRATISTA
● OTRO



MARZO

1.SENSIBILIZACION FORTALECIMIENTO DEL AUTOCUIDADO

La actividad se desarrolló mediante un recorrido por las diferentes dependencias de la entidad, en el cual se visitó **oficina por oficina**, permitiendo el contacto directo con los funcionarios.

Durante cada visita se abordaron temas relacionados con:

- Importancia del autocuidado
- Manejo del estrés
- Reconocimiento de señales de agotamiento
- Estrategias prácticas de bienestar

Adicionalmente, se generó un espacio cercano de sensibilización, promoviendo la reflexión individual y colectiva sobre la importancia de cuidar la salud mental en el entorno laboral.

La actividad se caracterizó por su dinamismo, cercanía y facilidad de acceso para los colaboradores, lo cual favoreció la participación con una participación de **30 funcionarios y contratistas administrativos**





2. Manejo de emociones como estrategia de prevención del consumo de sustancias psicoactivas

Se desarrolló una actividad vivencial mediante una metodología participativa y lúdica, orientada al fortalecimiento de habilidades emocionales como factor protector frente al consumo de SPA.

Se utilizó una dinámica grupal en círculo tipo **“trencito de la vida”**, promoviendo la interacción, la confianza y la expresión emocional de los participantes.

La actividad consistió en una dinámica grupal en la que los participantes se organizaron en círculo, desarrollando ejercicios de movimiento e interacción tipo “trencito”, orientados a:

- Favorecer la expresión emocional
- Liberar tensiones
- Fortalecer la conexión grupal
- Promover el autocontrol

Durante la actividad se abordaron mensajes clave relacionados con:

- Manejo de emociones frente al estrés



- Importancia del autocontrol
- Factores de riesgo asociados al consumo de SPA
- Estrategias saludables para afrontar situaciones difíciles
- Participación de 32 funcionarios y contratistas administrativos.



3. Técnicas de autocuidado

La actividad se desarrolló mediante una estrategia piso a piso, realizando intervenciones directas en las oficinas, lo cual permitió mayor cobertura y participación de los colaboradores. Se utilizó una metodología participativa y pedagógica, combinando explicación de conceptos, orientación práctica y espacios de interacción con los participantes.

Durante la jornada se realizaron espacios de capacitación en diferentes oficinas, abordando temáticas relacionadas con el autocuidado y el bienestar integral.

Se trabajaron los siguientes ejes:

- ♦ Ejercicios de respiración y mindfulness



Se orientó a los participantes en técnicas básicas de respiración consciente y atención plena, como herramientas para la regulación emocional y la reducción del estrés en el entorno laboral.

♦ Hábitos saludables y alimentación

Se sensibilizó sobre la importancia de mantener hábitos de vida saludables, incluyendo una alimentación balanceada, hidratación adecuada y pausas activas durante la jornada laboral. Se promovió la adopción de prácticas sencillas que contribuyen al bienestar físico y mental.

♦ Estrategias de autocuidado

Se brindaron recomendaciones prácticas relacionadas con el autocuidado diario, destacando la importancia de reconocer señales de agotamiento y generar espacios de descanso

Resultados

- Participación activa de los colaboradores en las diferentes oficinas
- Sensibilización frente a la importancia del autocuidado
- Apropiación de herramientas básicas para el manejo del estrés
- Fortalecimiento de hábitos saludables
- Participación de 35 funcionarios y contratistas administrativos





ABRIL

1. Intervención colectiva en prevención de violencias basadas en género y manejo del estrés

Componente 1: Sensibilización en Violencias Basadas en Género

Se realizó la socialización del Protocolo del SENA para la prevención y atención de violencias basadas en género, enfatizando la existencia del mismo como herramienta institucional para la identificación y atención de situaciones de violencia.

Durante la actividad, se desarrolló una dinámica grupal en la cual varios instructores participaron activamente leyendo en voz alta diferentes manifestaciones de comportamiento que, de acuerdo con el protocolo, se consideran formas de violencia dentro del SENA.

Posteriormente, y como estrategia de apropiación, los participantes reforzaban cada enunciado mediante la expresión colectiva:

“ESTO ES VIOLENCIA”

Esta dinámica permitió generar mayor conciencia, reconocimiento y apropiación de los conceptos, facilitando la identificación de conductas que pueden normalizarse en el entorno laboral.



Componente 2: Intervención en manejo del estrés (Grupos blanco)

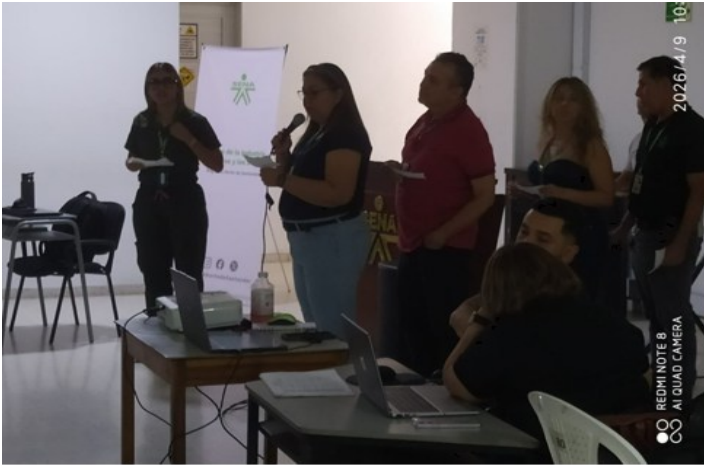
Como complemento, se desarrolló una actividad orientada al manejo del estrés dirigida a la población identificada como grupo blanco dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica. La intervención consistió en una dinámica grupal de relajación y liberación de tensiones, orientada a:

- Disminuir la carga emocional
- Favorecer el bienestar psicológico
- Promover estrategias de autocuidado
- Fortalecer la cohesión grupal

7. Resultados

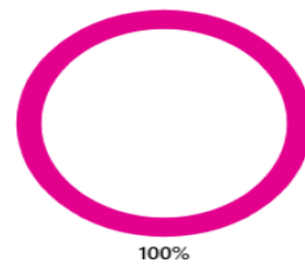
- Participación activa de los colaboradores en las actividades
- Mayor reconocimiento de conductas que constituyen violencia
- Apropiación del protocolo institucional de VBG
- Generación de espacios de reflexión colectiva
- Disminución de tensiones a través de la actividad psicosocial
- Participación de 59 contratistas.





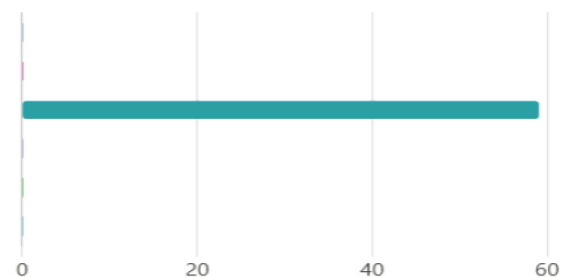
5. DEPENDENCIA (0 punto)

● CEDRUM	0
● CIES	59
● DESPACHO	0



6. TIPO DE CONTRATO (0 punto)

● TRABAJADORES OFICIALES	0
● FUNCIONARIO PLANTA	0
● CONTRATISTAS (PRESTACIÓN DE SERVICIOS)	59
● APRENDICES 055 ASISTENTE	0
● APRENDICES CON CONTRATO DE APRENDIZAJE	0
● PERSONAS DE EMPRESA TERCERIZADA	0





7. GÉNERO (0 punto)

● HOMBRE	26
● MUJER	33
● NO BINARIO	0
● Otro	0



8. ¿Cuándo se puede considerar que una conducta es acoso o violencia (VBG)? (5 puntos)

100 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

● A) Cuando ocurre varias veces	0
● B) Cuando es no deseada y genera incomodidad u ofensa	59 ✓
● C) Solo cuando hay contacto físico	0



2. Sensibilización sobre síndrome de burnout y prevención del consumo de sustancias psicoactivas

La actividad se desarrolló mediante una metodología participativa, vivencial y reflexiva, orientada a facilitar la comprensión de los contenidos y promover la apropiación de herramientas prácticas por parte de los participantes.



Fase 1: Actividad inicial – Rompehielos cognitivo

Se inició con una dinámica en parejas orientada al fortalecimiento de habilidades cognitivas, específicamente atención, rapidez mental y coordinación.

Los participantes realizaron un ejercicio de respuesta rápida en dupla, lo cual permitió:

- Activar la atención
- Generar disposición al aprendizaje
- Romper la barrera inicial del grupo
- Promover la interacción

Fase 2: Sensibilización sobre síndrome de burnout

Posteriormente, se realizó la socialización del concepto de burnout, abordando sus principales características y componentes:

- Agotamiento emocional
- Desconexión o despersonalización
- Pérdida de sentido o realización laboral

Se explicaron las señales de alerta asociadas, tales como:

- Irritabilidad
- Cansancio constante
- Distracción
- Falta de motivación
- Alteraciones del sueño

Dinámica aplicada: “Reconociendo mis señales de desconexión”

Se implementó una actividad interactiva mediante el uso de una herramienta digital tipo tablero colaborativo (Padlet), proyectado en tiempo real.

A los participantes se les planteó la pregunta:

¿Qué señal de alerta personal me indica que me estoy desconectando?



Cada participante registró de manera anónima sus respuestas, generando un ejercicio de reflexión colectiva. Entre las principales señales identificadas se destacaron:

- Distracción
- Irritabilidad
- Ansiedad
- Microsueños
- Pérdida de sentido

Esta dinámica permitió visibilizar que las señales son comunes y reconocer la importancia de actuar de manera preventiva.

Fase 3: Articulación con consumo de sustancias psicoactivas (SPA)

A partir de las señales identificadas, se realizó una articulación conceptual con el consumo de sustancias psicoactivas, explicando cómo, en algunos casos, estas pueden ser utilizadas como mecanismos inadecuados de afrontamiento frente al estrés y el agotamiento laboral.

Se sensibilizó a los participantes sobre:

- Riesgos asociados al consumo de SPA
- Relación entre estrés, burnout y consumo
- Importancia de identificar conductas de riesgo
- Estrategias saludables de afrontamiento

Se enfatizó el rol de los jefes inmediatos y conductores en la identificación temprana de posibles casos y en la promoción de entornos laborales saludables.

1. Resultados

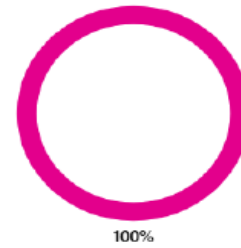
- Participación activa de los asistentes
- Identificación de señales de alerta asociadas al burnout
- Reflexión colectiva sobre el autocuidado
- Mayor conciencia frente al consumo de SPA como riesgo
- Participación de 27 instructores contratistas y 10 de planta coordinación MTT.





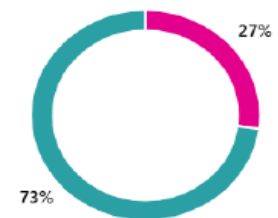
5. DEPENDENCIA (0 punto)

● CEDRUM	0
● CIES	37
● DESPACHO	0



6. TIPO DE CONTRATO (0 punto)

● TRABAJADORES OFICIALES	0
● FUNCIONARIO PLANTA	10
● CONTRATISTAS (PRESTACIÓN DE SERVICIOS)	27
● APRENDICES CON CONTRATO DE APRENDIZAJE	0



7. GÉNERO (0 punto)

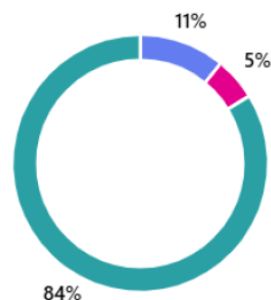
● HOMBRE	19
● MUJER	18
● NO BINARIO	0
● Otro	0





84 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

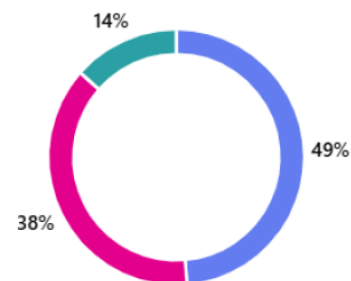
- | | |
|---|------|
| ● A) Se siente motivado y conectado con aprendices y compañeros | 4 |
| ● B) Se acostumbra a trabajar bajo presión por cumplir que es lo importante | 2 |
| ● C) Trabaja solo por cumplir, con cansancio y poca conexión | 31 ✓ |



9. El consumo de SPA frente al estrés suele ser: (5 puntos)

38 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

- | | |
|---|------|
| ● A) Una estrategia recomendada para relajarse un rato y seguir | 18 |
| ● B) Una forma de aliviar el malestar de manera temporal incorrecta | 14 ✓ |
| ● C) .Una forma de mejorar el rendimiento | 5 |



3. Intervención en clima organizacional y sensibilización en orden y limpieza

La intervención se desarrolló mediante una metodología **participativa, dinámica y vivencial**, permitiendo la integración de los colaboradores y la apropiación de los conceptos de manera práctica.

Fase 1: Actividad de clima organizacional – Dinámica grupal

Se implementó una actividad en equipo en la cual los participantes debían organizarse para formar palabras clave a partir de preguntas relacionadas con el entorno laboral, el trabajo en equipo y la convivencia.

La dinámica requería:

- Agilidad mental



- Coordinación grupal
- Comunicación asertiva
- Trabajo colaborativo

Esta actividad permitió evidenciar la importancia de la interacción efectiva y el trabajo conjunto como elementos fundamentales del clima organizacional.

Fase 2: Sensibilización en metodología 5S – “Somos Soles”

Posteriormente, se realizó la sensibilización frente a la importancia del orden y la limpieza en los ambientes de trabajo, introduciendo la metodología de las 5S, adaptada de manera pedagógica como “Somos Soles”.

Resultados

- Participación activa de instructores y colaboradores
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Mejora en la comunicación asertiva
- Sensibilización frente a la importancia del orden y la limpieza
- Participación de 11 funcionarios y 44 contratistas







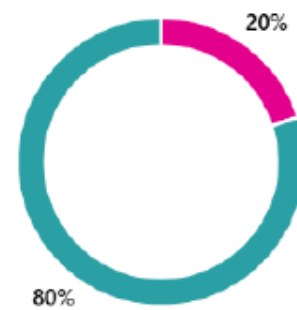
5. DEL ENDERECIA (0 punto)

● CEDRUM	0
● CIES	55
● DESPACHO	0



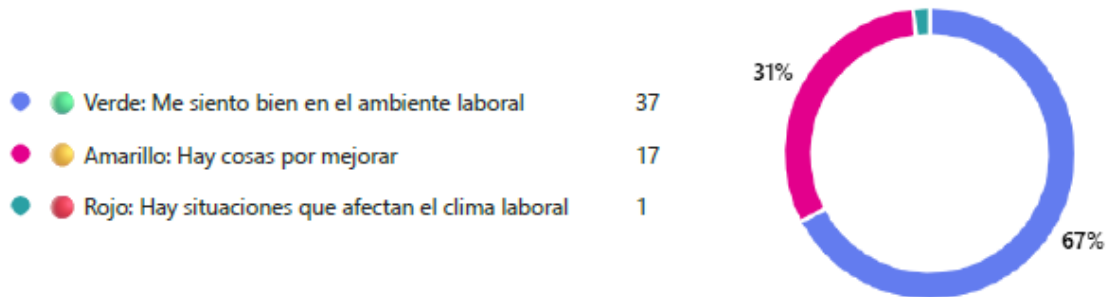
6. TIPO DE CONTRATO (0 punto)

● TRABAJADORES OFICIALES	0
● FUNCIONARIO PLANTA	11
● CONTRATISTAS (PRESTACIÓN DE SERVICIOS)	44
● APRENDICES CON CONTRATO DE APRENDIZAJE	0





9. **Semáforo del clima organizacional ¿Cómo te sientes en el ambiente laboral del SENA? (5 puntos)**



10. **En la metodología de las 5S, el objetivo principal de la etapa Seiri (Clasificar) Es ¿ Identificar los elementos innecesarios en el área de trabajo y retirarlos.?**

96 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.



4. **Charlas piso a piso en prevención del acoso laboral y sexual y fortalecimiento del clima organizacional**

La actividad se desarrolló mediante una metodología **dinámica, participativa y vivencial**, combinando estrategias de sensibilización con actividades lúdicas orientadas al bienestar.



Fase 1: Sensibilización en prevención del acoso laboral y sexual

Posteriormente, se desarrollaron charlas piso a piso en las cuales se abordaron los siguientes aspectos:

- Identificación de conductas que constituyen acoso laboral y sexual
- Diferenciación entre conflicto laboral y acoso
- Importancia del respeto y la convivencia laboral
- Consecuencias del acoso en el entorno laboral

Se promovió la reflexión frente a comportamientos cotidianos que pueden normalizarse, pero que constituyen formas de violencia.

Fase 3: Socialización de ruta de atención (Protocolo)

Se informó a los colaboradores sobre el procedimiento institucional para la presentación de denuncias por presunto acoso laboral y sexual.

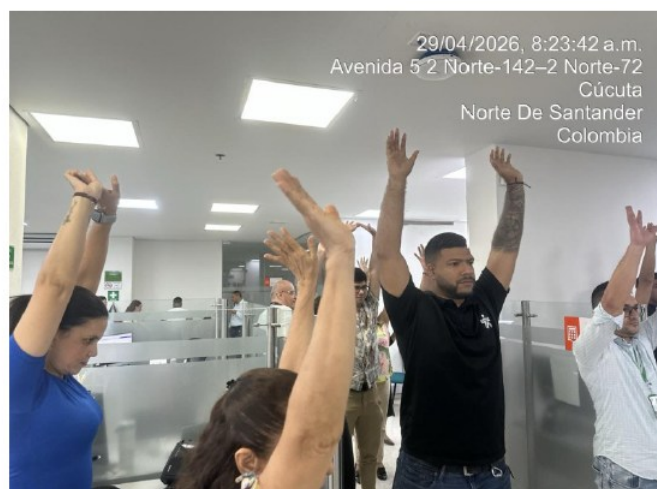
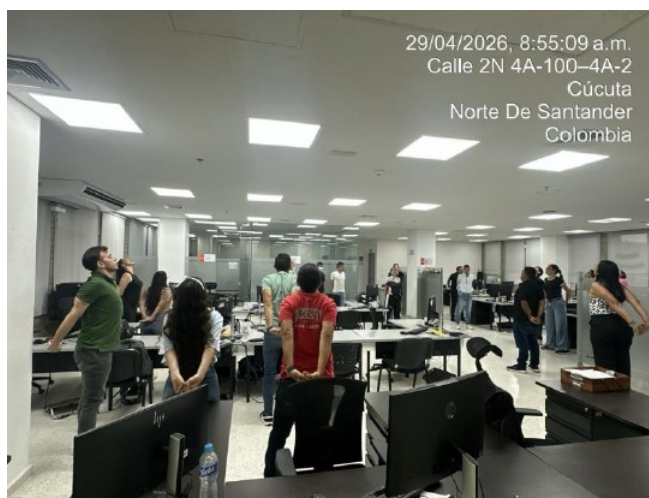
Se dio a conocer la existencia de un **código QR institucional**, el cual funciona como medio de recepción de quejas, permitiendo a los colaboradores:

- Reportar situaciones de manera confidencial
- Activar rutas de atención
- Garantizar el seguimiento por parte del comité correspondiente

Se explicó que las quejas son recepcionadas por el comité interdisciplinario de violencias, encargado de su análisis y gestión.

Resultados

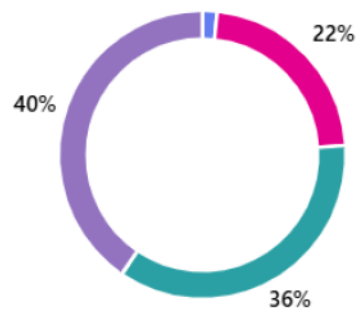
- Alta participación de los colaboradores
- Mayor conocimiento frente a conductas de acoso laboral y sexual
- Socialización efectiva del protocolo institucional
- Apropiación del uso del código QR como canal de reporte





6. TIPO DE CONTRATO (0 punto)

● TRABAJADORES OFICIALES	2
● FUNCIONARIO PLANTA	27
● CONTRATISTAS (PRESTACIÓN DE SERVICIOS)	43
● APRENDICES CON CONTRATO DE APRENDIZAJE	49



7. GÉNERO (0 punto)

● HOMBRE	66
● MUJER	54
● NO BINARIO	1
● Otro	0





9. Su nivel de satisfacción general con la actividad fue: (0 punto)



VALORACIONES PSICOLOGICAS.

Las valoraciones psicológicas fueron realizadas mediante atención individual, utilizando la plataforma institucional designada para tal fin, garantizando la confidencialidad de la información.

Durante cada valoración se efectuó:
<ul style="list-style-type: none">Entrevista psicológica estructurada
<ul style="list-style-type: none">Observación clínica del comportamiento
<ul style="list-style-type: none">Evaluación del estado emocional y cognitivo
<ul style="list-style-type: none">Aplicación de instrumentos de tamizaje cuando fue requerido
Se evaluaron aspectos como:
<ul style="list-style-type: none">Estado de ánimo
<ul style="list-style-type: none">Procesos cognitivos (atención, memoria, orientación)



<ul style="list-style-type: none">• Conducta y comportamiento
<ul style="list-style-type: none">• Habilidades de afrontamiento

Resultados

De las valoraciones realizadas a los **86 colaboradores (Funcionarios, conductores, brigadistas y deportistas)**, se obtuvo que:

<ul style="list-style-type: none">• Todos los evaluados se encuentran APTOS desde el punto de vista psicológico para el desempeño de sus funciones o actividades.
<ul style="list-style-type: none">• No se evidencian alteraciones en los procesos cognitivos básicos (atención, memoria, orientación).
<ul style="list-style-type: none">• No se identifican alteraciones en la percepción sensorial (visual o auditiva) durante la valoración.
<ul style="list-style-type: none">• No se evidencian pensamientos repetitivos disfuncionales ni alteraciones del curso o contenido del pensamiento.
<ul style="list-style-type: none">• No se identifican ideaciones suicidas ni indicadores de riesgo psicológico significativo.
<ul style="list-style-type: none">• Se evidencia adecuado control emocional, conductual y capacidad de afrontamiento.
<ul style="list-style-type: none">• En el caso de los deportistas, se evidencian condiciones psicológicas adecuadas para la participación en actividades deportivas, incluyendo control emocional, trabajo en equipo y adecuada respuesta ante la presión.

Adicionalmente, se brindaron recomendaciones generales orientadas al mantenimiento del bienestar psicológico y la prevención del riesgo psicosocial.



Valoraciones psicológicas I trimestre.

Realización de valoraciones (post incapacidad e incapacidad) (6 valoraciones)

Valoraciones ingreso (2 valoraciones)

Aplicación de escala ansiedad GAD-7 (17 aplicaciones)

Valoraciones conductores (11 valoraciones) 100%

Valoraciones brigadistas (18 valoraciones) $14/46=30\%$

Valoraciones a Deportistas disciplinas:

Futbol (9 valoraciones) $9/21 \times 100 = 42\%$

Mini Tejo (7 valoraciones) $7/17 \times 100 = 41\%$

Softball (4 valoraciones) $4/25 \times 100 = 16\%$

Atletismo (2 valoraciones) $2/10 \times 100 = 20\%$

Valoraciones Aprendices con contrato de aprendizaje (10)

Conclusión:

Las actividades grupales ejecutadas durante el periodo comprendido entre febrero y abril de 2026 permitieron fortalecer las acciones de promoción de la salud mental, prevención del riesgo psicosocial y mejoramiento del clima organizacional en la Regional Norte de Santander. A través de metodologías dinámicas, participativas y vivenciales, se logró generar espacios de sensibilización frente a temáticas relacionadas con convivencia laboral, prevención del acoso, manejo del estrés, autocuidado, consumo de sustancias psicoactivas, violencias basadas en género y fortalecimiento del bienestar emocional.

Así mismo, la participación de funcionarios, contratistas, instructores y demás colaboradores



evidenció interés y receptividad frente a las estrategias implementadas, favoreciendo la apropiación de herramientas orientadas al fortalecimiento de entornos laborales saludables. Las intervenciones realizadas contribuyen al cumplimiento de los lineamientos institucionales del SG-SST y del eje SENA Mentalmente Saludable, fortaleciendo la cultura preventiva dentro de la entidad.

Acciones de Mejora

- Fortalecer la articulación con líderes, coordinadores y dependencias para facilitar espacios y tiempos destinados al desarrollo de actividades psicosociales y de promoción de la salud mental.
- Continuar implementando metodologías dinámicas e innovadoras que favorezcan la participación activa de los colaboradores durante las intervenciones


Daniela Chacón
PSICÓLOGA LABORAL
ESP. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Nº LICENCIA: 3870 DEL 8 SEPTIEMBRE 2020