

**Diseño de un curso de formación para facilitadores
(Wellness Coach) en promoción y prevención en SST**

Elaborado por:

Ricardo Anibal Beltrán Santander

Universidad Ean

Escuela de Formación en Investigación

Seminario de Investigación de Postgrado

Bogotá

30/05/2025

Resumen

El presente estudio diseña una propuesta curricular para la formación de facilitadores (Wellness Coah) en la promoción y prevención en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), orientada al fortalecimiento de competencias técnicas, emocionales y actitudinales que promuevan la cultura del cuidado en entornos laborales. A través de un enfoque cualitativo, se aplicaron grupos focales y análisis semántico complementado con triangulación hermenéutica. Se definieron seis variables clave que fueron conceptualizadas y operacionalizadas para orientar la propuesta: transformación pedagógica, competencias técnicas, emocionales y actitudinales, innovación metodológica y evaluación del impacto. Los hallazgos permitieron construir una propuesta replicable, flexible y centrada en el aprendizaje significativo.

Palabras clave: Seguridad laboral, competencias profesionales, formación continua, cultura organizacional, bienestar laboral, metodologías educativas.

Problema de Investigación

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) fue establecido en Colombia por primera vez en el año 2014, mediante el decreto 1443 (Presidencia de la República, 2014) el cual estableció las normas y procedimientos para garantizar las condiciones laborales seguras, prevenir los accidentes y las enfermedades laborales y promover el bienestar de los trabajadores tanto empresas privadas como en las del sector público.

Sin embargo, a pesar del marco normativo robusto, que quedó consignado en el decreto 1072 (Presidencia de la República, 2015) la aplicación del SG-SST en la mayoría de las empresas del país se ha caracterizado por una visión notablemente legalista y técnica, dejando de lado el componente cultural, pedagógico y humano indispensable para consolidar verdaderas transformaciones en el entorno laboral. En muchos casos, las acciones de prevención y promoción son tratadas como simples requerimientos administrativos, lo cual reduce su alcance y sostenibilidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su documento Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Organización Mundial de Trabajo, 2001) establecen la importancia que las formaciones en SST sean impartidas por personas competentes, sin embargo no especifica con claridad que se entiende por competencia, creando así un vacío que ha favorecido a modelos de formación que priorizan el dominio de lo técnico dejando atrás otras habilidades fundamentales para la movilización de aprendizajes significativos desde ser y no desde el hacer.

Por otro lado, las instituciones educativas nacionales encargadas de formar al talento humano en temas de SST han orientado sus currículos también hacia el dominio técnico de la normativa, el análisis de riesgos y la aplicación de protocolos, pero han relegado el desarrollo de habilidades emocionales, comunicativas y relacionales. Este enfoque limita las posibilidades

de los profesionales para actuar como facilitadores del cambio organizacional, líderes del bienestar y promotores de una cultura del cuidado.

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), como principales ejecutoras y acompañantes de estos procesos, han desarrollado modelos de intervención que privilegian campañas puntuales, capacitaciones formales y entregables normativos, sin generar metodologías pedagógicas que movilicen verdaderamente a los empleadores y trabajadores a generar una conciencia colectiva sobre la importancia de la seguridad y el cuidado como pilares fundamentales de los entornos laborales.

En consecuencia, se ha identificado una brecha significativa entre el cumplimiento formal del SG-SST y la consolidación de una cultura organizacional que valore de manera genuina el bienestar, la vida y la salud de los trabajadores. Esta brecha se hace aun más grande cuando el personal que presta servicios de promoción y prevención en las empresas carece de las herramientas necesarias para conectar emocional y culturalmente con los trabajadores. En muchos casos, sus intervenciones se reducen a la identificación y corrección de comportamientos riesgosos, sin lograr incidir en la transformación profunda de hábitos, actitudes y valores en torno al cuidado.

Una formación que integre componentes técnicos, pedagógicos, comunicacionales y actitudinales permitiría potenciar el rol de estos actores como verdaderos agentes de transformación en las organizaciones. La necesidad de contar con procesos educativos que vayan más allá del cumplimiento y que se enfoquen en movilizar el sentido, el propósito y la conciencia colectiva, es cada vez más importante en Colombia. Transformar los entornos laborales requiere una visión donde el bienestar integral de los trabajadores sea un pilar estratégico para potenciar la productividad y promover la sostenibilidad.

Descripción del problema

A pesar de los avances normativos en materia de SST y la vigilancia constante por parte del gobierno a través de las ARLs, las empresas en Colombia aún no logran consolidar una cultura del cuidado sostenible, debido a que las entidades prevención y promoción no cuenta con las competencias pedagógicas, emocionales y relacionales necesarias para sensibilizar y movilizar a los trabajadores de manera efectiva en torno a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pregunta de investigación

¿Cómo diseñar un curso de formación para el personal de prevención y promoción en SST que desarrolle competencias pedagógicas, comunicativas y actitudinales, y que contribuya a fortalecer la cultura del cuidado y la prevención en los entornos laborales donde se opera?

Objetivo general

Diseñar un curso de formación dirigido al personal de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), orientado al desarrollo de competencias pedagógicas, comunicativas y actitudinales que les permitan sensibilizar, movilizar y fortalecer la cultura del cuidado y la prevención en los entornos laborales.

Objetivos específicos

- Diseñar una propuesta curricular que integre contenidos técnicos, emocionales y actitudinales para el desarrollo de competencias en cultura de seguridad y cuidado.
- Desarrollar recursos metodológicos y didácticos (talleres, guías, simulaciones, casos prácticos) que permitan replicar intervenciones efectivas en empresas de diversos sectores económicos.
- Elaborar un sistema de seguimiento que permita recoger aprendizajes y buenas prácticas del curso, para aportar al fortalecimiento de la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Justificación

Desde la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, muchas empresas lo han adoptado principalmente como una obligación normativa, más que como una herramienta estratégica para mejorar las condiciones de salud, seguridad y bienestar de sus trabajadores. Ante este enfoque limitado, la conveniencia de este trabajo se enmarca en la promoción y la consolidación de una cultura organizacional del cuidado que trascienda lo legal y se traduzca en prácticas sostenibles, conscientes y participativas dentro de las organizaciones.

Tanto en el sector público como en el privado, la cultura organizacional ha tendido a privilegiar el cumplimiento formal de los requisitos legales sobre los resultados sostenibles de largo plazo, llevando esto, a que muchas de las acciones en materia de SST se perciban como reactivas, superficiales o desconectadas de las necesidades humanas y culturales del entorno laboral.

Ahora bien, los beneficiados de esta investigación serán: las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), claves en la promoción de entornos seguros y saludables en las empresas, tampoco han desarrollado un modelo de acompañamiento que impacte de forma integral. En muchos casos, sus acciones se reducen a campañas puntuales o capacitaciones informativas, sin lograr movilizar a los trabajadores ni transformar la cultura interna de las organizaciones, pues se trata de iniciativas orientadas a cumplir con los requerimientos normativos, más que a implementar estrategias sostenibles de largo plazo que generen una transformación profunda.

Por su parte, las entidades educativas encargadas de la formación y acreditación del personal que opera en entornos relacionados con el SG-SST, han centrado su labor principalmente en la enseñanza de la normatividad, el diagnóstico técnico y las posibles intervenciones organizacionales. Sin embargo, han descuidado el desarrollo de estrategias sostenibles a largo plazo, especialmente en lo relacionado con la construcción de una cultura del cuidado del trabajador y el fortalecimiento de competencias pedagógicas y comunicativas, habilidades indispensables para que el conocimiento en seguridad y salud en el trabajo no solo se transmita, sino que conecte con las personas, movilice comportamientos y se alinee con un propósito superior: el de proteger la vida, fomentar el bienestar y transformar la cultura organizacional..

Ante este panorama, resulta prioritario fortalecer las capacidades del personal de prevención y promoción que presta servicios a las ARL o directamente a las empresas, dotándolos de herramientas que les permitan intervenir no solo desde lo técnico, sino también desde lo pedagógico, lo emocional y lo relacional. Se requiere una formación integral que los convierta en agentes de cambio capaces de sensibilizar, movilizar y transformar las organizaciones que acompañan.

Desde las implicaciones prácticas de la investigación, el diseño de un curso de formación orientado a este objetivo representa una gran apuesta transformadora, que busca aumentar el impacto de las intervenciones, fortalecer la cultura del cuidado y consolidar la responsabilidad compartida por el bienestar laboral. Este proyecto responde, por tanto, a una necesidad estructural dentro del sistema de SST en Colombia, y busca cerrar la brecha existente entre el cumplimiento formal y la transformación real de las condiciones de trabajo en las organizaciones del país.

El abordaje de este tema conlleva un valor teórico importante, pues permite realizar un análisis integral desde la teoría y la práctica sobre los enfoques multidisciplinares y la concepción actual que se desarrolla bajo la normativa legal actual de la salud ocupacional. De igual manera, genera una nueva perspectiva para el fortalecimiento del marco conceptual de la salud y seguridad en el trabajo, bajo teorías emergentes como la responsabilidad social, el cuidado del otro, la formación holística, sostenible y de liderazgo de los trabajadores y responsables.

Marco Teórico

Para el óptimo desarrollo de la investigación es necesario retomar las principales bases teóricas en las cuales se fundamenta y desenvuelve la Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese orden de ideas entender la salud resulta ser la base para un óptimo desarrollo, la salud no es solo la ausencia de patologías o enfermedades, sino un estado integral de bienestar, donde se conecta la parte física, mental y social. (OMS, 1984)

Ahora bien, dentro del concepto de salud se habla de bienestar integral, siendo este el que aborda funciones psicosociales las cuales influyen en el desempeño laboral, el estado físico y emocional, de cada persona junto con la relación de factores internos y externos del

ambiente. (Wolever et al., 2013) Por otra parte, cabe hacer énfasis en la concepción política de bienestar, donde se entiende como la garantía a la cual tienen acceso los ciudadanos de recibir acceso a servicios básicos, como salud, empleo digno, seguridad social, educación, en pro de una vida digna (); para la Asociación Americana de Psicología (APA, 2002) el bienestar o wellness, en inglés, es un concepto interdisciplinar y pluridimensional que integra indicadores físicos, mentales, sociales y emocionales, los cuales pueden ser medibles, y modificables por medio de una serie de comportamientos.

El Ministerio de Trabajo (2013), cataloga la SG-SST como la promoción del conjunto de actividades y condiciones que resulten ser seguras, saludables y que a su vez impulsen el bienestar integral (físico, mental y social) y la calidad de vida dentro del ambiente laboral, previniendo así, riesgos de lesión, enfermedad o muerte.

Respecto a la calidad del vida laboral, Hernandez, et al. (2017) afirman que existen 3 aspectos claves a cubrir los cuales garantizan este indicador, el cual surge bajo la percepción del trabajador en su empleo; la satisfacción por el cargo, junto con la seguridad e integración, de la mano del soporte institucional, son los aspectos que destacan los autores en términos de la calidad de vida laboral.

Para promover la calidad de vida laboral, la OIT (s.f) se apoya en la ergonomía; disciplina que se encarga de optimizar el rendimiento de trabajo por medio de la garantía en las condiciones laborales fundamentales para evitar desarrollo de malos comportamiento, fatiga y cansancio, y fomentar un entorno laboral seguro y productivo.

Así, como la ergonomía se encarga de analizar e incentivar el buen desarrollo e integración de estas condiciones, es igualmente importante atender a las necesidades centradas en el acompañamiento y comportamiento humano como seres sociales; en este contexto surge la figura del coach de bienestar (wellness coach), quien tiene un rol clave en la

promoción y reformulación de comportamientos y hábitos (Huffman, 2016). Para Sforzo, et al. (2018) Los aportes del coach de bienestar radican a nivel interno (personal y laboral) como a nivel externo y social, reduciendo el impacto global de enfermedades crónicas no transmisibles, las tasas de mortalidad y morbilidad, reforzando así los objetivos y políticas de desarrollo sostenible.

En consecuencia con lo expuesto anteriormente, quien se desempeña como coach de bienestar, debe estar alineado a las entidades, las políticas y las normativas, que rigen las buenas prácticas en los entornos laborales. En Colombia, El Ministerio del trabajo, así como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las principales entidades que establecen un marco normativo y de ejecución que aplica para el territorio nacional, para el reconocimiento, evaluación y control de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los ciudadanos en los entornos laborales. (Ministerio del Trabajo, 2013)

Si bien el marco normativo establece los lineamientos, es necesario tener guías o modelos teóricos y de desarrollo que aborden el bienestar, la seguridad y la salud, de forma específica y a su vez integrada. Dentro de estos modelos, se destaca el modelo transteórico de cambio, de Prochaska y DiClemente el cual explica cómo se cambia una conducta no deseada por una nueva o por un hábito distinto, este proceso se lleva a cabo por medio de 5 etapas o estadios y se aplica en distintos contextos, como puede ser el laboral (Mahmoodabab et al., 2013; Prochaska., 2007; Mostafavi & Pirzadeh, 2015). Igualmente, el modelo Precede-proceed, también resulta ser un referente y herramienta efectiva para la diseño, planificación y estructuración de intervenciones basadas en aspectos conductuales, ambientales y sociales, influyendo positivamente en la mejora de los entornos organizacionales. (Fetherman & Cebrick-Grossman, 2023; Kim et al., 2022)

Por medio de la búsqueda de información, estudios como el de García et al. (2024) dan cuenta de un aumento exponencial en el deterioro de la salud en ámbitos laborales y profesionales de todas las áreas. Partiendo de la calidad de vida como una preocupación mundial Wills & Probst (2022) junto Sirgy et al. (2001) en sus estudios concluyeron que los modelos de intervención desde la seguridad y salud en el trabajo se deben fundamentar en las características del trabajo y la demanda de recursos y esfuerzos, basándose en este modelo se hace efectiva la promoción del bienestar integral de los trabajadores; reforzando esta idea Clark et al. (2014) exponen la efectividad del coach de bienestar para la mejora de las condiciones laborales y de la calidad de vida en general.

Las habilidades blandas, también conocidas como competencias del ser, se refieren a un conjunto de capacidades socioemocionales, cognitivas y actitudinales que permiten a las personas relacionarse de una mejor forma consigo mismas y con los demás. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2023), estas habilidades incluyen la comunicación asertiva, la empatía, la colaboración, la adaptabilidad y la autorregulación emocional, entre otras. Su relevancia radica en que complementan el conocimiento técnico y académico, y son esenciales para enfrentar los desafíos del entorno profesional y social actual. De hecho, el BID destaca que las habilidades blandas son un factor determinante para el éxito tanto en la educación como en el ámbito laboral, ya que influyen en la capacidad de aprender, liderar, resolver conflictos y trabajar en equipo de manera efectiva.

Por otro lado, en el ámbito educativo, especialmente en contextos de formación, la retroalimentación proveniente de los entornos laborales cumple un papel muy importante para ajustar y perfeccionar continuamente los modelos pedagógicos. Esta información permite a los

facilitadores comprender cómo se están aplicando los contenidos en la práctica profesional, identificar brechas entre los objetivos de formación y el impacto real dentro de las empresas y adaptar las metodologías para que sean más efectivas y pertinentes. Como lo señala Psico-Smart (2024), el feedback continuo en entornos de cambio facilita la adaptación, reduce la incertidumbre y contribuye al desarrollo de estrategias formativas alineadas con las necesidades reales del entorno organizacional.

Asimismo, es importante considerar dentro de los modelos pedagógicos la gamificación como una estrategia clave para el desarrollo de habilidades blandas, debido a su capacidad para potenciar la motivación, el compromiso y la participación activa de los participantes. Según el artículo de El País (2024), esta metodología permite trasladar dinámicas propias del juego a contextos educativos y profesionales, facilitando la asimilación de conceptos complejos a través de la experiencia, la retroalimentación constante y el aprendizaje basado en retos. En el caso de las habilidades blandas —como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas—, la gamificación ofrece entornos seguros y dinámicos donde los participantes pueden experimentar, equivocarse, aprender y mejorar de manera significativa.

Para lograr una mayor claridad en el desarrollo de esta propuesta formativa en la promoción y prevención en los temas de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es necesario precisar algunos términos clave que se emplean a lo largo del documento y que, aunque relacionados, responden a enfoques distintos. El concepto de **cultura del cuidado** se entiende como un marco ético y práctico que promueve el bienestar integral en los entornos laborales, resaltando la corresponsabilidad entre trabajadores y organización (Dierckx de Casterlé et al., 2011). Por su parte, **la cultura de la seguridad** se enfoca principalmente en las creencias, normas y prácticas dirigidas a la gestión de riesgos y la promoción de

comportamientos seguros (Reason, 1997). **La prevención** se concibe como el conjunto de acciones anticipadas orientadas a reducir la probabilidad de accidentes o enfermedades laborales, integrando tanto estrategias técnicas como educativas (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2019). Finalmente, **la seguridad laboral** hace referencia a las condiciones que garantizan la integridad física, mental y emocional de los trabajadores, en concordancia con estándares internacionales (OIT, 2022). Estos conceptos se entrelazan y complementan para sustentar tanto el diagnóstico como el diseño curricular propuesto

Marco institucional

FITPRO S.A.S. es un empresa por acciones simplificada constituida en la Cámara de Comercio de Bogotá el 8 de noviembre del año 2005. Tiene operaciones en Colombia, Perú, Ecuador y Panamá y sus oficinas centrales se encuentran ubicadas en la ciudad de Bogotá.

1. Sector económico:

FITPRO S.A.S. pertenece al sector económico terciario: Servicios Deportivos y Servicios de Salud y Bienestar.

La actividad económica principal de la empresa corresponde a la "Enseñanza Deportiva y Recreativa" (código CIIU 8552), la cual incluye actividades de entrenamiento físico y deportivo que pueden impartirse en diversos entornos, la formación profesional en el área del ejercicio físico y el desarrollo de programas de actividad física, así como la prestación de soluciones de bienestar corporativo, seguridad y salud en el trabajo, salud ocupacional y servicios de promoción de la salud en el entorno laboral.

2. Nichos de mercado:

- a. Gimnasios y centros de acondicionamiento físico que requieran formación especializada para sus entrenadores y/o licencias de programas de entrenamiento deportivo.
- b. Empresas medianas y grandes del sector privado interesadas en implementar diferentes programas y actividades de bienestar laboral para sus colaboradores.
- c. Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que realizan alianzas con proveedores para implementar campañas de bienestar laboral, promoción de la seguridad y salud en el trabajo y prevención riesgos laborales.
- d. Cajas de compensación que requieren servicios especiales de bienestar para sus empresas afiliadas.

3. Productos y servicios:

- a. Licenciamiento de programas de entrenamiento físico (Les Mills™ y ProBox) en gimnasios y centros deportivos: FITPRO S.A.S. es el distribuidor exclusivo para Colombia, Perú, Ecuador y Panamá de los programas de entrenamiento de la empresa neozelandesa Les Mills™. Les Mills™ cuenta con 55 años de experiencia en la creación de diferentes programas de entrenamiento grupal que se imparten en alrededor de 20,000 gimnasios de más de 110 países.
- b. Capacitación de entrenadores físicos: FITPRO S.A.S. imparte capacitaciones de los diferentes programas de Les Mills™ y del programa ProBox, para que quienes se certifican en estos puedan dictar las clases, tal como han sido preformateadas.

c. Diseño e implementación de programas de bienestar corporativo: trabajamos directamente con ARL's y empresas privadas desarrollando e implementando diferentes actividades de promoción y prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a necesidades puntuales.

d. Desarrollo de plataformas digitales y distribución de contenido de entrenamiento físico para el seguimiento de indicadores de salud y bienestar: trabajamos con empresas que ponen a disposición de sus clientes contenido de entrenamiento físico a través de sus aplicaciones digitales, proveyéndoles dicho contenido y permitiéndoles el seguimiento de diferentes indicadores de salud y bienestar.

e. Distribución de equipos especializados para entrenamiento: proveemos a gimnasios el equipamiento deportivo desarrollado por Les Mills™.

4. Estructura organizacional:

FITPRO S.A.S. cuenta actualmente con 12 personas contratadas por nómina y alrededor de 25 contratadas por prestación de servicios, con una estructura funcional que incluye las siguientes áreas:

- Dirección General
- Unidad de Bienestar Empresarial
- Unidad de Licenciamiento y Educación de Programas de Entrenamiento
- Unidad de Operaciones y Logística
- Unidad de Comunicaciones, Marketing y Diseño
- Unidad de Proyectos Especiales y Alianzas Estratégicas
- Unidad de Soporte Administrativo, Financiero y Contable

Metodología

Este proyecto se realiza bajo un enfoque cualitativo, este enfoque se distingue no solo por analizar el objeto de estudio, sino también por otorgar valor a la interpretación subjetiva y al entendimiento del contexto en el que ocurre un fenómeno determinado. (Vega et al., 2014). Dentro de esta investigación el enfoque cualitativo permite abordar con profundidad los elementos necesarios para el desarrollo de un curso de formación en bienestar dirigido al personal de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), orientado al desarrollo de competencias pedagógicas, comunicativas y actitudinales que les permitan sensibilizar, movilizar y fortalecer la cultura del cuidado y la prevención en los entornos laborales.

El trabajo se construye desde un paradigma constructivista, que por medio de los principios se da una construcción activa y dinámica que surge de la interacción entre las personas y su entorno. En este sentido, el proceso de diseñar un curso de formación dirigido al personal de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) parte del entendimiento de que cada actor construye significados propios sobre el cuidado, la prevención y la cultura organizacional. Así pues, el paradigma constructivista, permite un desarrollo de múltiples competencias por medio del aprendizaje adquirido en procesos formativos, de la mano de las experiencias previas, fortaleciendo el pensamiento crítico y la reflexión, generando así procesos de transformación (De Franco & Solórzano, 2020).

Diseño

La ruta de investigación es un diseño etnográfico y sistemático de la teoría fundamentada; a través de los resultados el objetivo es comprender la realidad basada en experiencias de la población objeto de estudio, y gracias a ello establecer bases y categorías sólidas para la

construcción de un curso formativo; a su vez, se generan aportes importantes dentro del campo disciplinar, por medio de un poder de explicación, de enfoque naturalista y reflexivo (Contreras, Páramo y Rojano, 2019).

En pro de lo anterior, se realiza el diseño de una ruta metodológica, la cual comienza por la identificación y contextualización del problema, posteriormente se realiza la recolección de información proveniente de trabajadores involucrados en el sector seguridad y salud, seguido de un proceso de codificación.

Recolección de la Información

Al hablar de un proyecto con enfoque cualitativo, se utilizó como instrumento de recolección de información el grupo focal; el proceso se llevó a cabo por medio de un metaplanestructurado de grupo focal, el cual se ejecutó en dos sesiones, cada una con un grupo de tres personas, 2 de ellos eran colaboradores/operarios y 1 persona coordinadora. Para el almacenamiento de los contenidos obtenidos en cada una de las sesiones de grupo focal, se pensó en el establecimiento de categorías y subcategorías con el fin de poder realizar un ejercicio de categorización con base en los objetivos generales y específicos planteados para el presente proyecto.

Tabla 1

Categorías y subcategorías establecidas.

Objetivos	Categorías	Subcategorías	Indicadores
Diseñar un curso de formación dirigido al personal de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), orientado al desarrollo de competencias pedagógicas, comunicativas y	Curso de formación dirigido al personal de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST),	Desarrollo de cultura y sensibilización	Para usted ¿Qué características debería tener una intervención realmente transformadora?

actitudinales que les permitan sensibilizar, movilizar y fortalecer la cultura del cuidado y la prevención en los entornos laborales			
Diseñar una propuesta curricular que integre contenidos técnicos, emocionales y actitudinales para el desarrollo de competencias en cultura de seguridad y cuidado.	Competencias en cultura de seguridad y cuidado.	Técnicas	Desde su experiencia ¿Qué competencias técnicas considera fundamentales a la hora de ejecutar acciones enfocadas en cultura de seguridad y cuidado?
		Emocionales	¿Qué representa para ustedes el concepto de “cultura del cuidado” en el trabajo?
		Actitudinales	Para usted ¿Cuál es el facto actitudinal que más genera impacto para ser un agente de cambio en SST?
Desarrollar recursos metodológicos y didácticos (talleres, guías, simulaciones, casos prácticos) que permitan replicar intervenciones efectivas en empresas de diversos sectores económicos.		Metodología	¿Cómo debería cambiar la metodología en que educamos sobre SST?
	Recursos metodológicos y didácticos	Simulaciones de intervención	Desde su experiencia ¿Qué tipo de apoyo necesitarían para ser más efectivos?
Elaborar un sistema de seguimiento que permita recoger aprendizajes y buenas prácticas del curso, para aportar al fortalecimiento de la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Evaluación del impacto	Aprendizaje significativo	A su juicio ¿Qué creen que les ha faltado aprender o reforzar en su formación como operadores?
		Aplicación en campo	¿Qué sueñan lograr con su trabajo en términos de cultura y bienestar?

Nota. Las categorías y subcategorías se establecen a partir de los objetivos de investigación, con esta base se generan unas preguntas orientadas a una óptima recolección de información.

Definición de Variables

La definición de variable nos ayuda a tener claro lo qué vamos a observar y medir, cuáles son los aspectos clave de las intervenciones en las empresas y cómo se organiza la estructura del

curso. Como se trata de un enfoque más exploratorio y relacional, no hablamos de variables dependientes e independientes, sino de elementos que se influyen entre sí. Por eso, se hace importante definir de manera clara y práctica qué queremos evaluar. Las variables principales que orientan esta propuesta son:

1. La capacidad del curso para transformar la manera en que se trabaja la SST
2. El desarrollo de competencias en los facilitadores (técnicas, emocionales y actitudinales)
3. El uso de metodologías y recursos que se puedan aplicar fácilmente
4. La forma en que se evalúan los aprendizajes y los cambios que se logran en el día a día.

Estas variables son la base para diseñar el contenido del curso y también para hacerle seguimiento y mejorarlo con el tiempo.

Definición conceptual

Para poder trabajar bien con las variables del estudio es fundamental tener claridad sobre lo que significa cada una de ellas, especialmente desde la perspectiva teórica adoptada. Esto nos evita confusiones durante la recolección y análisis de la información, y garantiza que todos los involucrados comprendan los mismos términos de manera consistente. La definición conceptual no solo aclara el contenido de cada variable, sino que también permite establecer conexiones más sólidas entre los objetivos del curso, las estrategias de intervención y los criterios de evaluación.

1. Transformación pedagógica en SST

Se refiere a la capacidad de una intervención formativa para generar un cambio significativo en la forma en que las personas comprenden y viven la Seguridad y Salud en el Trabajo. No se trata solo de transmitir información normativa, sino de crear experiencias que conecten emocionalmente con los participantes, que les dejen aprendizajes aplicables y que fortalezcan la cultura del cuidado dentro de la organización.

2. Competencias técnicas

Hace referencia al conjunto de conocimientos y habilidades específicas que debe tener un facilitador para ejecutar acciones efectivas en SST. Incluye el manejo de conceptos como pausas activas, ergonomía, riesgos osteomusculares, primeros auxilios físicos y psicológicos, y el uso correcto de herramientas y tecnologías según el tipo de intervención y la población.

3. Competencias emocionales

Son las habilidades relacionadas con la empatía, la escucha activa, la autorregulación emocional y la capacidad de conectar con los participantes. Estas competencias permiten que el facilitador genere confianza, responda con sensibilidad a diferentes contextos emocionales y cree espacios seguros de aprendizaje y cuidado.

4. Competencias actitudinales

Es la forma en que el facilitador se relaciona con las personas desde su vestido, lenguaje corporal, disposición al servicio y respeto por las diferencias. Incluye valores como la

puntualidad, la responsabilidad, la humildad y la autenticidad, que son claves para inspirar y generar impacto en los entornos laborales.

5. Innovación metodológica y recursos aplicables

Se refiere al uso de metodologías activas, lúdicas y experienciales que permitan transmitir mensajes de SST de manera atractiva, cercana y efectiva. También incluye la creación y uso de recursos (como juegos, guías, simulaciones, material visual o sensorial) que puedan adaptarse a diferentes empresas, sectores y tamaños de grupos.

6. Evaluación del impacto

Hace referencia a la capacidad de medir qué tan efectivos han sido el curso y las intervenciones realizadas, tanto en términos de aprendizaje individual como de cambios culturales en la organización. Incluye aspectos como el aprendizaje significativo (lo que realmente se comprende y aplica) y la aplicación en campo (cómo se traduce esto en prácticas reales).

Definición operacional

Antes de aplicar las variables en el proceso de análisis y recolección de información, es necesario establecer una definición operacional que permita traducir cada concepto teórico en elementos observables y medibles. Esta definición facilita la identificación de indicadores concretos, útiles tanto para el diseño del curso como para su evaluación y seguimiento. A continuación, se presentan las definiciones operacionales de las variables clave del estudio, las cuales permiten orientar de forma clara la aplicación práctica del modelo propuesto en el contexto de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 2

Variable	Definición operacional
Transformación pedagógica en SST	Se refiere a la capacidad de una intervención formativa para generar un cambio real en la forma de pensar, sentir o actuar de los participantes. Se puede observar cuando las personas se conectan con el mensaje, lo recuerdan y aplican lo aprendido en su entorno laboral.
Competencias técnicas	Hace referencia al conocimiento y manejo adecuado de los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, como pausas activas, ergonomía, riesgos, normatividad, primeros auxilios entre otros. Se evidencia cuando el facilitador domina los contenidos y los adapta de forma clara y útil para cada grupo.
Competencias emocionales	Son las habilidades que permiten al facilitador generar cercanía con el grupo, a través de la empatía, la escucha activa y el manejo adecuado de emociones. Se manifiestan cuando los participantes se sienten cómodos, comprendidos y motivados a participar.
Competencias actitudinales	Se relacionan con el comportamiento y la disposición del facilitador: y se manifiestan cómo se comunica, cómo se presenta, cómo se relaciona con el grupo. Se evidencia en el respeto, la puntualidad, el lenguaje corporal y la coherencia entre lo que dice y hace.
Innovación metodológica y recursos aplicables	Se refiere al uso de herramientas y actividades creativas, prácticas y adaptadas al contexto, que faciliten el aprendizaje y generen recordación. Se observa cuando la metodología logra captar la atención, emocionar y conectar con las experiencias reales del trabajador.
Evaluación del impacto	Es la medición de los resultados reales de la intervención. Se refleja cuando los participantes integran lo aprendido en su comportamiento diario, lo replican o lo comentan con otros. Puede evaluarse a través de observaciones, testimonios o seguimiento posterior.

Población y Muestra

La población objeto de este estudio está conformada por facilitadores/operadores y coordinadores, que desarrollan actividades de promoción y prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en distintos sectores económicos. Se trata de profesionales que han tenido experiencia directa en campo, ya sea en diseño, ejecución o coordinación de intervenciones enfocadas en cultura del cuidado.

En total, participaron **dos grupos poblacionales** en los grupos focales:

1. Facilitadores operativos con experiencia directa en campo.
2. Coordinadores o diseñadores de programas de bienestar y SST con experiencia en campo.

Dado el tamaño limitado y específico de la población objetivo, se optó por un muestreo por conveniencia, seleccionando personas clave que cumplieran con criterios de experiencia previa y rol activo en la implementación de acciones formativas en SST. El tamaño total de la muestra fue de **siete participantes** divididos en dos grupos focales.

Este tipo de enfoque permitió obtener información valiosa, cercana a la realidad de quienes viven el día a día de las intervenciones en SST. Al tratarse de un estudio cualitativo, esta riqueza contextual es fundamental para construir propuestas formativas más acertadas y útiles. Además, la selección intencional de los participantes asegura que los resultados estén alineados con las necesidades reales del público al que se dirige el curso, lo que aumenta su pertinencia y aplicabilidad.

Segundo nivel

Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

Con base en los objetivos y la ruta metodológica que se llevara a cabo, se realiza la estructuración y diseño de los instrumentos para el proceso de recolección y administración de la información. Según lo anterior se realiza por medio de un grupo focal, con el cual se ejecutara un metapalan como herramienta de desarrollo.

Grupo Focal

La metodología que se llevara a cabo con el grupo focal, esta guiada bajo una estructura de conversatorio, guiada de igual manera por medio de las preguntas orientadoras previamente establecidas; Cada uno de los participantes dará su respuesta y punto de vista entorno a la situación planteada y se genera la posibilidad de discusión alrededor de la temática.

Tabla 2

Plan de desarrollo grupo focal.

Plan de Trabajo con Grupo Focal	
Fecha y Hora:	
Itinerario	
1.Presentación.	
2.Consentimiento informado	
3.Dinámica central con base en preguntas orientadoras.	
4.Discusión	
5.Conclusiones	
Preguntas Orientadoras	
Para usted ¿Qué características debería tener una intervención realmente transformadora?	
Desde su experiencia ¿Qué competencias técnicas considera fundamentales a la hora de ejecutar acciones enfocadas en cultura de seguridad y cuidado?	
¿Qué representa para ustedes el concepto de “cultura del cuidado” en el trabajo?	
Para usted ¿Cuál es el facto actitudinal que más genera impacto para ser un agente de cambio en SST?	
¿Cómo debería cambiar la metodología en que educamos sobre SST?	

Desde su experiencia ¿Qué tipo de apoyo necesitarían para ser más efectivos?
A su juicio ¿Qué creen que les ha faltado aprender o reforzar en su formación como operadores?
¿Qué sueñan lograr con su trabajo en términos de cultura y bienestar?

Nota. Se muestra la hoja con el grupo focal.

Consentimiento

Figura 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN GRUPOS FOCALES

Título del proyecto de investigación:

Diseño de un curso de formación para facilitadores en promoción y prevención en SST

Investigador responsable:

Ricardo Anibal Beltran Santander

rbeltra25144@universidadean.edu.co

3118115657

Propósito del estudio:

El presente estudio tiene como objetivo diseñar un curso de formación dirigido a facilitadores que trabajan en el área de promoción y prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Para ello, se recogerá información por medio de un grupo focal con el fin de identificar necesidades, perspectivas y experiencias que aporten a la construcción del contenido y metodología del curso.

Procedimiento:

Como participante, se le invitará a formar parte de un grupo focal de aproximadamente 60 a 90 minutos, donde se le harán preguntas sobre su experiencia, conocimientos y expectativas respecto a la formación en SST. La sesión será grabada (audio) para fines exclusivos de análisis.

Riesgos y beneficios:

No se prevén riesgos mayores para su integridad al participar en este estudio. Su participación contribuirá de forma significativa al diseño de una propuesta educativa relevante y útil para el sector. No se otorgará compensación económica por su participación.

Confidencialidad:

Toda la información recolectada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará exclusivamente para fines académicos. Los datos serán codificados y no se divulgará su identidad en ningún informe ni publicación resultante del estudio.

Participación voluntaria:

La participación es completamente voluntaria. Usted puede retirarse en cualquier momento sin ningún tipo de sanción ni afectación.

Autorización:

Declaro que he leído o me han leído este documento y he comprendido su contenido. Acepto participar de manera libre y voluntaria en el grupo focal descrito anteriormente.

Nota. Se presenta el consentimiento informado preparticipativo.

Técnicas de análisis de datos

Para realizar el análisis de la información se aplicó un enfoque cualitativo a través del **análisis semántico**, el cual permite interpretar de manera crítica los significados presentes en los discursos (Brague, 2006). Este proceso se llevó a cabo mediante la transcripción y revisión

detallada del contenido de los grupos focales, lo que facilitó una comprensión profunda de las percepciones, experiencias y propuestas expresadas por los participantes. Las transcripciones de los focus groups realizados se encuentran en el ANEXO 1.

Adicionalmente, se empleó la técnica de triangulación hermenéutica, con el fin de identificar relaciones y diferencias entre los puntos de vista recogidos en los dos grupos de discusión. Esta estrategia metodológica permitió encontrar tanto patrones convergentes, que reflejan coincidencias en la comprensión del fenómeno, como patrones divergentes, que revelan tensiones o matices relevantes para enriquecer el análisis ANEXO 2.

A continuación, se presenta una tabla que resume los principales patrones emergentes identificados en los grupos focales, organizados según las categorías temáticas del estudio:

Tabla 3

Categoría temática	Patrones emergentes	Ejemplos de citas o testimonios
Transformación pedagógica	Intervenciones que conmueven, conectan emocionalmente y generan reflexión en el trabajador.	“Uno se acuerda más cuando algo lo toca o le hace clic con la vida misma.”
Competencias técnicas	Conocimiento del entorno, aplicación contextualizada de normas y dominio de contenidos específicos.	“Hay que hablarle a la gente desde su realidad, no desde el código.”
Competencias emocionales	Empatía, escucha activa, capacidad de generar confianza y ambiente de respeto.	“Si uno no genera confianza, el mensaje no llega.”
Competencias actitudinales	Actitud positiva, coherencia entre discurso y acción, liderazgo inspirador.	“Uno tiene que ser ejemplo, no solo decirlo bonito.”
Innovación metodológica	Uso de juegos, dinámicas simbólicas, elementos teatrales y adaptación al tipo de público.	“Cuando jugamos, la gente se suelta, participa más y no olvida lo vivido.”
Evaluación del impacto	Dificultades para evaluar impacto, necesidad de indicadores observables y seguimiento posterior.	“Evaluar eso que uno deja sembrado es difícil si no hay seguimiento.”

Entre los hallazgos más relevantes, en la categoría de transformación de la intervención, los participantes coinciden en que una experiencia formativa efectiva debe dejar huella y generar sentido, más allá de cumplir con requerimientos técnicos. Las actividades que logran tocar emocionalmente al trabajador son percibidas como más efectivas y sostenibles en el tiempo. No obstante, algunos participantes dieron más peso al componente emocional y simbólico, mientras que otros destacaron la importancia de mantener una base técnica sólida.

En relación con las competencias del facilitador, se resalta de forma reiterada la importancia de habilidades como la empatía, la escucha, la presencia y la capacidad de adaptarse a distintos públicos. Si bien hubo consenso en que estas cualidades son esenciales, surgieron diferencias en cuanto a la prioridad que debe dársele al conocimiento técnico frente a las habilidades blandas. Algunos argumentan que la credibilidad del facilitador depende del equilibrio entre ambas.

La noción de cultura del cuidado también fue ampliamente discutida. Los participantes coincidieron en que el cuidado empieza por uno mismo, pero debe expandirse hacia lo colectivo. Aquí aparecieron visiones distintas: algunos ven el cuidado como una responsabilidad personal, mientras que otros lo entienden como una construcción que requiere respaldo organizacional.

Sobre las metodologías pedagógicas, hubo consenso en que deben ser vivenciales, creativas, adaptadas al contexto y emocionalmente significativas. Actividades lúdicas, sensoriales y prácticas fueron mencionadas como más efectivas que las capacitaciones tradicionales. Aun así, algunos participantes expresaron preferencia por modelos estructurados, mientras que otros valoran la flexibilidad e improvisación como vías para conectar con el grupo.

Finalmente, en cuanto al impacto formativo, se coincidió en que este se refleja cuando el trabajador adopta nuevas prácticas de manera voluntaria y sostenida. Aunque hubo posturas distintas sobre los métodos de evaluación (inmediatos vs. seguimiento a mediano plazo), se reconoce que el verdadero cambio se evidencia en el comportamiento cotidiano del trabajador, no solo en lo que declara haber aprendido.

Este análisis integrado permite construir un marco sólido para el diseño del curso, alineado tanto con las necesidades reales de los facilitadores como con las transformaciones que se desean generar en las organizaciones.

Análisis y discusión de los resultados

En este apartado se muestran los resultados de investigación desde dos perspectivas, la primera basada en la recolección de narrativas por medio del meta plan que se llevó a cabo en dos grupos focales donde participaron tanto operativos como coordinadores, con base en sus narrativas seguidamente se desarrolló un análisis de tipo inferencial. Desde la segunda perspectiva se llevaron a cabo planes de acción en pro del cumplimiento de los objetivos de investigación.

Resultados con respecto a las narrativas y hallazgos del análisis inferencial.

Se evidencia que la comunicación, la conexión y el sentido de adaptabilidad y empatía con la población de trabajo son características que priman a la hora de hablar de una intervención transformadora, igualmente desde las competencias técnicas, emocionales y actitudinales en cuanto a la cultura de seguridad y cuidado en el trabajo el sentido del cuidado por el otro se evidencia gran atención por la comunicación nuevamente, la atención al detalle,

la preparación y formación de cada persona desde el ámbito en el cual se desenvuelve y logra adaptarse y propiciar entornos seguros desde la SST.

Ahora bien, desde los recursos metodológicos y didácticos que se imparten desde la enseñanza y formación, se evidencian requerimientos hacia un aprendizaje facilitado por medio de recursos didácticos, que faciliten la comprensión e interiorización de temas tan amplios y complejos desde la normativa y rigurosidad como lo es la SST. Lo anterior, permite también abordar las habilidades blandas desde el primer contacto y un poco el manejo del grupo para llevar actividades efectivas de cambio, aprender por medio del juego, de recursos físicos y tecnológicos logrando una capacitación en equipos y en conceptos de manera eficiente.

Lograr mejorar estos procesos de formación y aprendizaje se encamina a los sueños y a la visión mega de los operarios y organizadores, pues el hecho de poder impactar la vida de las personas y empresas, por medio de la transmisión de mensajes de autocuidado y autorrespeto, generando conciencia en la promoción de la salud y bienestar genera una satisfacción personal que deja sentimientos de gratitud y felicidad en quien brinda, como en quien recibe el servicio.

El diseño del curso de formación en Wellness Coaching, fue diseñado teniendo en cuenta las necesidades emergentes e identificadas través de 4 ejes formativos:

Tabla 4

Eje	Propósito
Técnico	Dominar conceptos de SST, evaluación de riesgos, comunicación y primeros auxilios.
Emocional	Desarrollar empatía, manejo emocional en campo, conexión humana y narrativa transformadora.
Actitudinal	Fomentar la vocación de servicio, presencia, lenguaje corporal positivo y respeto.
Metodológico	Diseñar y ejecutar intervenciones experienciales, adaptables y memorables.

De igual forma el diseño del curso se fundamenta en metodologías que privilegian el aprendizaje experiencial, el desarrollo emocional y la construcción de sentido en contextos laborales. A partir de lo evidenciado en los grupos focales, se prioriza un enfoque centrado en el facilitador (Wellness Coach) como agente de cambio, y no solo como transmisor de contenidos.

Desde la perspectiva del aprendizaje experiencial, se retoma el enfoque de Kolb (1984), quien plantea que el conocimiento se construye a partir de la reflexión sobre la experiencia vivida. Por ello, el curso incorpora actividades sensoriales, simulaciones y ejercicios prácticos que buscan generar transformación desde lo experimentado.

La gamificación, entendida como el uso de elementos del juego en contextos no lúdicos (Werbach & Hunter, 2012), se integra para aumentar la participación, el disfrute y la recordación de los mensajes clave. Así mismo, el modelo de coaching educativo (Whitmore, 2010) inspira el rol del facilitador como guía que acompaña y potencia el desarrollo del otro, más allá de impartir saberes.

Se incorpora también la pedagogía del cuidado (Noddings, 2005), en la cual el proceso formativo es visto como una oportunidad para generar vínculos significativos, desde la empatía, la responsabilidad y el reconocimiento del otro. Finalmente, se tiene en cuenta el enfoque de aprendizaje significativo de Ausubel (1963), que resalta la importancia de partir del conocimiento y la experiencia previa del trabajador para lograr aprendizajes duraderos y aplicables.

A continuación se evidencia una propuesta de diseño estructural del curso, desde duración, modalidad, introducción, objetivos, y contenidos a abordar.

Curso Virtual de Formación en Wellness Coaching

Duración: 40 horas

Modalidad: Virtual (sincrónica, asincrónica y trabajo autónomo)

Certificación: Fitpro S.A.S.

Introducción

En un mundo que exige soluciones integrales para el bienestar, el rol del Wellness Coach se posiciona como un agente de transformación personal y colectiva. Este curso virtual está diseñado para formar coaches capaces de acompañar procesos de cambio positivo, desde el cuidado del cuerpo hasta la gestión de emociones, la promoción del buen vivir y la creación de entornos más saludables y sostenibles.

Dirigido a personas con o sin formación en áreas de la salud, esta formación propone una experiencia significativa que combina ciencia, conciencia y acción. Desde un enfoque humano y profesional, el participante aprenderá a identificar necesidades, diseñar intervenciones y desarrollar habilidades clave para acompañar a otros con empatía, ética y creatividad.

Objetivo General

Formar Wellness Coaches integrales, capaces de promover el bienestar personal y colectivo, mediante el desarrollo de competencias prácticas, conocimiento normativo y habilidades humanas esenciales para diseñar y ejecutar estrategias de intervención adaptadas a diversos contextos laborales y sociales.

Objetivos Específicos

1. Comprender los fundamentos del bienestar integral y sus múltiples dimensiones (física, mental, emocional, ocupacional, espiritual, entre otras).

2. Identificar el rol, el alcance y las competencias esenciales del Wellness Coach desde una perspectiva ética y profesional.
3. Reconocer y aplicar herramientas, hábitos y prácticas de bienestar aplicables al entorno personal, laboral y comunitario.
4. Conocer la legislación y normativa vigente en Colombia relacionada con el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo.
5. Desarrollar habilidades en comunicación, escucha activa, liderazgo consciente y acompañamiento basado en evidencia.
6. Diseñar intervenciones simples y efectivas para promover el bienestar en diversos escenarios.
7. Fomentar la construcción de un estilo personal auténtico como Wellness Coach, con sello distintivo y capacidad de innovación.

Módulo	Contenido
1	Bienvenida y propósito
	Introducción al curso, expectativas, objetivos generales y visión del rol de wellness coach, actividad final.
2	Qué es el bienestar?
	Concepto de bienestar, tipos (hedónico, eudaimónico, social, organizacional ...) diferencia entre wellbeing y wellness
3	El rol del wellness coach
	Definición de wellness coaching, diferencia con coach de salud – terapeutas – facilitadores, alcances y límites
4	Mapa integral del bienestar
	Explicación de los diferentes tipos de wellness
4.1	Psicosocial
	Manejo emocional, el fortalecimiento de relaciones saludables y la prevención del riesgo psicosocial en entornos laborales.

4.2	Osteomuscular	Cuidado físico mediante pausas activas, ergonomía básica y estrategias para prevenir dolencias musculoesqueléticas.
4.3	Nutricional	Principios de alimentación equilibrada, consciente y práctica, orientada a mejorar energía, salud y hábitos sostenibles.
4.4	Financiero	Educación financiera para gestionar el dinero con mayor consciencia, reducir el estrés económico y planear a futuro.
4.5	Espiritual	Mindfulness e introspección, se fomenta la conexión con valores personales, propósito de vida y bienestar trascendental.
4.6	Ambiental	Se analiza cómo el entorno físico y natural influye en el bienestar, promoviendo hábitos sostenibles y espacios laborales más saludables
4.7	Sentido de propósito	Este espacio invita a descubrir el propósito personal y profesional como eje motivador para una vida más plena, coherente y significativa.
5	Tendencias disruptivas	Wellness digital, biohacking, neurobienestar, bienestar corporativo, pausas activas con VR, etc. Contexto nacional e internacional
6	Habilidades de un wellness coach	Escucha activa, comunicación empática, diseño de intervenciones, liderazgo positivo, observación sin juicio.
7	Tu sello como wellness coach	Marca personal, autenticidad, enfoque consciente, diseño del ser coach, valores y coherencia

8	Normativa y Marco Legal	Legislación Colombiana sobre bienestar, SST, bienestar empresarial, decreto 1072, ley 1562, lineamientos de ARL y conceptos clave
9	Diseño de intervenciones en wellness	Tipos de intervenciones (individuales, grupales, organizacionales) duración, objetivos y recursos metodológicos y didácticos. Gamificación
10	Medición de Impacto y Mejora continua	Se promueve la retroalimentación no solo como evaluación, sino como herramienta de aprendizaje continuo.

Los hallazgos obtenidos en los grupos focales fueron fundamentales para estructurar el diseño curricular del curso, asegurando que cada módulo responda a necesidades reales del rol del wellness coach. La importancia de generar experiencias emocionales significativas en los procesos de aprendizaje se refleja en los Módulos 1, 4 y 9, a través del uso de dinámicas simbólicas, prácticas de mindfulness y estrategias de gamificación que promueven la conexión personal y el compromiso activo. Por su parte, la necesidad de una retroalimentación constante para mejorar el desempeño del facilitador se aborda en el Módulo 10, mediante indicadores cualitativos, espacios de observación y feedback participativo. La comunicación empática, identificada como competencia esencial para liderar procesos de bienestar, se trabaja de forma específica en el Módulo 6, donde se fortalecen habilidades como la escucha activa, la observación sin juicio y la expresión asertiva. Finalmente, el deseo de encontrar y cultivar un propósito personal y profesional, como eje motivador del cuidado propio y colectivo, se desarrolla en los Módulos 4.7 y 7, a través de ejercicios de introspección, conexión con los valores y diseño del sello personal del coach. Esta articulación asegura que el currículo no solo informe, sino que transforme desde la experiencia vivida.

Es importante resaltar que en el diseño curricular del curso, uno de los componentes esenciales es la incorporación de recursos metodológicos y didácticos que faciliten la forma de replicar las intervenciones en diferentes contextos organizacionales. Los hallazgos de los grupos focales muestran que los facilitadores valoran especialmente aquellos recursos que permiten activar la participación, conectar con la realidad cotidiana del trabajador y generar aprendizajes significativos. Las simulaciones, los ejercicios simbólicos, los casos prácticos basados en experiencias reales y las dinámicas sensoriales emergen como herramientas pedagógicas de alto impacto, como se puede ver a través de un ejemplo en el ANEXO 3. Estos recursos no solo fortalecen la comprensión de los contenidos técnicos, sino que también promueven la reflexión y la apropiación del mensaje preventivo.

Si bien el diseño del curso contempla una fase de evaluación, es fundamental ampliar la definición del impacto esperado y los mecanismos para medirlo y retroalimentar el proceso formativo. El impacto del curso no debe limitarse a la asistencia o satisfacción de los participantes, sino que debe considerar indicadores cualitativos y cuantitativos que reflejen cambios reales en competencias, actitudes y prácticas en los entornos laborales.

Para ello, se propone un sistema de evaluación que incorpore encuestas de satisfacción y percepción al finalizar cada módulo; evaluaciones de aprendizaje, mediante casos desarrollados en empresas de diferentes sectores, y pruebas con registro audiovisual sobre situaciones en las que necesiten de las habilidades adquiridas; y entrevistas o focus groups posteriores al curso, orientados a indagar sobre la aplicación práctica de los contenidos en las organizaciones y su repercusión en la cultura del cuidado y bienestar.

Adicionalmente, se sugiere crear un banco de aprendizajes y buenas prácticas, construido con aportes de los facilitadores, los participantes y las personas responsables del

proceso. Este repositorio permitirá identificar patrones de mejora, ajustar los contenidos o metodologías en función del contexto, y fortalecer la evolución continua del programa formativo. La retroalimentación, en este sentido, no solo es un cierre, sino un punto de partida para iterar, adaptar y seguir transformando.

Discusión

Los resultados dan cuenta de la importancia de habilidades como la comunicación, la conexión, la capacidad de adaptabilidad, la empatía, y en general las habilidades blandas a la hora de intervenir en distintas poblaciones generando impactos positivos y transformadores, apoyando esta idea Wolever et al. (2024), así como Gibbs & Larcus(2015) afirman que este tipo de habilidades ayuda a maximizar los efectos de las intervenciones desde el cambio comportamental, igualmente es necesario fortalecer estos estándares a la hora de la implementación teórica y práctica, siendo necesaria dentro de la consolidación de un curricular óptimo e innovador.

Por otra parte, Perlman & Abu Dabrh (2020) en su estudio hacen un diferenciador entre los tipos de coaching (coach de salud, de bienestar, de vida, desalud holística, de liderazgo), sus enfoques y alcances en Estados Unidos, esta perspectiva también es valiosa, pues permite generar una reflexión encaminada al rol y alcance del wellness coach en Colombia.

Ahora bien, al igual que las habilidades blandas resulta imperativo abordar los ejes competitivos, técnicos, emocionales, actitudinales y metodológicos, que representan la cultura de cuidado a nivel organizacional desde factores intrínsecos y extrínsecos, gracias a esta útil clasificación es posible dar cuenta que así como en Estados Unidos, en Colombia, se requiere un marco regulatorio y normativo, que como indican Ahmann et al. (2024) junto con estructuras formativas que atiendan a los desafíos de la etapa inicial en la cual se encuentra

el wellness coach en Colombia, donde se necesita una delimitación de funciones competencias y ámbitos de acción.

De manera general también se evidenció que existe un estímulo para atender de la mejor manera los servicios en las empresas, es por esto que para enseñar y aplicar de forma efectiva los modelos de bienestar corporativo junto con las políticas internas que apelan a la salud mental, física, y calidad de vida integral, atendiendo a la perspectiva que apoya y sostiene esta idea para Pătac et al. (2024) es necesario incorporar elementos de manera paulatina y articulada, donde los colaboradores y operarios puedan visualizarse y sean conscientes del impacto, que como bien ellos dicen desean dejar, la huella personal y de la empresa, donde el coach no se reduce a una figura o rol, sino que se consolide como un ser integral, su figura se mantenga y crezca en el tiempo para atender a las necesidades sociales y comerciales.

Con base en los resultados, es inherente el conocimiento teórico y practico fundamentado que debe tener un coach de bienestar, pues es quien debe desarrollar una perspectiva sistemática y flexible que le permita implementar y adaptar correctamente sus intervenciones en contextos abiertos y diversos. Lo anterior implica una representación en la innovación y creación de nuevas métodos de formación profesional, desde un punto de vista pluridisciplinar, que integre psicología positiva, gestión en salud, habilidades blandas y liderazgo consciente como principios fundamentales que guíen el rol del wellness coach.

Conclusiones

La experiencia de este estudio permitió evidenciar que los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ganan verdadero sentido cuando logran generar conexión con las personas. Los grupos focales, conformados por facilitadores y diseñadores de intervenciones, reafirmaron que más allá del conocimiento técnico, lo que realmente transforma es la capacidad de tocar

emocionalmente a los trabajadores, de llegarles con mensajes que se sientan cercanos, útiles y aplicables en su día a día.

Uno de los principales hallazgos fue la identificación de seis variables clave que permiten construir una formación en SST centrada en la cultura del cuidado: la transformación pedagógica, las competencias técnicas, emocionales y actitudinales, la innovación metodológica y la evaluación del impacto. Estas dimensiones no solo se definieron conceptualmente, sino también a partir de lo que los actores en terreno han vivido, sentido y reflexionado. El enfoque práctico de esta investigación permitió reconocer tensiones reales, como la necesidad de equilibrar el conocimiento normativo con la empatía, o la importancia de diseñar metodologías flexibles pero estructuradas.

La experiencia también reveló que una intervención es recordada cuando genera sentido, cuando involucra los sentidos, cuando emociona y cuando invita a actuar sin que nadie obligue. Esta idea se alinea con los planteamientos de Zabala y Arnau (2007), quienes proponen que el aprendizaje significativo debe ser contextualizado y emocionalmente resonante. Autores como Wolever et al. (2013) y Gibbs & Larcus (2015) refuerzan la importancia de las competencias blandas para el cambio de comportamiento sostenible en ambientes laborales. El modelo de cambio de Prochaska (2007) y las propuestas de la APA (2002) sobre bienestar integral respaldan la necesidad de intervenciones que atiendan las distintas dimensiones del ser humano, no solo desde la prevención del riesgo, sino desde el fortalecimiento de la motivación, el propósito y la conexión interpersonal.

En ese sentido, el diseño curricular propuesto a partir de esta investigación es una respuesta directa a las voces del campo. Es una invitación a formar facilitadores que no solo sepan, sino que sepan llegar. Esta propuesta se proyecta como una herramienta útil para organizaciones

que quieran ir más allá del deber y comenzar a construir culturas donde cuidarse sea una decisión compartida.

Esta investigación concluye que transformar la cultura del cuidado en los entornos laborales requiere mucho más que cumplir con las normativas impartidas por el gobierno central: se trata de formar facilitadores (wellness coaches) capaces de conectar con las personas (trabajadores) desde la empatía, el ejemplo y la experiencia significativa. La propuesta curricular desarrollada responde a esa necesidad, incorporando enfoques pedagógicos como la gamificación, que convierte el aprendizaje en una experiencia participativa y memorable, al favorecer la motivación intrínseca y la implicación activa del participante (Werbach & Hunter, 2012), así como la retroalimentación constante, mecanismo clave para la reflexión y la mejora continua en los procesos de aprendizaje (Hattie & Timperley, 2007). En conjunto, estos elementos permiten construir intervenciones más humanas, motivadoras y sostenibles. Con ello, esta investigación no solo aporta a la formación en prevención y promoción del SST, sino que deja una invitación abierta a repensar cómo educamos para el cuidado: **no desde la obligación, sino desde el sentido.**

Lista de referencias

- Ahmann, E., Saviet, M., Conboy, L., Smith, K., Iachini, B., & DeMartin, R. (2024). Health and wellness coaching and sustained gains: a rapid systematic review. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 18(2), 162-180.
- American Psychological Association APA. (2002, noviembre). Wellness: More than the absence of illness. *Monitor on Psychology*. <https://www.apa.org/monitor/nov02/wellness>
- Brage, L. (2006). El análisis semántico y pragmático de las entrevistas de investigación. *Empiria. Revista de Metodología de las ciencias sociales*, (11), 107-129. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297125210007.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2023). *Habilidades blandas: qué son y por qué importan en la educación*. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/habilidades-blandas/>
- Clark, M. M., Bradley, K. L., Jenkins, S. M., Mettler, E. A., Larson, B. G., Preston, H. R., ... & Douglas, K. S. V. (2014, November). The effectiveness of wellness coaching for improving quality of life. *Mayo Clinic Proceedings* (Vol. 89, No. 11, pp. 1537-1544).
- De Franco, M., & Solórzano, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. Recuperado de: <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Dierckx de Casterlé, B., Willemse, A., Verschueren, M., & Milisen, K. (2011). Impact of clinical leadership on nurses' moral sensitivity and quality of care: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Scholarship*, 43(4), 322-329. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2011.01413.x>

El País. (2024). Así es la gamificación, la estrategia que revoluciona el aprendizaje y el desarrollo profesional. Recuperado de <https://elpais.com/economia/formacion/2024-09-06/asi-es-la-gamificacion-la-estrategia-que-revoluciona-el-aprendizaje-y-el-desarrollo-profesional.html>

Fetherman, D. & Cebrick-Grossman, J. (2023). Use of the PRECEDE-PROCEED Model to Pilot an Occupational Physical Activity Intervention: Tailored Through a Community Partnership. *Workplace health & safety*, 71(8), 367–374.

García, J., Meza, Á., & Berlanga, D. (2024). La calidad de vida laboral en docentes de educación media superior: diferencias por sexo. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, (15), 3.

Gibbs, T., & Larcus, J. (2015). Wellness coaching: Helping students thrive . *Journal of Student Affairs*, 24(23), 23-34.

Gibbs, H., & Larcus, J. (2015). *Humanizing the Workplace: Strategies for Employee Well-being*. *Journal of Workplace Psychology*, 12(3), 145–159.

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>

Hernández, J. A., Morales, M. A., y Arriaga, M. Y. (2017). Calidad de vida laboral en docentes universitarios: más allá de la satisfacción [Ponencia]. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE, San Luis Potosí.

Huffman, M. H. (2016). Advancing the practice of health coaching: differentiation from wellness coaching. *Workplace health & safety*, 64(9), 400-403.

Kim, J., Jang, J., Kim, B. *et al.* (2022). Effect of the PRECEDE-PROCEED model on health programs: a systematic review and meta-analysis. *Syst Rev* 11, 213.

- Mahmoodabab, S., Mohammadi, M., & Abad, M. (2013). Application of Transtheoretical Model to Exercise in Office Staff. *Electronic physician*, 5(1), 588–593.
<https://doi.org/10.14661/2013.588-593>
- Ministerio del Trabajo. (2013). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1443 de 2014, por el cual se establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Diario Oficial No. 49.190. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58590>
- Ministerio del Trabajo (Colombia). (2015). *Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2019). *Guía técnica para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)*. Bogotá D.C.: Dirección de Riesgos Laborales.
- Mostafavi, F., & Pirzadeh, A. (2015). Physical activity among employee women based on transtheoretical model. *Journal of education and health promotion*, 4, 81.
<https://doi.org/10.4103/2277-9531.171792>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_publ_9223116341_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. OIT (s.f.). Ergonomía. <https://www.ilo.org/es/ergonomia>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Seguridad y salud en el trabajo: Una visión global*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

- Organización Mundial de la Salud. OMS (1984). *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es>
- Pătac, B., Zăgrean, A. M., Botezatu, A., Fudulu, A., Cucu, N., Popa-Velea, O., & Zăgrean, L. (2024). The impact of Health & Wellness Coaching intervention on the level of stress perceived physically / mentally / psychologically. *Health , Sports & Rehabilitation Medicine*, 25(2).
- Perlman, A. I., & Abu Dabrh, A. M. (2020). Health and wellness coaching in serving the needs of today's patients: a primer for healthcare professionals. *Global Advances in Health and Medicine*, 9, 2164956120959274.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial No. 49.523. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72589>
- Prochaska J. The Transtheoretical Model Applied to the Community and the Workplace. *Journal of Health Psychology*. 2007;12(1):198-200.
- Psico-Smart. (2024). El papel del feedback continuo en la gestión del cambio: cómo preparar a tu organización para la transformación digital. Recuperado de <https://psico-smart.com/articulos/articulo-el-papel-del-feedback-continuo-en-la-gestion-del-cambio-como-preparar-a-tu-organizacion-para-la-transformacion-digital-186973>
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate Publishing.
- Sirgy, J., Efraty, D., Siegel, P., y Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010986923468>

- Vega, G., Ávila, J., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, G. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15). Recuperado de: <https://core.ac.uk/reader/236413540>
- Werbach, K., & Hunter, D. (2012). *For the win: How game thinking can revolutionize your business*. Wharton Digital Press.
- Wills, O., & Probst, Y. (2022). Understanding lifestyle self-management regimens that improve the life quality of people living with multiple sclerosis: a systematic review and meta-analysis. *Health and Quality of Life Outcomes*, 20(1), 153.
- Wolever, R., Simmons, L., Sforzo, G., Dill, D., Kaye, M., Bechard, E. M. & Yang, N. (2013). A systematic review of the literature on health and wellness coaching: defining a key behavioral intervention in healthcare. *Global advances in health and medicine*, 2(4), 38-57. <https://doi.org/10.7453/gahmj.2013.042>
- Wolever, R. Q., Cline, T. R., Weiss, J. M., Carmack, S., Schultz, C., Arloski, M., & Lawson, K. (2024). Group Health & Wellness Coaching: development and validation of the required competencies. *BMC Health Services Research*, 24(1), 392.
- Zabala, A., & Arnau, L. (2007). *11 ideas clave: Cómo aprender y enseñar competencias*. Editorial Graó.

ANEXO 1

FOCUS GROUP 1

Unknown Speaker 0:03
Bueno, bienvenidos

Speaker 1 0:15
y muchas gracias por participar en este grupo focal. El propósito de este grupo es poder identificar algunas mejoras que podemos hacer frente al diseño de un curso en SST para aquellos facilitadores que hacen intervenciones en las compañías. Entonces, digamos que de lo que se trata esto es que entendemos que hay unas posibles fallencias entre la norma y la entrega de la información a las compañías. Y la idea es poder identificar a través de esta investigación que son aquellas cosas que son importantes que hemos dejado de lado a la hora de poder realizar una operación de promoción y prevención en la compañía. La información va a ser confidencial, hay libertad para opinar. Vamos a grabar esta sesión y por eso el consentimiento que ustedes tienen delante para que lo puedan firmar y puedan si están de acuerdo

Unknown Speaker 1:19
entregar 1 vez me lo entreguen, entonces

Unknown Speaker 1:36
maravilloso

Speaker 1 1:41
entonces la idea es que vamos a hacer dos grupos focales y que tengamos diferentes perspectivas. Y por eso digamos, ustedes tres están aquí porque de alguna forma han participado en alguna entrega de un de un servicio en seguridad y salud en el trabajo, pero también tiene perspectivas diferentes frente al desarrollo de actividades o coordinación con algunas personas externas para poder desarrollar este tipo de actividades. La idea es que no nos demoremos más de 1 h en lo que estamos haciendo. Va a ser algo muy rápido y conciso. Y quisiera pedirles a ustedes cuando uno habla de seguridad y salud en el trabajo, ¿qué palabras se les viene a la cabeza

Unknown Speaker 2:38
cuando hablamos de seguridad riesgo

Unknown Speaker 2:59
cuidado estado.

Unknown Speaker 3:05
Para mí algo que saliera en el trabajo es una simbiosis.

Speaker 1 3:08
Simbiosis porque es tanto el bienestar

Speaker 2 3:13
como para la empresa como para los trabajadores La

Unknown Speaker 3:26
palabra requerimiento también se

Speaker 1 3:41
me viene a la cabeza hablamos de alguna forma de seguridad y salud en el trabajo, hay muchas cosas que nuestra mente trae rápidamente a nuestro consciente y es el tema de riesgo, cuidado, prevención, bienestar. Y así como lo estaba diciendo Fede una digamos un doble rol de la empresa y del trabajador que a veces digamos que sentimos que en la seguridad del seguro del trabajo es una labor más empresarial que incluso del trabajador pero el trabajador pero se lo de alguna forma lo ve como un actor pasivo dentro del tema del riesgo laboral entonces vamos a entrar con digamos con las preguntas y así quisiera que fuéramos primero desde Lucy hasta Chuchi y después de Chuchi hasta Lucy o sea así. Vamos a ir jugando en

las preguntas entonces Lucy ¿Qué características debería tener una intervención realmente transformadora?

Speaker 3 4:49
Características de una intervención transformadora a la

Speaker 1 4:57
luz de la experiencia que cada uno. Detenido frente a lo que ha hecho,

Speaker 3 5:01
frente a lo que hemos hecho, por ejemplo, opinando exactamente

Speaker 1 5:06
¿cuando te enfrentas o bien a la ejecución de una actividad o bien a la concepción

Speaker 3 5:13
de una actividad a la concepción de la actividad ¿

Speaker 1 5:17
porque digamos que en la concepción también estoy uno pensando en características particulares. Entonces, ¿Qué características debería tener esa intervención para que fuera realmente transformado?

Speaker 3 5:29
Entonces, desde la concepción voy a hablar. Yo creo que la característica que realmente lo haga transformador es la palabra no es orden, sino el anticipo. Puede ser de repente, anticipar ahora si voy a si voy a armar, digamos, una operación, a eso a eso me refiero. Si voy a armar una operación

Unknown Speaker 5:57
y puedo, digamos, que

Speaker 3 6:01
tender a la mano los elementos que me van a ayudar a que esa operación se vuelva final transformadora. Yo debería creo que es eso. Prefiero cambiar la palabra anticipo a tener al alcance esas herramientas que me permitan tener armar esa operación desde la base desde el inicio y mis herramientas sería tener primero personal disponible pero ese personal disponible a su vez con ahí es donde viene mi palabra anticipo con esa hacer esa pregunta previa o hacer esa pregunta de disponibilidad de tiempo siempre preguntando al operador si servicio y no asumiendo de que si no, pues si lo tienes, no lo voy a lo voy a incluir. De todas maneras, a mí me encantaría que así ocurrieran las cosas en la práctica. A veces no ocurre tanto así. Esa sería una de mis herramientas tener tener perdón esa sería una de las cosas que quería tener esas herramientas a la mano 1 de ellas sería como que confirmar antes de confirmar con todos antes de que se realice la operación no sé si me estoy dejando entender o sea que haya

Unknown Speaker 7:18
disponibilidad de ese facilitador para la actividad pregunta no para

Speaker 3 7:36
la actividad digamos una Nicole una Nicole que se va a operar este gafas y de pronto yo digo bueno tengo esta sesión de gafas voy a poner a Nicole pero yo no sé si Nicole tiene disponibilidad de tiempo no el simple hecho de decir de preguntarle tendrías disponibilidad para este servicio a mí ese simple gesto ya me dice mucho de que la operación desde su base estoy arrancando bastante bien. OK, como le digo una vez más, pero esto en la práctica a veces no ocurre. Es como me salen los servicios súper rápido, tengo que agendar con personas ya ya súper rápido. Y la primera persona que

Speaker 1 8:20
se me viene a la cabeza tú identificas que una intervención se puede convertir en una experiencia realmente transformadora

Speaker 2 8:36
para que sea transformadora en la pues digamos a nivel de los empleados, siento que tiene que ser algo pertinente. O sea, que realmente estoy cercano a las necesidades de las personas y eso implica un conocimiento de la exposición de lo que estoy el trabajador. No va a ser transformador si realmente no es de fácil comprensión y no lo pueden aplicar a su contexto. O sea, tiene que ser muy individualizado en cierta parte a las necesidades y a lo que estoy llevando a cabo. Y ahí mismo también siento que para que sea transformador es que se puede

replicar de forma individual por parte de los trabajadores sin tener un supervisor al lado. O sea, es más como el enseñar a cuidarse, el enseñar a esa promoción de la salud y no simplemente dirigir y que uno sea el necesario para que las personas se cuiden a sí mismos. Siento que es más ilustrar a las personas a cómo ellos mismos se deben cuidar y enfocados en esa promoción y prevención. Siento que para que sea transformador uno tiene siempre que actuar en cuanto a los determinantes sociales de la salud. Entonces, esas características que si os influyen en la salud del trabajador, sea tanto en la empresa como fuera de la empresa. Pero el ámbito privado es el que a uno le permite interactuar sobre la vida de los trabajadores y que realmente tenga un impacto en esa vida y en esa calidad de vida de las personas. Cuando hablas

Speaker 1 9:57
del impacto privado, estás hablando. De qué particularmente

Speaker 2 10:03
la empresa, sino que eso impacta a las personas mucho más allá de lo laboral.

Speaker 1 10:18
Ah, OK, ya entonces estás hablando, digamos, particularmente en esa intervención, de que sea pertinente, digamos que la gente entienda que es algo que está enfocado en su desarrollo laboral, digamos. Y lo otro es que no sea un impacto solo esperando que a alguien le diga qué hacer, sino que él aprenda cómo hacer. Sí, correcto. Siento que una de

Speaker 4 10:45
las características que puede llevar es una actividad más transformadora. Yo me voy un poco más a lo romántico y es definitivamente el proceso de Lombardi. OK, las personas que hacen intervenciones habitualmente en sistemas de seguridad y salud en el trabajo se enfocan mucho en la forma, pero quizás no en el fondo de las actividades. Entonces, la conexión interpersonal siento que es un factor detonante para que sea algo muy transformador la

Speaker 1 11:12
conexión entre el facilitador y la persona que recibe la intervención. Esto

Speaker 4 11:15
se da a través del desarrollo de esas habilidades blandas y de la comunicación efectiva. ¿Qué es lo que pasa cuando una persona llega a una actividad de seguridad salud en el trabajo y le dice que tiene que hacer una pausa activa? Se queda en la forma de la pausa activa, pero no piensa en el trasfondo que puede llevar utilizando el vehículo la pausa activa en cada una de las personas en las que toca. Entonces, por ejemplo, temas como el lenguaje no verbal, el tema de la comunicación no verbal puede impactar mucho en la conexión con la persona y puede llegar el de ARL a decirme lleva una pausa activa y es como ah pero cuando yo ya creo que este espacio se vuelve un momento de conexión yo lo hablo desde mi experiencia con el tema del fin de grupal y es si nosotros verdaderamente hacemos sentir a una persona valorada si hacemos sentir una persona exitosa y dejar que las inhibiciones y los temores que tiene sobre una actividad física o un proceso de desconexión mental se superen nosotros podemos construir una conexión efectiva, literalmente con esa persona. Entonces, algo que ayuda a que esto suceda es que quien intervenga en actividades de prevención y de promoción de la salud de las empresas salud de las empresas debe tener una completa claridad de cuál es el verdadero propósito de la actividad. Si esta persona comprende el propósito, puede mejorar sus habilidades de conexión, porque mi propósito no es que la gente haga un ejercicio de flexibilidad, mi propósito es que la gente encuentre que con ese ejercicio de flexibilidad va a relajarse, va a dejar de pensar en cosas negativas, va a cambiar su estado mental y esto lo va a predisponer para mejorar su productividad, mejorar su salud, mejorar su bienestar, pero todo a través de un espacio donde la persona se sienta muy bien. Por lo general esos espacios se vuelven como por política hay que cumplirlos. Se vuelve mucho porque toca y cuando alguien hace algo porque toca, le saca el verdadero provecho a algo que es lo que hemos vivido con la experiencia que muchas empresas, sobre todo en las que vamos de forma recurrente cuando nos ven y ven que somos nosotros, la gente automáticamente cambia su chip y dices ay, ustedes llegaron ustedes otra vez. ¿Qué tal si eso se puede replicar a que no solamente sea con los otros, sino con todas las personas que tengan que hacer mi intervención se volverá un espacio no solamente riguroso de ley, sino se volverá un espacio amigable para las personas. Entonces es una oportunidad de conectar con la empresa. OK,

Unknown Speaker 13:40
¿Quieres añadir otra cosa

Unknown Speaker 13:43
dentro de la operación ya perfecto sí o

Speaker 1 13:46

sea estamos hablando de intervenciones transformadoras o sea cuando cuando estamos en campo que los elementos puede simplificar que la gente recibe y que los incorpora como bien dice Federico en su vida de que permanecen en el tiempo.

Speaker 3 14:04

Entonces hay digamos que para que sea transformadora para la persona que le estamos prestando el servicio, hay algo que comparto con Jesús y es ese tema de conexión y no todas las operadoras lo tienen, pero si realmente encontramos ese punto de conexión entre el que está dando el servicio y la persona y entiende por qué está haciendo la actividad de pausa activa ahí realmente es cuando número uno te agradecen o te miran a los ojos o preguntan cuándo regresa Y ahí te das cuenta si gusta, si impacta y es algo que es algo que le ocupamos profundizar un poco más, pero para poder alcanzar eso, entonces para que se dé esa atmósfera y se dé como dijo esa experiencia transformadora, entonces tenemos que encontrar a esa persona que tenga esa sabiduría. Parte de la investigación. O sea, esas cosas son

Speaker 1 15:15

las que hacen falta realmente para que una cultura de seguridad y salud en el trabajo permanezca muy sólida en una empresa. ¿Quieres aportar algo más? O está bien? Perfecto. Listo. Entonces segunda pregunta, desde la experiencia de cada uno de ustedes, ¿qué competencias técnicas considera fundamentales a la hora de ejecutar acciones enfocadas en cultura de la seguridad y del cuidado? ¿qué competencias técnicas debería tener un facilitador a la hora de ejecutar una acción enfocada en temas de cultura de seguridad y del cuidado

Speaker 4 16:07

yo tengo una consulta ahí pequeña. Nosotros trabajamos en diferentes ámbitos cuando hablamos de temas de seguridad en el trabajo, hay unos temas que son directamente relacionados a lo costo y muscular. Sí, y hay otras cosas que están ligadas psicosocial. Sí, yo considero que depende mucho hacia qué norte se dirige cada persona para tener sus habilidades técnicas. Obviamente, si buscamos una formación integral, pues claramente hay bastantes cosas que meter a la bolsa, pero hay unas que sí son más prioritarias, dependiendo si están en psicosocial. Bueno, esto muscular es lo que pienso yo. OK, te podemos responder desde esa perspectiva? Sí,

Speaker 1 16:43

sí, sí, podemos hacerlo así. Y pueden incluso decir, bueno, las habilidades técnicas van a depender mucho del foco que tenga la actividad, si es en este lado, en este lado, en este lado

Unknown Speaker 17:00

y en este lado. Comienzas

Unknown Speaker 17:02

contigo? OK, listo. Entonces

Speaker 4 17:06

competencias técnicas necesarias para alguien que está haciendo trabajos de intervención. Si vamos desde lo más general a lo más específico, podemos entender que una de las principales cosas que una persona debe entender es entender cómo comunicarse con la persona independientemente de lo que vaya a ser. Puede ser muy buen evaluador clínico y hacer las mejores antropometrías, pero si no tiene el lenguaje adecuado, dependiendo a quién le hablas. Si están en la bolsa de valores o en el patio del SITP debes tener una identificación de a quién le hablas para utilizar un lenguaje que sea lo suficientemente claro pero que sea suficientemente también técnico dentro de lo que está haciendo para darle profesionalismo al tema entonces habilidades técnicas para alguien que hace desde el osteomuscular es el comprender las nociones de todo el tema anatómico para que una persona si está en búsqueda de prevención y de salud en su trabajo, debe reconocer cuáles son los riesgos que tiene que evitar dependiendo de la actividad que está ejecutando, llámese actividad física, llámese intervención directa a través de temas de masajes y también debe tener una capacidad que esta la deben cumplir los dos. Me devuelve un poco a lo general. ¿Qué hacer en una situación de riesgo como un primer auxilio inmediato muy básico. Tenemos personas que están haciendo ejercicios con realidad virtual. Son personas que están propensas a sufrir un accidente laboral ¿Qué tan

Unknown Speaker 18:42

prevenidos estamos nosotros

Speaker 4 18:45

para saber que si estamos haciendo un ejercicio de promoción y prevención de la salud, podemos ser una persona que puede caerse doblas un tobillo, golpearse con algún elemento que le puede ocasionar un accidente laboral. Cuando estamos en búsqueda de prevenir su salud, hay una digámoslo así, una planificación que nos puede ayudar el tema de identificar los factores de

riesgo en cada actividad, que es algo que siento que puede ser una habilidad, que es una competencia técnica que puede desarrollar en la persona que opera. Así yo nunca llego a una empresa yo tengo que desarrollar una capacidad de identificar cuáles son los posibles riesgos que puede conllevar una actividad osteomuscular desde lo psicosocial tener una clara comprensión de cuáles son los elementos que hoy por hoy se debe tener mucho cuidado, por ejemplo, con el tema del lenguaje, con el tema de la comunicación. Hay muchos temas que hoy en día no entendemos desde el lenguaje que basta, desde el lenguaje incluyente hasta cosas que pueden llegar a ser ofensivas para alguien. Y yo puedo estar en una charla de psicología, pero puedo estar tocando temas muy delicados que lo que siento yo que podría esta persona tener como una habilidad técnica es una formación específica de cuál es el lenguaje asertivo que yo debo utilizar para que desde lo psicosocial cumpla mi objetivo de mejorar. Aplicación del conocimiento sin

Speaker 2 20:12

salir de lo técnico, siento que no se puede volver una entidad netamente práctica porque se pierde el objetivo y el trasfondo. Y cuando uno tiene en cuenta esos componentes técnicos, uno perfecciona el servicio para que tenga mayor impacto. Porque no es simplemente llevar el servicio a cabo. Es muy distinto uno llevar el servicio a uno llevar el servicio y darse cuenta de ciertos detalles que implican, digamos, en lo biomecánico es muy distinto uno hacer un ejercicio, uno puede hacer el mismo ejercicio con dos mecánicas totalmente distintas y eso va a tener una eficiencia totalmente distinta. Entonces, es muy distinto simplemente ir a hacer, a ir a hacer y saber cómo lo estoy haciendo y por qué lo estoy haciendo de esa manera. Entonces, así siento que uno tiene que llevar lo técnico a lo práctico sin olvidarlo totalmente.

Unknown Speaker 21:05

Y hay otra cosa y es la planificación impacto,

Speaker 2 21:08

la capacidad de planificar tiempos, de planificar movimientos, de planificar absolutamente todo lo que está dentro de las estrategias que están se están llevando a cabo y eso ayuda también a saber el impacto que se está logrando, porque es que igual si uno no tiene el objetivo claro, uno entra simplemente a hacer actividades por hacerlas. Y en cuanto a otras competencias ya técnicas, siento que también tiene que haber una formación en cuanto a las necesidades que tienen los trabajadores y a la exposición que tienen. O sea, saber desde dónde es que nace un riesgo psicosocial, saber desde dónde es que está el riesgo económico en una persona que está sentada todo el día a una persona que está caminando todo el día o un conductor que lleva todo el día sentado. O sea, saber cómo una misma estrategia puede impactar de dos maneras totalmente distintas a trabajadores que están expuestos a dos cosas totalmente distintas. Pero la misma estrategia le está funcionando

Speaker 3 22:11

en cuanto a características, perdón, competencias técnicas que debería tener un operador. Está súper complejo como lo dividí Jesús tanto en el ostio como el psicosocial que es lo que apuntamos si es si es una operación sea muscular y psicosocial no de todas maneras necesariamente tendremos que tener personas que tengan esos conocimientos básicos básicos si va a movilizar si va a movilizar a a personas en un entrenamiento de stretching, por ejemplo, ponerle qué tal el foco del ejercicio, que es para relajarnos. Pero si los mueve de una manera que no es correcta y porque no tiene los conocimientos básicos de un entrenamiento de movilidad de rangos, esa pausa activa al final puede ser perjudicial para la persona que está que le toca para la persona que le toca tomar la cosa para más una característica una competencia técnica que sean los conocimientos básicos o sea personas que realmente hayan tenido contacto con ya sea que gracias grupales ya sea que tengan una carrera profesional En el tema y si es en el área psicosocial, a mí me parece hasta un poco más difícil, no sé si difícil, pero retador encontrar a una persona que, por ejemplo, el día de ayer lo llevo al ejemplo el día de ayer que se hizo la charla de comunicación efectiva, si bien es cierto, yo me puedo empapar mucho del tema pero a mí eso no me es una experta. Lo ideal es que llegue una persona que tenga cursos o que haya desarrollado algunos algunos no sé haya tenido acceso a esta información de manera más profesional porque yo psicóloga no soy y creo que tener estas personas que tengan este tipo de conocimientos básicos, ya sea en lo otro, ya sea en lo psicosocial, va a enriquecer mucho más la experiencia enviar a una persona que como yo, que hago clases grupales y tengo conocimientos en otras cosas biológicas, siento que aplanar un poco la experiencia. Entonces podemos identificar a personas con este tipo de perfiles y enviarlos. Para mí la competencia es que tengan los conocimientos básicos, dependiendo de la actividad se va a realizar.

Speaker 1 24:36

Sí pero bueno, vamos a pasar a otro a otro capítulo que tiene que ver con, digamos, con temas más emocionales, y aquí apelo un poquito como a lo que ustedes experimentan cuando estamos

hablando de la cultura del cuidado y la pregunta es la. ¿Qué representa para ustedes el concepto de la cultura del cuidado

Speaker 5 25:12
en el trabajo? OK,

Speaker 3 25:20
arranco yo para la cultura del cuidado. Yo me voy a valer de una frase que incluso cuando nos entrevistamos el cuidar del otro y esa frase de cuidar del otro siento que tiene muchas aristas de las cuales se podría atacar, se podría enfocar el simple hecho de cuidar de la cultura del cuidado y cuidar de la otra persona pero sin descuidarme a mí para que yo te pueda cuidar a ti porque cultura del cuidado no solamente es pienso yo no solamente es tener este sentido del servicio hacia las personas que estamos tocando y es brindarle toda nuestra experiencia, todos nuestros conocimientos

Unknown Speaker 26:15
va un poco más allá de eso

Speaker 3 26:18
cuando yo empiezo a tener sentido de cuidarme a mí misma y cómo me cuido a mí misma evitando factores de estrés. Por ejemplo, si yo llevo una sesión irritada, súper estresada por haber motivos, no tiene que usar necesariamente el trabajo tuve una mala mañana yo simplemente pero si yo si desde yo si desde la persona que estoy operando no viene con esa actitud de servir para mí ahí yo siento que ya la cultura del cuidado se quiebra

Unknown Speaker 26:52
ok te pregunto un poquito

Speaker 1 26:55
porque arrancaste por el concepto pero quisiera que me lo pudieras desglosar un poquito más como para qué? Para ti ¿Qué es la cultura del cuidado? No cómo no, cómo se desarrolla la cultura del cuidado, sino qué implica o qué connotaciones tiene la cultura del cuidado?

Unknown Speaker 27:16
¿Qué implica? Si uno

Speaker 1 27:21
hablara del concepto de cultura del cuidado de que estaba

Unknown Speaker 27:25
si uno hablara del concepto de la cultura del cuidado

Speaker 3 27:30
entonces lo reduciría al bienestar ok cultura del cuidado

Unknown Speaker 27:38
como esa conciencia

Unknown Speaker 27:41
esa conciencia de cuanto a la

Unknown Speaker 27:51
cultura, cuida

Speaker 2 27:57
del cuidado del trabajo, siendo que todo parte de un componente holístico, es decir, toda una interacción de sus sistemas para componer el bienestar del trabajador, teniendo en cuenta que la persona no es simplemente individuo, no es simplemente la persona dentro del grupo de un grupo. No es simplemente la persona dentro de la comunidad laboral y su interacción con el ambiente sino que va mucho más allá de eso y es la interacción entre la persona su entorno y su trabajo porque después de todo estamos es trabajando o sea no simplemente podemos pensar en el trabajador que está bien sino que es que el trabajador está bien y haga su trabajo bien porque nada nos sirve cuidar simplemente el bienestar si no está haciendo lo que le toca a la persona. Y con esto voy a que dentro de la cultura del cuidado no es simplemente cuidar a la persona, sino que la persona también sepa gestionar su trabajo y las demandas que el trabajo le implica. Y con esto también voy a que se desarrollara habilidades del trabajador de acuerdo a sus tareas y que las tareas estén de acuerdo a las habilidades del trabajador, teniendo en cuenta también que el trabajador tiene un contexto extralaboral que puede impactar en su manera de desarrollar cada una

de las tareas y si todo esto se junta y se logra de la manera cuidada concreta de Que el trabajador ponga de su parte y la empresa ponga de su parte. No se obtiene simplemente el bienestar del trabajador, sino el bienestar de la empresa.

Speaker 4 29:33

Cuando yo escucho la palabra cultura de cuidado para mí la definición es que es todo lo que se refiere a la construcción de una atmósfera colectiva que se refiera a todo tipo de acciones que van obligadas al pro del bienestar holístico de la población de la que uno habla eso es como yo lo podría definir ok

Speaker 1 29:53

o sea tiene en esto de la cultura tiene que ver con con una con. Grupo de personas particulares y en la forma en que ellos interactúan. Sí,

Speaker 4 30:04

yo lo o sea, si a mí me hablan de la cultura del cuidado yo tengo que analizar desde que es una perspectiva, por ejemplo, localizada, por ejemplo, la cultura del cuidado de esta empresa. Cuando me hablan de la cultura del cuidado de esta empresa, yo involucro a todos los colaboradores de la empresa y a lo que yo hablo. A mí me gusta mucho hablar de la palabra atmósfera porque lo utilizamos mucho en clases grupales, cuando hablamos también de conexión y es una atmósfera. Es algo donde tú puedes estar en tu casa haciendo trabajo remoto en la oficina, pero haces parte cuando haces el trabajo de una atmósfera y esa atmósfera es como todo lo que te rodea a ti. Entonces, para mí esa atmósfera colectiva que tiene que ver en que no solamente me importa el cuidado personal mío y nada más, sino que también mis acciones debo entender que impactan a los demás. Por eso es que la cultura del cuidado no está solamente ir a hacer ejercicio o hacerlo positivo, sino también en cómo estoy hablando yo acciones que van en pro del bienestar holístico desde todas las aristas y que construyen la atmósfera colectiva. Para mí es la el tema de la cultura del cuidado tema de la cultura del gobierno

Speaker 3 31:36

o de acciones como lo mencionaste que realiza un grupo de personas, pero con el fin yo sigo pensando esto con el fin de cuidar del otro. OK, del cuidado del otro, pero eso no va a ocurrir si yo no me cuido a mí misma. OK, entonces ya lo podría resumir como ese conjunto de acciones para cuidar del otro, pero desde un cuidado propio.

Unknown Speaker 32:05

OK, ya lo resumo súper. Vale,

Speaker 1 32:13

ahora pasamos digamos, a otra categoría que tiene que ver con el tema actitudinal. Y quisiera preguntarles para ustedes, ¿Cuál es el factor actitudinal que más genera impacto para ser un agente de cambio actitudinal? O sea, la

Unknown Speaker 32:29

expresión actitud

Unknown Speaker 32:32

exactamente,

Speaker 1 32:37

¿Cuál es lo que para ustedes genera mayor impacto en una gente en un facilitador que está en una actividad de seguridad y salud en el trabajo

Unknown Speaker 32:49

la empatía

Unknown Speaker 32:50

la empatía ok

Unknown Speaker 32:56

profundizando ¿Cuál es empatía

Speaker 4 32:58

desde la perspectiva de la cultura del cuidado para mí para ti es que debo entender a quién le voy a hablar o a quién voy a abordar para hacerme actividad estamos hablando de factores actitudinales Mi actitud es ese conjunto de rasgos que van a determinar cómo yo abordo una situación o una práctica Un ejercicio lo que sea cuando yo considero que tengo empatía. O en la persona que sale a hacer una actividad considera que tiene empatía, ¿cómo va a lograr entender

por qu@ situaciones podr#an estar pasando las personas con las cuales est#o interviniendo. Por ejemplo, si estoy en una empresa de personas que trabajan con temas de servicios generales y de aseo. Yo debo entender un poco c#mo es la carga laboral de esas personas. Si estoy en un call center, debo que entender cu#l es la carga emocional de esas personas. Si estoy en una empresa de seguridad privada, debo entender cu#l es por qu@ tipo de cosas pueden estar pasando ellos y deber#a entender que desde la empat#a, s# que hay cosas que a ellos les gustar#a escuchar. S# que hay cosas que a ellos les gustar#a hacer. Def#nele un poquito la empat#a. Para m#, la palabra empat#a es literalmente ponerme en el lugar de la otra persona y b#sicamente estar en el lugar de esa persona para entender a m# que me gustar#a escuchar y c#mo me gustar#a sentirme desde lo que el otro hace por m#. Desde esta perspectiva, para m# la empat#a es si yo soy una persona que est#o constantemente acotada y estresada porque estoy recibiendo improprios, insultos por una lv#nea telef#nica en mi trabajo que me gustar#a a m# escuchar o qu@ me gustar#a hacer y escuchar a la vez que hago una intervenci#n para mejorar mi salud o f#sica o psicosocial cuando yo entiendo que una persona de estas tiene una carga emocional muy pesada, el hecho de tener empat#a me permite a m# entender por lo que est#o pasando esta persona y no. Entender que yo voy a ser solamente una actividad y la ejecuto porque s#, cuando yo entiendo por qu@ cosas puede estar pasando esa persona, la actitud de la empat#a me permite a m# saber qu@ tipo de cosas pueden ser como el alivio para #l. l alivio es t# eres grande, t# eres importante como t#, no hay nadie, eres #nico. Ese tipo de cosas que yo le puedo decir a una persona decir a una persona en un tipo de actividad f#sica, por ejemplo, para motivar lo que haga un ejercicio es imag#nate que est#s liber#ndote toda esa carga emocional que tienes con cada apoyo que lanzas haciendo body combat. Cuando yo entiendo que ese mensaje va m#s all# de solamente hacer un gesto t#cnico, a que haga una liberaci#n emocional. Para m# eso est#o en la empat#a. O desde lo psicosocial. Cuando le estoy hablando a una persona de cuatro acuerdos de la cultura tolteca que son el secreto de la felicidad y el bienestar para #l, entiendo que es una persona que puede tener una carga emocional grande y que lo m#s importante en la vida es que no se tome nada personal de que no suponga que sea impecable con sus palabras y que haga el mejor esfuerzo todo lo que hace su hijo. Entonces, para m# la empat#a creo que es el factor m#s detonante de esa gratitud. OK, s#per. Yo

Speaker 2 36:11

tambi#n me quedo mucho con la empat#a. Sin embargo, hay un matiz que a m# me gusta agregar ah# es la capacidad de transmitir la seguridad dentro del conocimiento, no ser simplemente la persona de ah# es que me cae bien y viene a hacerme la actividad, sino este man me logra conectar de mucha forma, pero tiene un trasfondo en lo que est#o haciendo. No es simplemente hacer la actividad, sino que la persona tambi#n entienda lo que est#o logrando y es transmitir el conocimiento, transmitir el fondo de la actividad sin caer en la soberbia, que es lo que muchas veces pasa, que es muy distinto a que cuando va un m#dico laboral y dice no es que usted est#o le empieza a hablar lejos con muchos tecnicismos y no entra a tener esa conexi#n, pero tiene mucho conocimiento que est#o aplicando. Entonces siento que es esa balanza de la empat#a, de lograr conectar con la persona, ponerme en los zapatos de la persona, transmitirle el conocimiento que yo estoy viendo detr#s de la labor de la persona, sin caer en la soberbia de que yo s# lo que est#o haciendo la persona y yo s# cu#l es el riesgo de la persona. Y entonces es ir m#s all# de simplemente ser quien hace la actividad, a ser el profesional que me est#o haciendo una actividad y tiene la capacidad de poner todo el conocimiento te#rico de una forma desmenuzada para que yo lo pueda entender y aplique m#s all# de simplemente la presencia de la persona que est#o en este momento guiando. O sea, podr#amos

Speaker 1 37:31

resumir c#mo ponerse el nivel de la persona? S#, ok s#per yo

Speaker 3 37:36

complementar#a en realidad porque est#o s#per bien eso el concepto de de de hacer esto este servicio desde la desde la empat#a yo le agregar#a de ese facto actitudinal que debe tener ese operador hacerlo desde el respeto yo puedo respetar yo puedo entender y puedo ponerme en el lugar de la persona que est#o s#per estresada y as# y te puedo entender pero si no te si te comunico lo que lo que he venido a hacer a comunicarte lo que lo que quiero que entiendas y no lo hago desde un respeto hasta esa empat#a podr#a abordar la falsedad, la falsedad, as# podr#a ganar. S#, podr#a como hasta dar lo falso. Esta persona est#o siendo sobre emp#tica conmigo. Sabe yo ya le expres# que no estoy teniendo un buen d#a. Igual vino a hacer su actividad. #l hoy ya vino a hacer su actividad y se quiere poner en mis zapatos. Pero si yo se siento que esta persona lo est#o haciendo sin el respeto debido ah# podr#a aclararse tambi#n la operaci#n. Entonces para yo agregar#a a la empat#a hacerlo tambi#n desde el respeto y desde la conexi#n como padre. OK,

Speaker 1 38:57

s#per ahora vamos a hacer un cambio a un tema metodol#gico. Este tal vez es tal vez una de las preguntas m#s enredadas que tiene esta sesi#n, pero quer#a plantearla para ver c#mo ustedes

la pueden digerir y darle una respuesta ¿cómo deberíamos cambiar la metodología en que educamos sobre la seguridad de salud del trabajo? ¿cómo deberíamos cambiar la metodología en la que nosotros educamos sobre salud y seguridad y salud en el trabajo

Unknown Speaker 39:41
sobre cómo educar. Sí.

Unknown Speaker 39:46
Y cuando hablamos de educar es educar a las empresas. Sí,

Unknown Speaker 39:51
¿Sobre qué sobre seguridad y salud en

Unknown Speaker 39:53
el trabajo? Exactamente. Sí. Entonces,

Speaker 4 39:55
¿cómo deberíamos cambiar la metodología en la que nosotros. Sí

Speaker 1 40:00
esto digamos con el fin de realizar intervenciones más efectivas en las empresas. O sea, nosotros vamos con un mensaje de seguridad y salud en el trabajo en temas de promoción de temas de prevención ¿cómo deberíamos cambiar la metodología que estamos utilizando actualmente

Unknown Speaker 40:24
yo tengo adelante

Speaker 3 40:28
yo tengo un punto que lo vi en base a la experiencia que lo vi el día justamente de ayer muchas de las empresas ya son las que piden los servicios que piden infinidad de cosas, como lo vimos ayer esto de la comunicación, pero hazlo como origami.

Unknown Speaker 40:48
Siento que las empresas incluso

Speaker 3 40:52
no saben qué tienen o están súper desconectados con sus propios empleados que piden cosas. Piden cosas muy enredadas. Quizás una

Unknown Speaker 41:05
enredadas

Speaker 3 41:20
comunicación, sino te voy a ofrecer un servicio en el cual tus trabajadores van a aprender ahora a comunicarse de manera efectiva, dependiendo si sea que sea un supervisor u otro operador. La manera como vamos a lograr esto va a ser a través de tal y proponemos la actividad.

Unknown Speaker 41:41
Siento que

Speaker 3 41:44
es importante tener este brazo y este aliado con las empresas, pero a veces siento que también caemos en que le damos todo lo que quiere, pero lo que quiere no tiene sentido. Si podríamos hacerlos entender que el servicio va más allá de solamente el servicio, que en realidad tiene un sentido podría ser incluso más provechoso para ellos, para los que reciben el servicio. Yo lo cambiaría. Entonces, a que se se profundice, que tenga un como un espíritu el el servicio que se está ofreciendo cambiar a través de las palabras a través del diálogo a través de la comunicación o sea pero hacerlos entender que ese servicio que me están pidiendo podría ser podríamos cambiarlo o ofrecerle algo mejor lo de ayer y yo me sigo quedando con lo de ayer porque de ayer porque me parecía una experiencia muy enriquecedora, enriquecedora en el sentido de que hay cosas que

Unknown Speaker 42:51
juntas son un poco abominables. Claro,

Speaker 3 42:54
si se les puede hacer entender personas a través del diálogo para cambiar Uno tiene que entrar a tratar dos partes

Unknown Speaker 43:17
totalmente

Speaker 2 43:20
distintas igual de importante 1 parte es la parte directiva y otra parte es los empleados como tal en la parte directiva es hacerle entender a esas directivas los gerentes a esos directores que es la seguridad y salud en el trabajo es mucho más que un requisito ya porque sí está totalmente legalizado y está puesto en papel la obligatoriedad de tener pues estrategias en salud y seguridad en el trabajo, pero no es simplemente un capricho gubernamental de decir tienen que meterle plata a eso, porque sí es darles a entender a esas personas cuál es el impacto a futuro y en el momento que están teniendo todo ese tipo de intervenciones, es simplemente discernir el presupuesto que le quede por ahí de algún lado para hacer lo que le toca, porque es un hecho que la seguridad y salud en el trabajo no es opcional para las empresas, sino es darle la importancia de que de qué son esas acciones que se están llevando y que esas acciones tienen tanto un impacto económico como productivo, o sea, el impacto económico sí puede estar invirtiendo a la salud de sus trabajadores y usted lo puede ver como un gasto, pero realmente está haciendo eso una inversión en sus trabajadores que está impactando su productividad. Y en vez de tener 100 empleados que le trabajen el 80 % 17 20 más, puede tener esos 100, esos 100 mismos trabajadores que le trabajen al 100 % porque están contentos con su empresa, están conectados con su empresa y se ven motivados con su razón de ser, con su razón de actuar en la empresa.

Speaker 1 44:50
Yo quiero aquí devolverme un paso y es cuando estamos hablando de metodologías es nosotros tenemos muchas formas. Exactamente es muy. Formas de poder llegar y transmitir el conocimiento en seguridad y salud o en promoción en prevención -¿Cuáles creen ustedes que son las metodologías más efectivas las que generan las que generan o sea o cómo deberían cambiarse y

Speaker 2 45:15
ahí voy con la parte de los empleados que esas interacciones tienen que ser individualizadas a las necesidades de los empleados. Es muy distinto la forma de actuar según la necesidad y según la exigencia que tengan, según el perfil de riesgo. Pero igual, para más la metodología que uno debe realizar es aquella que uno pueda acercar y que ellos puedan replicar. Es decir que no simplemente sea el condicionar el bienestar por la interacción de un tercero, sino es que el bienestar sea una propia acción de ellos. Que el bienestar, el bienestar para el empleado no sea simplemente algo que la empresa le está presionando y le está mostrando el tener, sino que sea algo que él ya tiene pregrado en sí mismo y cuida por su bienestar. Sí, aquí

Speaker 1 46:03
aquí y perdóname te interrumpo un poquito es la metodología en la que educamos, pues nosotros utilizamos diferentes tipos de acciones metodológicas, técnicas a través de seminarios, a través de transmisiones, ahí es donde yo ahí es donde un poquito quisiera enfocar la conversación de esta pregunta y es que metodologías sienten que pueden ser las que o cómo deberían cambiar esta metodología o sea irse y pararse y dictar una clase en la empresa que tan efectiva podría llegar a ser o cómo deberían cambiar eso o usted se refiere a la empresa Sí, sí, sí, todo esto es como estamos entregando todo esto es cómo entregar de una forma más eficiente. Y para eso, digamos, el Focus es -¿Cómo diseñamos un curso para que todo ese conocimiento de seguridad y salud en el trabajo pueda llegarse a ser transformador en las empresas. O sea, que deje de ser algo de la norma y lo podamos movilizar a al autocuidado, que no sean intervenciones sueltas, aisladas, sino que haya una transformación profunda en la cultura del cuidado dentro de las empresas. Y para eso digamos es bueno cuáles son esas metodologías aquí estamos hablando un poquito, es como cuáles son esas metodologías que uno debe fotografías

Speaker 4 47:22
que uno debería emplear? Yo siento que Lucy decía algo importante y para entender un cambio metodológico hay que analizar con la naturaleza actual de lo que está sucediendo y es casi siempre hacemos lo que la empresa quiere y cuando lo hacemos cuando la empresa quiere tal cosa es porque suponemos que alguien del equipo de su bienestar empresarial determinó que necesitan esto. El cambio metodológico para más debería estar pensado de la empresa a veces no es lo que quiere, sino lo que necesita verdaderamente y esa identificación de necesidades nosotros necesitamos saber a través de un análisis interno con las empresas. Yo sé que nosotros no vamos a hacer tanto temas de intervención, sino es muy tema de prevención y de promoción para la salud, pero no estamos entendiendo cuáles son las verdaderas necesidades de las empresas. Una de las cosas que a más, honestamente este año me dejó súper marcado y que lo trato de aplicar siempre fue lo que nos enseñaste del tema del ECA cuando una persona entiende que tiene una necesidad cree que esa necesidad es importante y después actúa que es la EDEC y actuar si

nosotros conseguimos que las personas que son un enlace directo con un agr con una Sesi√n de riesgo con alguien que nos combine una actividad a nosotros. Cualquier empresa que brinde bienestar comprende hoy la verdadera necesidad de un empleado puede apuntar a tener actividades que vayan encaminadas a un impacto diferencial. Entonces, el cambio metodol√gico para m√ es que siento que hay una falla en el an√lisis de las necesidades de los empleados. Es decir, no estoy completamente convencido de que las empresas tengan un mecanismo interno en el cual nosotros podamos ser un facilitador de ese mecanismo interno de diagn√stico en el cual verdaderamente entiendan qu√ tipo de actividades me ayudar√an a promover el mejorar el bienestar hol√stico de mis colaboradores dependiendo de sus verdaderas necesidades. Hay gente que no una clase de stratcher, es una nota, pero hay gente que quiz√s s√n necesitar√a una clase de Strange y qu√ impacto podr√a crear a diferencia de otra actividad osteomuscular que le puede ayudar? Por ejemplo, como la gente de alfa que vimos que hab√a un riesgo s√per claro que era el tema de las cargas y las mu√ecas y la espalda y no s√ qu√ que tanto tiempo se tom√ una empresa de identificar los verdaderos factores de riesgo, pero que sean reales a trav√s de un estudio casi que investigativo y t√cnico de la empresa. Ese tipo de cosas dentro

Speaker 1 50:05

de la metodolog√a. Creen que lo que nosotros hacemos est√ bien o que podr√a mejorarse o introducir otras nuevas tecnolog√as, metodolog√as, perd√n, para poder transmitir esa ense√anza. Esta es

Unknown Speaker 50:22

una pregunta que nosotros hacemos evidentemente

Speaker 4 50:24

est√ bien porque nunca vamos a o sea, siento que cuando hacemos las cosas claramente las hacemos con un foco pensando en que hacemos las cosas bien hechas, pero yo s√n tengo una sensaci√n de que nosotros podr√amos hacer un cambio estructural en muchas de las actividades las actividades que hacemos para crear un impacto mucho m√s diferencial. No tanto desde vuelvo insisto, no tanto desde la forma de la actividad. No es que ahora nos vamos a poner a voltear las sillas al rev√s, no, pero eso es un tema que va muy ligado a hay unos procesos previos que nosotros deber√amos ejecutar antes de hacer una actividad. Por ejemplo, desde el tema del desde el tema del conocimiento de lo que voy

Speaker 1 51:04

a hacer. S√, y digamos que esa parte est√ clara, digamos, en entender un poco al cliente lo que hablaba Federico en un municipio tambi√n un poco como, bueno, -∅Qu√ significa el riesgo para cada compa√√a es diferente. No es un riesgo biol√gico, un riesgo f√sico, un riesgo psicosocial, etc√tera, etc√tera. Pero digamos, en la forma en que nosotros metodol√gicamente estamos entregando el conocimiento, deber√a haber alg√n tipo de transformaci√n. O sea, oiga, olv√dese de seguir transmitiendo por televisi√n, entregando seminarios, porque digamos que esas metodolog√as son un poco una respuesta m√s all√ simplemente simplemente ir a brindarla, sino

Speaker 2 51:50

que se puede replicar por parte del trabajador de forma independiente y Es todo lo que hemos venido trabajando de t√cnicas de trabajando de t√cnicas de mindfulness, respiraci√n, meditaci√n, que yo le puedo brindar las pautas a la persona para que no simplemente sea su momento de estoy en la silla recostado. Estoy como estoy tom√ndome una pausa en el d√a. Estoy respirando, meditando, estoy imagin√ndome en la playa, logro calmar mi respiraci√n. O sea, todo esto y no es simplemente ese momento, sino es extrapolar ese momento. A decir que la persona lo puede replicar. Acabo de tener una reuni√n s√per estresante. Estoy supremamente cargado de forma independiente. Ya se acab√ mi momento de pausa activa, pero me acuerdo de eso y me logro gestionar a m√ mismo frente a la necesidad de eso. O sea,

Speaker 1 52:41

la metodolog√a deber√a tener una herramienta incluida para que yo la pueda utilizar en

Speaker 2 52:45

cualquier momento. S√, y no s√ digamos en la raz√n en la raz√n de de la empresa y la interacci√n de esto. A m√ me pareci√ muy interesante si la metodolog√a va desde la identificaci√n del riesgo y la medici√n del impacto porque al fin y al cabo, para m√ el problema de las actividades, de las actividades que realizamos es que no tenemos, no hay forma de medir el impacto y pues hacemos sabemos cu√l es el objetivo que queremos lograr, pero desde como yo lo veo, no tengo una forma de cuantificar qu√ tanto lo estoy logrando, qu√ tan cerca estoy de lograr lo que quer√a con esa actividad, pero por el mismo hecho de que no sabemos de d√nde estamos partiendo con ese trabajador, entonces siento que nosotros estamos en un proceso en la parte de la mitad y ser√a muy interesante mirar qu√ tanto podemos intervenir en la parte desde la identificaci√n y mirar d√nde est√n las personas hacer Las actividades y mirar qu√ tanto

impacto esa actividad desde la condici3n inicial que ten4a la persona. Si realmente m4rquese antes y despu4s,

Speaker 4 53:47

lo que iba a agregar es que nosotros acompa4amos un proceso que podr4a llegar a ser mucho m4s extenso, pero llevamos de la mano a la gente hasta la mitad del camino. Lo que dice fue s4lper cierto. Claramente la empresa nos paga para hacer las actividades que hacemos y las hacemos, pero siento que hay algo m4s que nuestras actividades podr4an mejorar en metodolog4a de continuidad y es literalmente el acompa4amiento post de cada una de esas intervenciones. Y ese acompa4amiento post no tiene que ser presencial, es un acompa4amiento post que yo hablando un poco desde lo general recordaci3n en el tema de imag4nate t4s atender una actividad de relajaci3n y que al final te entreguen una peque4a fichita as4 tipo galleta de gasolina al futuro y que te diga No olvides que t4s eres mucho m4s importante de lo que consideras para esta compa4a. Gracias por regalarte este espacio. As4 sea que la botella, as4 sea que se quede con ella. Van a haber personas que hasta de pronto se quedan con ella y eso les va a traer a su memoria y el pasaje

Unknown Speaker 54:56

lo va a materializar y se

Speaker 1 54:58

va a materializar. Deber4a tener elementos simb3licos que le permitieran a la gente.

Speaker 4 55:03

Podr4a ser un cambio metodol3gico importante el tema de la simbolog4a porque estamos brindando experiencias, pero mi pregunta es esta 4Qu4 tan perdurable es esta experiencia en corto, mediano oa largo plazo? Me gust4 la actividad y me relaj4, pero al cabo de 1 h y media yo retomo mi vida, pero si el paso del trabajo puse esa fichita de 3 cm por dos y la dejo a un ladito y estoy escribiendo y la veo y veo la flor de loto con la imagen de soy m4s de lo que considero un mensaje positivo, algo que vaya muy ligado al bienestar como emocional, una y no conecta pero el tema de la simbolog4a para m4 es clave. En cambio,

Speaker 2 56:04

a m4 hay algo que me llama la atenci3n ah4 es la comunicaci3n de resultados, el darle a entender a la gente qu4 fue lo que se logr4 con esa actividad que ellos sepan, uf, en serio, con esto logr4 tanto, y lo estaba pensando de esa manera sin publicar simplemente con algo peque4o la persona puede darse cuenta que fue m4s que una pausa activa que fue m4s que un momento de relajaci3n ya sino que en serio esa pausa activa ten4a un trasfondo mucho m4s all4 de decir es que dispensa de su puesto de trabajo 5 min y ya sino la comunicaci3n del resultado m4s all4 de la actividad es decir tantas personas estuvieron impactamos a tantas Personas y tantas personas de pronto lograron eso y visualizar eso en la compa4a. Siento que para la persona que no fue va a ser tambi4n un motivador ah4. Si yo hicieron esto y yo no particip4 en serio, es posible que est4 trayendo esto y yo a4n as4 prefiera estar sentado cuando me puedo relajar y puedo obtener adicionalmente todo esto que me

Speaker 1 56:58

est4n diciendo lo que s4lper t4s si quieres agregar algo? No, OK, s4lper. Ya nos estamos extendiendo mucho, entonces voy a tratar de ser muy r4pido. Quedan solo tres preguntas. Grupos focales desde su experiencia, 4qu4 tipo de apoyo necesitar4an las personas que est4n entregando estos servicios para ser m4s

Unknown Speaker 57:21

efectivos? 4Qu4 tipo de apoyo

Unknown Speaker 57:24

a m4 hay algo que me gusta

Speaker 2 57:28

mucho en esa parte y es la tecnolog4a de la innovaci3n, que si uno le brinda al operador tecnolog4a, innovaci3n hace que su servicio sea mucho m4s atractivo, hace que su servicio tenga m4s impacto.

Unknown Speaker 57:44

4Qu4 tipo de apoyo necesitan los operadores

Unknown Speaker 57:47

para mejorar

Speaker 1 57:49
los servicios para ser m^v's efectivos exactamente? Entonces, ¿qu^v apoyo necesitar^van estos facilitadores para ser m^v's efectivos?

Speaker 4 57:59
Educa^vn? Perfecto educar constantemente a las personas siempre las va a hacer mejor. Cuando construimos una cultura de educa^vn, ellos van a tener claramente una recompensa m^v's all^v de un salario de una cuenta de cobro, y es un poco aqu^v yo trabajo, hago a las personas sentirse bien felices, mejoro su bienestar. Y aparte de esto, yo tamb^v crezco. Para m^v el tema de sentir que crezco a nivel personal y a nivel de, digamos, educacional, es una de las cosas invaluable. Y

Speaker 1 58:36
si tuvieras que elegir qu^v cosas dentro de la educa^vn har^van que la gente fuera m^v's efectiva que incluir^vas. Yo no s^v por

Speaker 4 58:44
qu^v estoy tan ligado, no tengo la comunicaci^vn, pero yo s^v que las personas necesitan mucho mejorar los procesos de intervenci^vn a trav^vs de una comunicaci^vn efectiva. Y la comunicaci^vn te va a servir para todo. Entonces, siento que es algo que llama mucho la atenci^vn de c^vmo hacer c^vmo hablar de forma asertiva para t^v entregar la idea de forma concreta y potente para llegar a ser memorable y relevante en la vida de las personas ok es como o sea me van a brindar habilidades de comunicaci^vn que puedo replicar todo ok que eso es algo que uno siempre va a querer aprender si a usted le dicen por ejemplo t^vnicas de lenguaje no verbal el tema De qu^v significa tener una mano abierta, una mano cerrada, cruzar y crear la cabeza coincidir con la postura de la persona con la que estoy hablando. Ese tipo de cosas a uno le ayuda mucho a mejorar su comunicaci^vn y crear un impacto diferenciado con todo lo que hacemos. Y siento que podemos invertir en eso de una manera dig^vmoslo as^v como recurrente para ese apoyo si

Speaker 3 59:50
les damos esa seguridad y esa confianza. Materiales

Unknown Speaker 1:00:08
desde

Unknown Speaker 1:00:16
que va

Unknown Speaker 1:00:20
a llegar bien solamente

Speaker 3 1:00:26
desbordar todo ese conocimiento que tiene ok

Unknown Speaker 1:00:32
en ejecutar operaci^vn yo dir^va

Unknown Speaker 1:00:39
que la seguridad sino todo

Speaker 2 1:00:47
el respaldo que uno tiene detr^vs para que la operaci^vn se lleve saber que no solamente estoy yo ac^v y que si algo sale mal va a ser mi responsabilidad, sino que tengo un equipo atr^vs que Me va a brindar todo ese apoyo para sacar adelante el servicio, para saber que la actividad que estoy llevando a cabo, si llega a presentar un inconveniente, tengo un grupo de personas que me van a ayudar y no simplemente me van a rega^vtar por c^vmo estoy cometiendo haciendo las cosas, sino ese soporte. S^vper.

Speaker 1 1:01:20
La pen^vltima de las preguntas tiene que ver con el aprendizaje significativo y quisiera preguntarles a su juicio qu^v creen que les ha faltado aprender o reforzar en la formaci^vn a los operadores o facilitadores

Unknown Speaker 1:01:38
Federico o reforzar en

Unknown Speaker 1:01:41
su formaci^vn intervenciones

Speaker 4 1:01:51
es -oCuV°1 es -oCuV°1 es ese tipo de acciones que deben tomar en situaciones difV#ciles? -oCV¿mo
actuar en situaciones difV#ciles? OK, siento que es un punto de aprendizaje l oportunidad de
mejorar muy grande. Cuando tenemos situaciones difV#ciles, automV°ticamente tenemos unos
mecanismos de alerta que nos hace reaccionar de forma quizV°s que no es de la forma

Unknown Speaker 1:02:20
correcta. DefV#neme una situaciV¿n difV#cil por

Speaker 4 1:02:23
eso no es difV#cil la silla se rompe ok por ejemplo

Speaker 1 1:02:26
o sea algVfn problema con un material que tiene que utilizar en la intervenciV¿n exacto

Unknown Speaker 1:02:30
una situaciV¿n difV#cil por ejemplo

Speaker 4 1:02:35
un problema con el tema de la llegada algo que es ajeno a lo que el operario la persona que
trabaja en la intervenciV¿n le sucede algo ajeno, por ejemplo,

Speaker 6 1:02:48
y ya estoy llegando tarde, listo.

Speaker 4 1:02:54
Saber reaccionar en esas situaciones es muy importante y obviamente el respaldo aquV# es vital,
pero el 90 % de la responsabilidad del Siento que la formaciV¿n en esas reacciones de situaciones
difV#ciles es un punto del mejor importante saber quV© hacer si mi equipo dejV¿ de funcionar o si
mi Uber no llegV¿. O si cualquier situaciV¿n externa sucede en el escenario en el que yo me
entiende en el que yo me desenvuelvo cV¿mo reaccionar frente a esa situaciV¿n. Ok sVfper
resoluciV¿n de

Unknown Speaker 1:03:39
problemas? S V#, s V#

Speaker 2 1:03:49
contemplar esos escenarios que puede que sean muy probables, pero que si pasan, yo saber que
tengo ya una gestiV¿n, un plan B. O sea, puede ser probabilidad una en 100 , pero sV© que si esa
una en 100 ya me ocurriV¿, yo sV© de quV© manera lo va a resolver. Y ahV# tambiV©n es

Unknown Speaker 1:04:10
como transmitir esa seguridad y ese reto.

Speaker 1 1:04:12
O sea, -oTVf quV© has sentido que te ha faltado aprender reforzar para la entrega del servicio
que no te hayamos dado desde acV°? Hemos

Unknown Speaker 1:04:26
dado tantas cosas

Speaker 3 1:04:38
es que hay cositas que salen durante la operaciV¿n que tVf dices

Unknown Speaker 1:04:45
lidiar con distintos arqueotipos de personalidad donde

Speaker 1 1:04:48
internamente o afuera en la operaciV¿n afuera afuera en campo

Speaker 2 1:04:53
en campo eso me parece muy complejo tuvo que saber que tienes distintos tipos de personalidades y
tVf matV¿. Las personas las puedes llegar a conectar de la misma manera. Hay personas que en su
trabajo tienen formas de mV°s de conexiV¿n totalmente distintas y tVf puedes saber cV¿mo conectar
unas pero con otras no. Y de pronto ahV# si uno no sabe llegar el servicio no va a tener el mismo
alcance que podrV#a llegar a tener. Yo puedo conectar con cierto grupo y con cierto grupo no sV©

cómo llegar a conectar y si no sé cómo hacer ese grupo se me va a quedar fuera del alcance que podría llegar a tener si yo supiera simplemente cómo lidiar con ese tipo de personalidad.

Speaker 4 1:05:33

OK, las habilidades de lectura rápida de entornos. Eso es una cosa que es importante.

Speaker 3 1:05:40

Algo que me falta aprender, pero es algo que quizás todas las personas lo tienen innato. Una palabra que a mí me aterra es la improvisación. Y es algo que me aterra realmente, algo que me que no termina de aprender es eso improvisar en situaciones, en situaciones ajenas fuera del alcance de mis manos, resolución de problemas. Pero

Speaker 7 1:06:11

el arte de improvisación. Yo pensé en un curso y lo busqué, pero lo que pasa Es

Speaker 1 1:06:18

que para improvisar se necesita necesitaba haberse preparado mucho

Speaker 3 1:06:46

por ejemplo, cuando de pronto sale

Unknown Speaker 1:06:53

no

Unknown Speaker 1:06:55

sé Una pausa

Unknown Speaker 1:06:59

activa

Speaker 1 1:07:04

eso es muy amplio

Speaker 1 1:07:21

improvisación es lo que pasa es que en la

Unknown Speaker 1:07:36

improvisación muchos nos

Speaker 1 1:07:38

limitamos a yo no soy capaz de hacerlo porque no sé lo que tengo que hacer hasta que no me digan qué es lo que tengo que

Speaker 3 1:07:46

hacer. Entonces míos depende del operador. No, no, pero eso se puede enseñar, pero

Unknown Speaker 1:07:49

es para quitar paradigmas que uno tiene en su cabeza.

Speaker 3 1:07:54

Claro, yo lo asimilo a incertidumbre. Exactamente. T

Speaker 1 1:07:58

dices yo tengo que hacer cualquier cosa, pero yo no sé hacer cualquier cosa. Yo lo que sea cosa. Yo lo que sé hacer es esto, esto y esto y esto. Pero lo que te estás diciendo es de lo que tienes allí, trélo y pon al servicio. Si a mí me dicen hoy, oiga, necesitas salir a una charla de finanzas, pues nada yo. O sea, la improviso perfectamente porque yo ya sé qué es lo que tengo que decir, aunque no la tenga preparada. Siento

Unknown Speaker 1:08:19

que solo con Toda la integración

Speaker 1 1:08:28

del conocimiento básicas

Speaker 1 1:09:06

capacidad de reacción de reacción rápida, que eso sí se puede enseñar. Y es que oiga, cómo no lo que hace, cómo o por ejemplo, cuando Paco está enfrentado a una transmisión y no corre

el video, ¿Me entiendes? Eso es gestionar un poco la problemática y la incertidumbre. Pero bueno, está perfecto. Y por último, quisiera preguntarles en temas de aplicación en campo, ¿quién sueñan lograr con su trabajo en términos de cultura y bienestar cuando ustedes se enfrentan a una actividad o un facilitador se enfrenta a una actividad

Unknown Speaker 1:09:44
que sueña en lograr.

Unknown Speaker 1:09:45
Sueñan? Sí#.

Speaker 1 1:09:48
Ah, o sea, tú vas y tú te haces un imaginario de a dónde vas y qué es lo que quieres lograr en términos de cultura y bienestar. Yo creo que lo han expresado. De diferentes formas, pero uno va con un propósito claro y yo quiero ¿Qué es eso? ¿Qué sueño lograr Federico? Porque esta es la última pregunta. Entonces le toca

Speaker 2 1:10:10
arrancar. Para mí es o sea, no es simplemente el llegar y que me reconozcan, sino es dejar la estela de lo que estoy haciendo. Vuelvo a dar mi ejemplo en la meditación es simplemente llegar a hacer la meditación y que me vean después sigan a mí. No es que fue mí el que me hizo la meditación. A mí no me interesa que me reconozcan después igual Byron no, sino me interesa. Me interesa es que lo que yo hice ese día haya quedado como una huella para la persona, haya quedado como un ladrillito de lo cual pueda empezar a construir mucho más de lo que diga. Uf, la meditación me sirve para esto. Venga yo empiezo a buscar más sobre meditación. Uf, la realidad virtual me sirve para tanto, puede ser tan absorbente, me puede ayudar y a espaciarme tanto. Venga, miro más sobre realidad virtual. El no sé, el saber la posición en la que me siento me está afectando tanto. Uf, venga ya hoy más cotidiano mi conciencia corporal acerca de cómo me estoy moviendo, cómo me estoy posicionando, es más eso el dejar el remate en la persona. OK, sí#per.

Speaker 3 1:11:10
Hay algo que me enseñó el Smith que lo aplico en las sesiones que me toca operar fue en campo y es tener un objetivo cuando yo voy a una operación, dependiendo de cuál sea la operación, me planteo qué quiero lograr con esta operación. Si es algo con, no sé, con gafas, cualquier ejemplo, me planteo entonces un objetivo externo y yo sueño, sueño con que esa persona tenga número uno, un impacto positivo y número dos, que yo pueda al menos rastrear en su lenguaje no verbal esa pizca de que algo se logró de cualquier motivo que yo lleve.

Unknown Speaker 1:11:53
Entonces, en concreto, ser#

Speaker 3 1:11:57
escanear a la persona si realmente le impacta, cuando le impacta, y puede ser como un gesto. Han habido personas

Unknown Speaker 1:12:15
alcanzar

Speaker 3 1:12:20
través de mi observación que haya logrado lo que les

Speaker 3 1:12:38
deber# traer. Ok lo que les deber# traer. OK,

Speaker 4 1:12:45
para mí el sueño definitivamente viene un poco más allá del tema del impacto que creo y es que las empresas comprenden que no solo dependen de una entidad como un ARN para construir espacios de vuelos corporativos y que básicamente empiecen a darle la relevancia de contratarnos directamente para nosotros o a cualquier entidad que brinde servicios de bienestar ya que lo consideran tan relevante este importante que no solo dependan de un ARN para conseguir la consecución de una actividad de bienestar. Y nosotros como clientes directos, vamos a cumplir el objetivo y es incrementar la frecuencia de intervenciones. Si nosotros incrementamos una frecuencia de intervenciones, vamos a estimular mucho más ese bienestar holístico de las personas que tienen que impactar definitivamente los resultados de la empresa. Siento que una perfecta carta de presentación de una empresa que se encarga de construir buenas corporativas es pedir ese impacto que tiene el rendimiento, pero también en la disminución de enfermedades laborales, también en la disminución de ausentismo, también en la disminución de conflictos

internos. Y eso es una cosa que es medible 1 la puede pedir a través de la cercana. -oY qu nos falta para tener mayor cercana con las empresas contrataciones directas. Cuando yo salgo del Nutrium después de hacer la sesión de meditación guiada y me dice la señora que ya se iba a comunicar con Mayra porque nos quería contratar como directos. Para mí eso fue básicamente un sueño cumplido de esa visita mi medicina proteger fue como fui con un propósito y ese propósito era esta crítica fascinada con esto para que nos contraten y así suceda. Entonces siento que ser intermediarios con una ARL suma, pero siento que es como uno de los primeros escalones que tenemos que cruzar como en una carrera con las empresas y debemos ver a las empresas literalmente como como escalones. O sea, estamos en una en un escalón que entre mí's arriba logremos estar. No es el nivel de facturación, sino el nivel de qué tan presentes estamos para ellos y qué tan cercanos estamos a la consecución de su organización. Siento que esto puede impactar de forma grande en el bienestar de ellos y es un sueño que yo considero que podría ser muy medible y alcanzable. OK, bueno. Pues

Speaker 1 1:15:00

muchas gracias por su participación. Para nosotros o para mí en investigación va a ser muy importante poder analizar toda esta información y decantarla. Les estaré entregando los resultados para que usted lo pueda ver y usted se sienta contenta.

Unknown Speaker 1:15:16

Sí, está bueno, de verdad. Muchas gracias. Cuatro.

Transcribed by <https://otter.ai>

FOCUS GROUP 2

Unknown Speaker 00:00

Focus Group número dos.

Speaker 1 00:04

Bueno, pues bienvenidos hoy a esta sesión de un grupo focal. Como lo mencionaba un poco, el consentimiento informado, la idea es poder extraer información para la investigación. Esta es una investigación cuyo fin, digamos particular tiene es como definir un curso que es lo que se ha identificado un poco que existe como una brecha muy grande entre lo que enseñamos como norma y lo que se apropia la empresa como cultura y parte del cuidado que debe tener sobre los trabajadores. Entonces decimos, oiga, hay una cosa que no está funcionando dentro del sistema porque, en efecto, estamos cumpliendo la ley, pero no estamos haciendo nada trascendental al interior de las compañías, porque no hay ese interés que genuino de que la gente pueda interiorizar todas esas cosas que se les da como herramienta sino que sencillamente lo entienden como parte de un trabajo que hay que hacer y hay algo que hay que cumplir entonces este grupo focal digamos que tiene como fin último tranquila bienvenida tiene como como parte fundamental, digamos, cubrir varias categorías dentro de ese marco conceptual que es la definición del curso. Entonces, quisiera arrancar por preguntarles a ustedes si ustedes tuvieran que decir una palabra respecto a la seguridad y salud en el trabajo -oQué palabra se le viene a la

Unknown Speaker 01:49

cabeza cuidado Ok bienestar

Unknown Speaker 01:58

requisito

Unknown Speaker 02:15

normativo es algo estatal

Speaker 1 02:28

de las cosas más importantes en el ser humano es como está estructurada su cabeza, porque es con el pensamiento que existe en su interior, que se proyecta hacia afuera. Pues claramente, cuando nosotros pedimos asociar palabras un poco lo hacemos con el ánimo de identificar qué es lo que está metido en la cabeza de uno lo más rápido posible para saber digamos que cuál es la proyección que tiene. Entonces este es un poco como para decirles tranquilos, no pasa nada, esto es un focus group y eso y es otra cosa así no hay respuestas buenas o malas aquí hay sencillamente respuestas que nos permiten a nosotros concluir ciertas cosas más adelante con las

que la idea es que podamos construir algo mucho más potente. Vale, entonces arranquemos y voy a arrancar entonces de izquierda a derecha y la siguiente pregunta va a arrancar el siguiente que está así y así vamos a ir rotando para que no siempre sean los primeros. OK, entonces ¿Qué características debería tener una intervención realmente transformadora? Y aquí estamos hablando de los fáciles. Póngase en el papel del facilitador que está yendo a hacer una intervención en una empresa. Y la pregunta entonces es ¿Creen que deberían ser esas características que debe tener una intervención para que sea realmente transformador? Y pueden pensar, pueden pensar un poco en el trabajo de campo que se ha hecho. O sea, cuando ha funcionado bien, que ustedes digan, uy, esto sí tuvo estos elementos que se van a quedar dentro de la empresa y pueden llegar a construir, digamos, parte de la cultura de seguridad de salud en el trabajo. ¿Qué característica o que no lo hemos hecho y que ustedes digan esto les hace falta esto para poder llegar a ser, digamos, tocar las venas y la sensibilidad de algún empleado. Si tú no contestas.

Speaker 2 05:00

Hecho de conectar con las personas pero desde como que las actividades sean muy que algo se relacione como con su vida cotidiana o sea digamos que también eso los hace que se conecten más con los o sea con lo que uno quiere impactar y que realmente sí tomen lo que uno quiere que el mensaje que quiere dejar en ellos entonces de pronto con cosas que se relacionen a ellos o que digamos referencias que eso es eso es lo que se usa mucho digamos para veces partes como de aprendizaje y es como no recuerdo la palabra que se usa pero es como relacionar la temática o el propósito que queremos dejar con un evento o con personas se les haga conocido eso es como más que todo entonces como que básicamente se relaciona más en conectar y como que las personas se sienten identificadas o que realmente sientan la actividad porque hay personas que bueno hacen la actividad por hacerla y realmente no va a dar el mensaje o no va a impactar en la organización entonces algo que realmente las haga conectar y eso pues podría ser con cosas relacionadas a su vida cotidiana o algo que puedan identificar ok entonces

Speaker 1 06:11

sí o sea es como un tema de imágenes asociativas o sea sí eso

Speaker 2 06:15

se usa mucho en las en el aprendizaje por ejemplo no sé Bueno No sé qué tema pero por ejemplo en cosas así que relacionadas a mi carrera por ejemplo con la construcción muscular entonces que la construcción muscular yo la yo comienzo a asociarlo a una historia como Romeo y Julieta ok entonces que a mí me las explican como un Romeo y Julieta entonces a mí se me va a quedar más ese tema con esa asociación que es más como esa asociación que puede hacer que las personas realmente se queden con el mensaje y también desde las organizaciones sí per

Speaker 3 06:58

Sí, es más como adaptar la actividad dependiendo del ambiente y la población porque no es lo mismo darle esa historia a un niño a decirlo a unos adultos que están trabajando todo el día en el computador o un deportista que su trabajo literal es todo el día moviéndose. Entonces siento que es más adaptar eso como a la población y dejar esa enseñanza pero adaptándolo más en cada población. OK,

Speaker 4 07:24

yo creo que hay una cuestión en la comunicación cosas que he visto es que, por ejemplo, uno llega a hacer la actividad y muchas veces ellos no saben uno está como en ese en el diálogo con el mediador y el mediador dice no, pero es que ese cronograma se los mandé hace semanas y porque así ellos van y siguen y los llaman. La persona llega? Ay no, pues que tengo reuniones. Ay no, pero es que cuánto se demora. Ay no, pero esto y que lo otro y desde ahí ya también viene como esa disposición de la persona a la actividad. No sé si hay una cuestión de comunicación más efectivo con ese anuncio de las actividades para que al menos haya una disposición previa de decir, ah, bueno, entonces me ha pasado por ejemplo, los servicios de masajes no es que yo no sabía que me iban a hacer masaje de cuero, pero como así o sea dónde está la falla entre el que está mediando promoción y nosotros que llegamos a irrumpir un ambiente laboral por 10 min y la persona está esa tensión también como que va cargando en la cuestión de arteterapia a mí me ha encantado porque uno llega Es a romper eso y la gente como que cambia el chip, como que salen más felices. Eso es lo que más me ha dado gratitud esas actividades, ya que la gente sale feliz como que llegan

Unknown Speaker 08:55
contentos.

Unknown Speaker 08:58
Creo que eso dice mucho.

Speaker 1 09:01

Ok vamos a entrar a otra categoría que es como la categoría de la técnica y es desde la experiencia de cada uno de ustedes, ¿qué competencias técnicas consideran ustedes fundamentales a la hora de ejecutar una acción enfocada en temas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Qué características técnicas debe tener ese facilitador? O ¿qué competencias?

Unknown Speaker 09:36

Pues principalmente la

Speaker 2 09:39

comunicación. O sea saber cómo comunicar las cosas ok eso siento que es una de las principales características además pues que tenga una base conceptual porque a veces puede que personas vayan a dirigirnos en charlas o actividades que no tengan el conocimiento entonces no es lo mismo transmitir. Con una buena de una persona que tenga conocimiento a una persona que no tenga conocimiento porque hay personas que digamos dentro en las empresas que vamos digamos que ellos tienen muchas dudas sobre algunas cosas que vamos a hacer o sobre todo digamos en una parte de los tamizajes etcétera como que hay ciertos conocimientos que ellos van a comenzar a preguntar o que realmente lo que decía mi breve anterior pregunta que los pone o no en disposición hacia esa actividad es cierto que una de las buenas bases serían nuestra parte de conocimiento y también como la parte siento que de empatía siento que eso ayuda muchísimo para que la persona tenga una buena experiencia y realmente que disfrute de la actividad porque a veces si uno no tiene empatía por la otra persona porque hay muchos tipos de personas personalidades etcétera y eso pues también depende como yo sé en mi empatía también yo voy a mirar cómo dirigirme a esa persona, cómo interactuar con esa persona, cómo conectar que ese es uno de los aspectos más importantes en la hora de la actividad. OK,

Speaker 4 11:17

yo quisiera agregar también algo de formación de primeros auxilios psicológicos y creo que incluso primeros auxilios físicos, porque uno no sabe. A mí me han pasado cosas rarísimas en los servicios. Me acuerdo una vez en Colombia estábamos con sillas. Una operaria del banco entró llorando,

Unknown Speaker 11:41

estaba atacada llorando

Speaker 4 11:53

esta mujer entró llorando. Yo mira, tenemos acá una actividad de relajación. Uno no sabe qué hacer en ese momento. La persona duró como 10 min en el baño y también serían bueno como bueno como sea, pero después de la actividad lloró mientras estaba haciendo la actividad. Bueno, haya servido ya y físicamente por

Unknown Speaker 12:33

ejemplo

Speaker 4 12:36

con los tamizajes la aplicación esta tenía una terminología que uno le termina le terminaba diciendo obeso o gordo a las personas claramente la gente se hubo gente que se sentía mal yo creo que es analizar más

Speaker 3 12:59

las herramientas porque aunque es muy buena herramienta siento que al hacer la traducción la aplicación bota todo como obesidad entonces claro la gente viene un informe todo obesidad obesidad obesidad y así uno le explique lo que uno se queda es con la hoja entonces claro ellos van a ir a mirar la hoja y van a ver es como obesidad entonces también siento que es como mirar las herramientas que tiene Cada uno y en los tamizajes sobre todo la teoría porque claro nosotros nos explicamos pero muchas veces la gente como que no entiende o es diferente la manera que lo explica

Speaker 2 13:29

Nicole o cualquier otra persona como lo explico yo entonces siento

Speaker 3 13:32

que aunque estemos explicando lo mismo las palabras afectan mucho entonces siento que a la hora de hablar hay que saber comunicar bien Las ideas porque eso nos pasó antes en un tamizaje que uno no les decía aparecía obeso y todos salían no es que estoy gordo y entonces uno explicando no es que estás gordo, lo que pasa es que a la hora de clasificar tus tres aspectos obviamente te va a dar acá, sin embargo, no es que estás obeso y vayas a dejar de comer de un momento a otro, solo que ellos se preocupan es más por eso que por lo que nosotros a veces les decimos y

es que yo siento que Es la manera en que lo decimos y que nosotros decimos una informaci3n pero en las empresas pues cada uno tiene su oficio y lo que hacen es como decirlo con otras palabras que quedan m3s preocupados y llegan con m3s preguntas hacia nosotros m3s que no ella dijo otra cosa. Entonces no es como yo entiendo que uno lo puede decir diferente. Sin embargo, venimos a lo mismo no es que est3s obeso se siente que es la forma de comunicar las cosas ok necesitan

Speaker 5 14:29

para el servicio. Creo que las habilidades t3cnicas que se necesitan para la operaci3n de un servicio son la primera atenci3n al detalle. Cuando uno tiene una persona que tiene atenci3n al detalle, pero tienes

Unknown Speaker 14:47

que hablar duro, no y si tiene

Unknown Speaker 14:49

tanto alcance

Speaker 5 14:52

que me den mucho atenci3n, la atenci3n al detalle definitivamente es importante. Porque lo que hace esto es elevar la calidad de c3mo se ve el servicio. La mayor3a de personas somos s3per visuales. Y si t3 llegas a un espacio donde todo est3 descolocado, la manta por all3 mal puesta arrugada, los aud3fonos por all3, apagados el humidificador con todos los cables afuera, pues como que desconceptualiza un poco el servicio previo que estamos ofreciendo. Entonces, la atenci3n al detalle es s3per importante. Por otro lado, estoy de acuerdo con ustedes la comunicaci3n es fundamental. Una persona con habilidades de comunicaci3n le puede dar una muy buena imagen al servicio, porque al final la gente se queda es con la forma en que la atendieron. Por otro lado, una persona con con sensibilidad de enfoque al cliente, porque no es solo ir por ir, sino es una persona que tiene que tener este esp3ritu de escucha activa y de preocuparse por el otro. Tiene que ser carism3tico, sonriente, amable. Le estamos entregando a esta persona los 10 mejores minutos del d3a. Entonces, si lo transmitimos desde lo que nosotros hacemos, pues al servicio le va a impactar. Y por otro lado, otra habilidad t3cnica que es importante es la organizaci3n. La organizaci3n le permite a esta persona retornar el equipamiento en buenas condiciones. Adem3s, si tiene alguna falla, tiene que tener estabilidad t3cnica de resoluci3n de problemas. Si se me pinch3 la silla, 3qu3 hago? Voy busco una bolsa de resuelvo porque hay todo un servicio y me quedan 5 h por operar. Me dieron un espacio s3per peque3to y no tengo c3mo hacer bien el montaje. O me dieron un espacio supremamente abierto donde pasa todo el mundo y no puedo ofrecerles un espacio Zen de bienestar. 3C3mo resuelvo la resoluci3n de problemas? Tambi3n necesitamos alguien que sea muy pilo en eso. Y por otro lado, responsabilidad la habilidad t3cnica de la conciencia del gasto del costo de entender tambi3n un poco c3mo se mueven todas las din3micas por fuera de la operaci3n para que pueda tener una visi3n global de c3mo funciona todo.

Speaker 3 17:23

Siento que sum3ndole a eso la puntualidad porque es donde inicia todo. Siento que nuestra empresa y siento que nuestros trabajadores somos muy puntuales en muchos casos. Y que eso tambi3n da muy buena imagen, porque siempre llegamos con el tiempo de anticipaci3n para organizar todo y eso da muy buena imagen para iniciar a tiempo para empezar todo el tiempo y poder resolver esos problemas que a veces se nos ocurren con los espacios de las personas. Entonces siento que debe tener esa persona es ser muy puntual porque si te dices ahora por algo uno nunca sabe lo que pasa, uno entiende que es Bogot3 y que puede pasar lo que sea, pero por eso mismo uno va con esa puntualidad para poder resolver todos esos problemas y siento que eso es lo que tambi3n le da muy buena imagen a nosotros nosotros hemos compartido servicios con m3s empresas y siempre nos vamos desde primeros despu3s igual son los libros que iniciamos temprano y vamos con un ritmo. Yo creo que

Speaker 5 18:18

ustedes vivieron de primera mano Camila que se nos va a cubrir como una lonja que

Speaker 1 18:30

entremos a un tema actitudinal y la pregunta es la siguiente para ustedes, 3Cu3l es el facto actitudinal que genera m3s impacto

Unknown Speaker 19:00

Para ser un agente

Speaker 5 19:16

de cambio transformador y es el de ponerte al nivel de la persona. No es lo mismo prestar un servicio desde acv° para una persona que estv° acostada, que agacharte, ponerte a su nivel y hablarle con todo el carivto. Creo que ese gesto es ganador. OK,

Speaker 1 19:36
gracias, May. Yo siento que para identificarte

Speaker 3 19:41
despuvs, yo siento que eso va a la mano de literal acompvatr todo el proceso con una sonrisa aparte. O sea, siento que como que tvf le sonr#es a la persona, ya conectas de uno. No importa si esa persona viene con problemas, no importa si no trae problema, lo que importa es que como tvf ya conectas con los ojos, con la sonrisa, esa persona ya comienza a sentirse sus 10 min . Agradecerle

Speaker 2 20:41
coincido que no que con las manos entrecruzadas o asv# como aburridos aburrido siento que tambi@n es como yo me voy a disponer a la persona y tambi@n como ese cambio o sea como toda la parte de cvmo yo voy a entrar a la persona entonces digamos que eso incluye toda la parte de si estoy derecho Estoy o sea no tampoco con una una actitud como que no soy mv°s que la persona no sino que sv# realmente estv° a la disposicivn ser amable entonces siento que eso sv# eso es como clave y es como tambi@n ponerse al mismo nivel. Entonces desde la expresivn corporal esa parte ya

Unknown Speaker 21:42
surgiv> bueno algo

Speaker 4 21:45
importante tambi@n es el cvdigo de vestuario como que uno tambi@n se dispone a la empresa como que es diferente ir a hacer tamizajes que es un ambiente mv°s obvia es un ambiente mv°s tranquilo a ir a un ambiente ejecutivo donde ya hay otro rigor como que ya eso es mv°s evidente incluso en la petrolera en Wood nos pidieron cvdigo de vestuario camisa blanca jean azul eso no habva pasado antes tambi@n es como esa disposicivn desde lo que uno estv° proyectando para el servicio y lo que decva Mayra se ha puesto a estar vestido como un ejecutivo pero igual estoy a tu servicio y aquv# estoy para ti 1 h o 10 min exacto

Speaker 3 22:27
es acompvatr todo el proceso no ya le puse todo y lo dejo y yo me voy al celular o me pongo a hablar con alguien si no es estar pendiente de que si yo veo la cara que estv° incvmoda o siento que no sea posible estar ahv# aunque ya le puse todo es como tambi@n acompvvtame y Tener esa postura de estar ahv# cerca, de la actitud de decir cualquier cosa. Me avisas de tener toda la intencivn, de verdad de brindarle los 10 min perfectos, no solo al inicio, solo al final. Y tambi@n siento que la actitud es despedirse de cvmo uno se despide con las personas. No es lo mismo decirle bueno, ya siguiente a decirle hola, que tengas un buen dv#a. Hasta luego, que estvs bien, espero que lo hayas disfrutado. Cualquier cosa svfper.

Speaker 1 23:17
Ahora entrvmonos a algo mv°s rv#gido que es lo metodolv#gico y es ustedes cvmo piensan que deberva cambiar la metodologva en que educamos en en en los temas de seguridad o de promovivn de prevencivn en las empresas o sea la metodologva que nosotros utilizamos es una metodologva lo suficientemente potente para hacerlo o

Unknown Speaker 23:42
hay es susceptible al cambio

Unknown Speaker 23:46
en la forma que nosotros la entregamos,

Unknown Speaker 23:57
pero -oQuv© tipo de educacivn pues la que estamos

Speaker 1 23:59
transmitiendo? Promocivn, prevencivn, prevencivn

Unknown Speaker 24:05
puede ser pero pues cualquier

Speaker 1 24:07

sí la entrega o sea nosotros utilizamos transmisiones en vivo utilizamos servicios presenciales cómo estamos entregando cómo la metodología de la entrega del servicio del concepto los tamizajes ya tenemos un montón de cosas que yo

Speaker 3 24:24

siento que es muy acorde a cómo lo hace la empresa porque lo que he visto en la empresa es que se adapta a lo que el cliente quiera a la población que quiere. No es lo mismo mandarle la grabación a todo el mundo y entrar en la misma capacitación a tener el detalle de decir, bueno, vamos para Bancolombia, entonces voy a hacer la grabación para Bancolombia capacitaciones son las pausas activas que se hacen se pone el diseño o sea como que siento que como están personalizados Siento que da el mensaje que queremos dar de prevención da el mensaje tener cuidado en los trabajadores siento que es muy bueno como lo damos a siento. Es una

Unknown Speaker 25:21

buna metodología de

Speaker 2 25:23

pronto podrá mejorar en saber cómo impactar a una gran cantidad de personas cuando es un como sí cuando es una población muy grande porque es diferente digamos en los tamizajes que es uno a uno a cuando digamos las cosas activas que si toca abarcar una gran cantidad. Entonces yo yo siento que hay que saber cómo estrategias porque no en todos los lugares se puede, digamos, hacer los mismos ejercicios, no se puede implementar, digamos, los audífonos o poner el parlante. Entonces, ¿cómo podemos llegar a todas las personas? Porque puede que unas personas sí se queden con el mensaje, pero abarcar todas esas personas es muy difícil entonces tal vez desde la parte de adecuar ciertas actividades dependiendo de la cantidad de personas entonces que no sé por ejemplo yo siento que lo más complicado bueno en donde se abarcan muchas personas en la parte de los audífonos como toda la parte también de pausas activas entonces como darles una experiencia como diferente que pueda como unirlos primero como grupo sí que siento que eso hace parte de lo que decían Cami que a veces siento que esa parte de generar pertenencia a las personas por algún servicio, digamos no, yo trabajo en Bancolombia y me hicieron una meditación de Bancolombia. Eso ayuda mucho, pero digamos que en una parte inicial el colaborador podrá realizar como no sé, algo como un como una integración por lo menos a las personas que van a tomar el servicio y hacerlos conscientes de por qué es importante? Porque es que digamos que lo que les digo cuando son muchas, muchas personas es muy difícil llegar y con poco tiempo es muy difícil llegar y decirles no vamos a hacer estos ejercicios. Entonces, ¿cómo yo puedo hacer para que todos conecten desde un inicio? Si es como mejorar esa metodología, sobre todo para población más grande. Ok sí,

Speaker 4 27:30

hablemos desde la desde la arteterapia. Yo creo que parte del éxito de esa terapia ha sido que se diseñó desde un principio y como todos sus momentos. Obvio. Uno está manejando grupos de 20, 25 personas, ocho personas, todos llegan a destiempo, todos están hablando en un principio. Por ejemplo, ahí hay un principio de meditación y eso se aterriza todo el mundo. Eso es muy efectivo como que los pone de uno los pone en sintonía, los pone en disposición y de verdad es muy efectivo que ya uno termina y está donde es algo también que he notado es el tipo de música que uno emplea, por ejemplo, en las arteterapias, yo trato de ver la población, es decir, si son más jóvenes, si son más mayores como que los grupos jóvenes que tienen esta atención más dinámica, más alegre, más movida se les pone otro tipo de música relajante instrumental pero en otro sentido que a los de población mayor que ya sería como a lo más tranquilo ya en otra en otro sentido eso va pasando en el sentido de la adaptación del servicio y cómo uno está en ese momento. Como que uno tiene que estar muy pendiente a todo, leer mucho los grupos, como que eso pasa en minutos, en segundos. Creo hay veces que pasan muy rápido.

Speaker 5 29:17

Yo creo que respecto a las metodologías que podrán transformar un poco primero que piensan que es que los temas de SST son súper densos y súper normativos y la metodología podrá ser más dinámica. A mí me gustaría incorporar más elementos que uno pueda usar en una mesa, cubos, cosas sensoriales, pelotas sensoriales y crear actividades muchísimo más lúdicas que estimulen los sentidos. Y por otro lado, lo que decían mi. Es súper valioso la marca y cómo la mostramos tiene un impacto grande en las personas que hacen actividad. Si trabajo en Bancolombia y me llevan una meditación de Bancolombia, se ve que todo está preparado y dispuesto para ese momento. A veces nos pasa que estamos haciendo una actividad de sillas eso? Yo a veces me imagino que si tuviéramos un hablador que uno pudiera poner como enfrente de la actividad para rotularla y que tenga, no sé el logo de conducido y de Bancolombia o el logo de ARL Bolívar y ido a Colombia con el nombre de la actividad hace que la gente referencie un poco qué estamos haciendo y tal vez nos invite a participar. Como que uno llega monta a su estante y le pone un nombre y está como ese hablador ahí puesto. Creo que eso le da como nombre como etiqueta un poco el servicio y escuchar que la gente también perciba cómo se llama la actividad para que lo vaya

posicionando y se lo pidan a su empresa. No traigan otra vez las camas y no traigan el espacio sea el circuito de bienestar, cualquier cosa que nos inventemos. O cuando tenemos a la gente en una sala de juntas, entonces nos ponemos a hacer la actividad de las lanas que se llama el círculo de la gratitud. Al final la gente no sabe cómo se llama. Creo que eso le puede dar un poco más de mención a la marca. No tenemos que llegar pues con un relato decir quienes somos y cómo lo hacemos, porque ya lo he visto en otras empresas, pero creo que los los habladores que nos ayudan a rotular eso se puede rápido y puede funcionar. Pero en conclusión didáctico luces elementos con los que uno pueda jugar masitas por algo los juegos tienen tantos elementos. Si uno juega rápido, entonces está el reloj de arena, está la masita y como que te estimula desde diferentes cosas. No sé si uno se creara como un rápido, pero de CST entonces le sale una tarjeta y entonces uno empieza a hacer la masita y dibuje no sé qué elemento de protección, elemento de protección que te que te ayude a prevenir un accidente en la cabeza con la masita? Pum, pum, pum, me hago un casco entonces yo creo que traer la experiencia de esos juegos como Monopoly rápido metiendo diferentes elementos puede ser interesante. Sí,

Speaker 3 32:32

como una puede ser también las parejas que se buscan. Entonces la pregunta y tiene que buscar la pareja si es el casco o las escaleras digamos para adultos mayores parques o algo así que les gusta mucho jugar cosas así y también explicar el por qué lo hacemos así. Porque muchas veces pasa que bueno sé sillas pero porque traemos sillas y no traemos otra cosa sin explicar el por qué se hace actividad y no se hace algo más algo diferente porque la gente sé pues yo fui 10 min a descansar y ya pero no entienden el por qué se hace eso porque la empresa se preocupa de hacer esas actividades entonces tal vez puede ser más eso aunque nosotros lo expliquemos muchas veces la gente ni siquiera sabe por qué va no mi gente viniera ya pero ya no sabe nada ni siquiera porque la empresa no les avisa ni nada o sea o porque pasa muchas veces y ven que la gente o la voz a voz que es lo que más atrae es lo que les llama la atención.

Speaker 5 33:22

Sí, yo creo que uno podría crearse como esta unidad de aprende jugando. Entonces nos llevamos el rápido al SST, monopoliar SST además que ah nos dio un diferencial súper grande. Yo estuve en la Tami, vi una actividad

Unknown Speaker 33:34

de seguridad vial y el proveedor

Speaker 5 33:37

lleve un aparato, un aparatejo de madera. Sí, ¿lo viste? Sí, llevo como un telar de madera súper en mal estado. Los dibujos estaban recortados y pegados. Yo creo que uno podría crear estos juegos con elementos de calidad y hacia el diferencial. OK, súper.

Speaker 1 33:58

Ahora pasemos a otro tema y es el tema de las intervenciones y de los recursos didácticos que nosotros digamos de alguna forma hemos o se ponen al servicio de las intervenciones y es qué tipo de apoyo creen ustedes que necesitarían para ser más efectivos en entregar una intervención

Unknown Speaker 34:24

¿qué tipo de apoyo sé

Speaker 1 34:27

apoyo desde cualquier punto de vista, material tecnológico

Unknown Speaker 34:34

para hacer esa intervención mucho más efectiva.

Speaker 1 34:50

Para entregar el sentido sé pero pero no estamos no estamos buscando intervenir un espacio estamos buscando que el mensaje llegue

Speaker 2 34:58

yo siento que de pronto. O sea de hecho me parece curioso lo que mencionaba Mayra que porque las personas se fijan mucho en la parte visual mucho en la parte visual entonces siento que tener algo visual sé ser una súper chvere y de hecho impactar una más por ejemplo aquí

Unknown Speaker 35:17

bueno por aquí el estado de mira está

Unknown Speaker 35:19

hay una \u00f3ptica y hay un mensaje como algo

Speaker 2 35:27

muy relacionado y a uno le parece gracioso. O sea realmente uno le llama la atenci\u00f3n. Bueno, uno va caminando, uno ve el anuncio l dice como ve muy curioso y por ejemplo, nosotros como siento que como j\u00fabenes nos conectamos m\u00fas con esas cosas. Entonces algo as\u00ed

Unknown Speaker 35:51

con esas cosas es hacia algo como

Unknown Speaker 35:59

frases que m\u00fas divertidas, pero ah\u00ed es m\u00fas

Unknown Speaker 36:10

nombre creativo de la

Speaker 3 36:14

actividad tu mami que les llama mucho la atenci\u00f3n, pero que se acuerden de la actividad

Speaker 2 36:19

entonces hubo vacaci\u00f3n, \u2013\u00bfQuieres vacaciones? Rel\u00e1jate ahorita

Speaker 3 36:25

y m\u00fas cuando digamos tambi\u00e9n son en empresas llama mucho m\u00fas la atenci\u00f3n todo lo visual a lo que alguien te est\u00e1 hablando porque igualmente no es lo mismo que alguien te hable y t\u00fa le pongas atenci\u00f3n a que t\u00fa veas algo y digas oye si me interesa ir quiero ir

Speaker 2 36:53

ok s\u00ed como que se interesar\u00e9n como en la actividad porque pues o sea me acord\u00e9 ahorita de eso porque De hecho la primera vez que yo llegu\u00e9 aqu\u00ed a la oficina fue el primer anuncio que yo vi y desde ah\u00ed a m\u00ed se me qued\u00f3 se me qued\u00f3 esa \u00f3ptica yo no esa \u00f3ptica \u00f3ptica entonces siento que eso podr\u00eda conectar con las personas en que realmente vean porque de hecho esa frase podr\u00eda ser dirigida porque necesitan el servicio. Exacto enfocarlo hacia eso. Entonces s\u00ed siento que de pronto podr\u00eda ser una herramienta que podr\u00eda impactar y hacer que realmente las personas quieran hacer la actividad y entiendan el por qu\u00e9 la actividad. OK, s\u00ed, por eso me pareci\u00f3 curioso lo que dec\u00edamos.

Speaker 4 37:39

Yo creo que tambi\u00e9n una parte es cuando se sobrepasan esos elementos como que hay situaciones en las que estos estos factores se sobrepasan entonces por ejemplo el humidificador el

Unknown Speaker 37:52

humidificador humidificado ultra salud

Speaker 4 37:55

ya no es suficiente entonces es un espacio muy abierto no se nota no conecta bueno o la luz hay un espacio que no es oscuro entonces todos estos factores son como que empiezan a perder validez. Ok no s\u00ed si habr\u00eda que hacer un estudio previo de c\u00f3mo ser\u00eda ese espacio, qu\u00e9 condiciones y qu\u00e9 elementos se necesita para ese espacio. Entonces listo si vamos a llevar la luz pues que sea sino la luz que es apta para el espacio oscuro cu\u00e1l ser\u00eda o c\u00f3mo ser\u00eda no s\u00ed si tambi\u00e9n de pronto personalizar los objetos que utilizamos pero pues ya eso ser\u00eda con relaci\u00f3n a la marca de la empresa como entonces bordar el logo en las mantas no s\u00ed yo creo que eso ya ser\u00eda como otra ok otro factor pero s\u00ed creo que cuando se sobrepasan estos factores que ambientan el espacio, ah\u00ed s\u00ed como que empiezan a ver las falencias porque ya se van perdiendo cosas de La calidad del servicio. Ok pueden

Speaker 1 39:01

pensar algo m\u00fas que necesita \u2013\u00bfAlguna vez se sintieron como que no hubo un respaldo particular en algo que dijeron no, ya me falt\u00f3 esto para poder cumplir mejor con la tarea. No

Speaker 3 39:17

antes yo siento que la empresa que ten\u00edamos cuatro sillas y eran de los aud\u00edfonos que tienen un canal con el canal. Entonces ten\u00edamos que estar los cuatro sentados y era mucha gente y nos llevaban al tiempo algunos. Entonces eso atrasaba todo. Y entonces lo que les dijimos all\u00ed fue como no era mejor los otros aud\u00edfonos y menos mal est\u00fabamos cerca ya te mando los otros y pudimos fusionar como que aunque ellos no est\u00fan all\u00ed Siento que antes matas pero no est\u00fan pendientes de todo eso y tambi\u00e9n me parece mucho lo de Wilber porque a veces pues me pasaba que al principio te mandaban a la luz chiquita y el espacio era muy grande entonces no se ve\u00eda no es

lo mismo esa a la que es una negra grandecita y que se iba a cubrir. El espacio o la vez pasada con las valoraciones que lo hicimos desde el celular cuando ya computaba y Freddy nos ofreci\> llevar a Powerball como si viajaras el celular pues ya eres power bank por si se les descarga por si cualquier cosa yo siento que igual ahora s\# las cosas est\>n lo que pasa es que ese es hacer el estudio de d\>nde va a estar nuestra actividad ok s\#

Speaker 2 40:39

yo siento Que bueno ah\# uy pero volando es que me se en esos espacios grandes tambi\>n se podr\>a, no s\>, pues se podr\>a mirar la posibilidad, pero la vez pasada que fui a seguro el Bol\>var all\> ellos ten\>an como si fueran unas carpitas, pero unas carpitas bonitas como para dividir el espacio, como si fueran que eso se podr\>a implementar usar cuando son los espacios grandes porque eso hace que sea m\>s privado y ah\# s\# se ve\>a el humidificador la luz todo las negritas s\# tal cual o sea eso ya se ve\>a m\>s privado pues en una varilla qued\> por fuera porque eso podr\>a ser que fuera como m\>s que la gente cambiara el espacio. O sea realmente s\# sintiera como ese cambio m\>s personalizado porque si hay espacios que son muy muy

Speaker 3 41:44

grandes ojos sin importar que nadie me vea, porque aunque hab\>a una silla afuera, mucha gente dec\>a no, yo prefiero, pero quiero que me que me vean. Esa me da pena. Entonces no tomo la actividad muy en serio. Entonces esa implementaci\>n me parece muy ch\>vere

Speaker 5 42:14

hacer actividades OK, yo creo que la transformaci\>n y la adaptaci\>n de los espacios es clave para diferenciar el servicio. \>Qu\> apoyos necesitamos m\>s m\>s luces. Yo quisiera tener m\>s luces para poder vestir mejor los espacios y transformarlos que causen mucho m\>s impacto, que tengan m\>s color, m\>s luz, m\>s auroras, boreales, estrellas, efectos quisiera tambi\>n cobijas el\>ctricas que la gente sintiera calor, se sintiera protegido, se sintiera cogido, porque ese es el efecto que tiene el calor

Unknown Speaker 42:55

y adem\>s tambi\>n Pues de alivio muscular.

Speaker 5 42:59

Quisiera efectos con agua como estas fuentes que uno pone y entonces sale ag\>ita as\> y el sonido del agua es s\>per relajante tambi\>n.

Speaker 3 43:11

Yo siento que tambi\>n digamos no s\> qu\> empresa pues ya no me acuerdo, pero ellos ellos mismos ten\>an como esas hojas que son artificiales y las paredes y eso hizo transformar el ambiente tambi\>n como si estuviera natural se vea muy bonito y tambi\>n en algunos de seguros Bol\>var estaban esas plantas y eso de verdad le gusta mucho a la gente porque llama mucho la atenci\>n claro y transformador exacto y transformador totalmente como esas lucecitas, esas flores y eso de verdad le gusta mucho a la gente. Esos detalles llama mucho la atenci\>n y ayuda a que la experiencia sea mejor, sea m\>s tranquilizada y poner como la m\>sica porque hay mucha gente que estamos esperando y s\#, todos estuvieron los \>ltimos, pero la gente que est\> esperando es como si est\>n como, bueno, en cambio, con la m\>sica se van relajando y llamando se sientan van a estar m\>s conscientes del momento de la meditaci\>n cambio llegar como estresados y seguir hablando del trabajo y seguir estresados. Entonces los 10 min y todo eso y siento que tambi\>n duelen las mantas, me parece ch\>vere, pero tambi\>n tenerlo en cuenta porque cuando yo fui a Cartagena era una oficina gigante y hab\>a mucha hab\>a mucha luz. Entonces la gente no puede cerrar los ojos porque dec\>a es que la luz me molesta. Entonces no s\> si algunos antifas de esos detalles y no pueden ponerse la coca porque con ese calor pues quiz\> que tengan una cobija entonces eso tambi\>n siento que es como mirar el ambiente en ese sentido porque bueno si no quieren la comida pronto es tener el antifaz que se puedan poner va de verdad que la luz no los interrumpa porque literal poco queda abajo y aunque yo dec\>a bueno para m\> no pero entonces apagaba toda la oficina ten\>a que trabajar.

Speaker 4 44:44

Algo que me pas\> a m\> en Barranca la \>ltima vez fue que el espacio donde me ubicaron lo cerraron con los Blackout. Claro esto que un espacio oscuro, eso parec\>a una habitaci\>n y aparte ten\>an el aire acondicionado, ten\>a. Temperatura -24 , hac\>a mucho fr\>o. yo sent\>a fr\>o y estaba en barranca, este cuarto cerrado. claro, ah\# todo el mundo quer\>a la comida. no corr\> con la comida. me sent\> re bien el calorcito, pero tambi\>n es eso jugar el clima, los factores, y qu\> pasa si no hab\>a aire acondicionado en tulu\>? me pas\> esto era un kiosco en medio de la empresa. no hab\>a nada de privacidad. entraban, sal\>an ah\# quedaba el ba\>o, era casi un patio. no eran patitas, pero igual era adaptarse. Ah\# es donde me refiero a que se sobrepasan estos elementos, la luz donde se ve\>an los punticos l\>ser. Ah\# verde. S\#, ah\# hay una luz. El humidificador, pues s\#, pero la m\>sica. Claro, si hay algo que marque una presencia

durante el servicio mientras que van pasando la gente. Yo creo que ah# tambi#n va marcando otras cosas la m#sica relajante etc#terera hay luces que la tienen pero es que es insuficiente hay veces que dicen no ok

Speaker 1 46:10

vale s#per ahora vamos a pasar a un tema que tiene que ver con el aprendizaje significativo y quiero preguntarles a su juicio qu# creen que les ha faltado aprender o reforzar esa formaci#n para entregar un mejor servicio.

Speaker 3 46:29

Tal vez yo siento que no falt# m#s la capacitaci#n de gafas porque aunque me explicaron c#mo las prenden, c#mo las apagan, c#mo fue un juego en RCN, pues han ido muchas veces las gafas. Entonces aunque s# siento que me dieron la capacitaci#n hubiera sido m#s chengin como venga todos estos juegos son venga cada una toma o hay un video cada juego y que cada persona se ponga a verlo o cuando lo expliquen que cada una persona venga porque una persona venga porque siento que es lo #nico el resto Siento que las capacitaciones son muy completas pero s# siento que en capas a veces es como bueno vaya literal Este es el juego y va a llevar a usted p#ngalo y en muchos lugares de haber sido muy bajos entonces repetirle los mismos juegos ya no est# ch#vere o hay lugares donde algunos juegos son con internet 1 pues ni sab# a o sea En serio yo siento que m#s que eso son ese tipo de cosas pero siento que en camas como la vez de las camas yo nunca he sabido camas y cuando me mandaron menos mal ellos ten#an un video de c#mo se guarda como todo y eso de verdad la capacitaci#n fue muy buena porque fue nos ense#aron detalle a detalle el video estaba perfecto pero en camas s# fue como me s# tres juegos ya Ok pues ya me perd#

Unknown Speaker 47:42

El resto pero sin

Unknown Speaker 47:47

embargo

Speaker 4 48:00

volviendo a lo de la arteterapia, me ha pasado la #ltima vez que la gente siempre queda con la duda de bueno, #y qui#n me dice qu# significa esto? Bueno? Y yo digo no es que de eso no se trata esta actividad, la actividad se trata de que te relajaras, que lo disfrutaras, que aprendieras, que sea como que siempre resuelven la marcha pero uno queda con la duda si de verdad fui convincente de verdad s# la sorte# bien. O necesito el estudio psicol#gico para interpretar los s#mbolos de o sea como que listo. Entonces yo digo bueno mira de eso no trataba yo y de eso se las aclaro desde que comienzo yo no voy a diagnosticar a nadie de eso no trata esto esto va m#s encaminado que lo disfruten etc#terera, etc#terera, etc#terera pero la gente queda as# como bueno y ahora qu# hago con esto? Y me lo

Unknown Speaker 48:58

dijo se#tor

Speaker 4 49:01

ahora s# una parte seria me puede decir que que dice aqu# yo como te digo no pues ah# yo le dale algo a la respiraci#n como mira t# Sebas lo cuento si tienes una emoci#n muy fuerte que empiezas a dibujar y en el trazo si lo notas, pero esto no se trataba de eso, entonces como que no como lo saco de ah# s# y lo mando a otro lugar con ojal# con tu psic#logo si lo que es necesario. Pero yo como que me descargo la responsabilidad de entrar a mediar entre la actividad y el resultado que a veces como que pierde ese valor de diversiv#n a pasar a la interpretaci#n de las cosas.

Unknown Speaker 49:49

Como que por eso yo siempre decido

Unknown Speaker 49:53

comunicarme.

Unknown Speaker 50:00

Y la gente es una cosa muy

Unknown Speaker 50:11

impresionante

Speaker 2 50:22

yo digamos que siento que muy a las capacitaciones la parte de comunicaci#n para m# siento que la comunicaci#n es un es uno de como los centros de todo en c#mo uno se debe comunicar s# pero

siento que deber# ser como hacia que dieran como en las capacitaciones como estrategias hacia diferentes poblaciones porque pues uno a veces no ha manejado una poblaci#n, etc#tera. Entonces hay personas que son dif#ciles, esas personas que son directivos que a veces no uno tiene que manejarlas con cuidado. Digamos que s# todo este tipo de poblaciones porque hay directivos que son abiertos, son s#per bien pero hay otros que son m#s alejados. Entonces c#mo tratar a esas personas? Siento que s# ser# una buena capacitaci#n y se me fue otra y toda la parte de no se me olvid# no pens# cuando cuando vamos a tener Bueno, llegamos a la #ltima de las preguntas. Finalmente est# esa aplicaci#n en campo. Cuando ustedes van y desarrollan un trabajo, entregan un servicio que se lo que que sue#tan lograr

Unknown Speaker 51:45
en t#rminos de de bienestar y de pues

Speaker 4 51:50
yo creo que yo lo mencion# al principio como ese regalo de que la gente se sienta contenta, al menos por ese breve instante. Yo creo que eso es muy significativo, al menos en mi #rea, que es el arte terapia, que la gente se reconecte con cosas que han olvidado. Que digan que la experimentaci#n fue muy valiosa, que conocieron cosas, les encantan los materiales. Todos quieren tener los crayones esos. No s#, tenemos que comprar acciones en esa empresa. En la de los crayones, las painter sticks, todos quieren esa vaina que la fotico que la no s# qu# no se pueden ir sin probar este material es lo mejor, la mejor experiencia de sus vidas. Y si de verdad se lo creen y tambi#n es eso hacer que la gente como que se crea ese momento de una experiencia tan buena.

Unknown Speaker 52:52
Eso me llena mucho,

Speaker 4 52:54
ese resultado inesperado, tambi#n ese descubrimiento, esa sorpresa me parece muy bello.

Speaker 3 53:03
S#per. Yo siento que es impactar en su d# a d#a. Siento que es dar esa conciencia de que puede tomarse esos 10 min as# nosotros no estemos y tomarse 10 min para su bienestar, tomarse 10 min para cambiar su mentalidad, dejar las cosas del trabajo a un lado. Y lo que yo les digo siempre creo que es una frase que yo le aprend#, le dijo t#mate estos 10 min para ti en todo el d#a. Y eso la gente le llama mucho la atenci#n y es como que sale impactada. Y aunque muchos dicen, ay, no meditaci#n, un masaje cuando salen dicen Oye, qu# ch#vere la meditaci#n, tienes raz#n, son buenos 10 min . -#C#mo quiere impactar en esa mentalidad de es necesario que sea tomarme 5 min al d#a para yo dejar a un lado m#s cosas y tener un buen d#a.

Unknown Speaker 53:48
S#, pues yo voy muy tambi#n que es

Speaker 2 53:53
como toda la parte concientizar, pero a m# me gusta m#s como enfocarlo hacia el cuidado, como que cada persona sea consciente que se debe cuidar. Entonces hay lo mismo que pasa que no la meditaci#n son 5 min , 10 min , pero en esos 10 , 5 min est#n dando algo para s# mismos. De hecho, yo por lo menos en las pausas activas trato que al final ellos se regalen un abrazo a s# mismos por haberse regalado ese movimiento. Porque s# porque a m# me parece de hecho a m# pues en toda la parte de baile a m# me lo hacen me hacen dicen como abr#zate porque t# te permitiste moverte entonces es eso ser como conscientes pasar conscientes a las personas de lo importante que es cuidarse y adem# que se enfoquen en ellas porque a veces por el trabajo anda s#per distra#dos, idos por las reuniones, etc#tera. Entonces es como que ellos se regalen ese momento y se conecten con el presente, con ellos mismos. Entonces, para m# ese es como el objetivo principal como el cuidado y que se conecten como hacia el presente, ser m#s conscientes. S#per

Speaker 1 55:03
pues nada agradecerles por este espacio, este tiempo que han tenido en este momento se acaba el grupo focal y voy a pagar.

Transcribed by <https://otter.ai>

ANEXO 2

Tabla de Convergencias y Divergencias

La siguiente tabla presenta un resumen de las principales convergencias y divergencias identificadas en los grupos focales, organizadas por categoría temática.

Categoría	Convergencias	Divergencias
Transformación pedagógica	Las intervenciones deben generar sentido, conexión emocional y dejar huella en el participante.	Algunos priorizan el componente emocional, otros el técnico o visual.
Competencias técnicas	El conocimiento técnico es necesario y debe estar contextualizado al entorno de trabajo.	Unos consideran que el conocimiento técnico es prioritario, otros que lo actitudinal es más determinante.
Competencias emocionales	La empatía y la capacidad de conexión son fundamentales para generar confianza.	Algunos creen que basta con ser empático, otros que debe combinarse con rigor técnico.
Competencias actitudinales	Se valora la coherencia, el respeto y el liderazgo basado en el ejemplo.	Diferencias sobre la importancia del carisma frente a la preparación técnica.
Metodologías pedagógicas	Las actividades deben ser prácticas, lúdicas, simbólicas y adaptadas al público.	Tensión entre el uso de metodologías estructuradas versus espontáneas e intuitivas.
Evaluación del impacto	El cambio se evidencia cuando el trabajador actúa por convicción, no por supervisión.	Algunos prefieren evaluar de forma inmediata, otros proponen hacerlo a mediano plazo con observación de campo.

ANEXO 3

EJEMPLO

Ficha de recurso metodológico

Nombre de la actividad:
"El riesgo invisible"

Tipo de recurso:
Simulación participativa + reflexión guiada

Objetivo:
Sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos no evidentes presentes en su entorno laboral y fomentar la observación activa y el autocuidado.

Duración estimada:
30 – 45 minutos

Materiales necesarios:

- Carteles o tarjetas con situaciones simuladas (algunas seguras y otras con riesgos ocultos)
- Espacio para recrear un entorno de trabajo (puede ser una oficina, bodega, línea de producción, etc.)
- Hojas de observación
- Elementos de protección personal ficticios o reales

Descripción de la actividad:

Se crea un espacio simulado con distintos elementos organizados, algunos de ellos representan riesgos comunes (cables mal ubicados, objetos obstruyendo salidas, sustancias sin etiquetar, etc.). Los participantes deben recorrer el espacio y anotar los riesgos que identifican. Posteriormente, se realiza una reflexión colectiva sobre los riesgos percibidos y aquellos que pasaron desapercibidos. Se complementa con una breve retroalimentación del facilitador y un mensaje final de cuidado.

Variaciones posibles:

- Adaptar a diferentes áreas o sectores (construcción, salud, oficina, industria).
- Hacerlo con roles (observador, trabajador, supervisor).
- Incorporar elementos sensoriales como ruido o poca luz para simular condiciones reales.

Evaluación sugerida:

- Reflexión grupal con preguntas orientadoras: ¿qué aprendiste?, ¿cómo se relaciona esto con tu trabajo?, ¿qué podrías cambiar?
- Lista de verificación de riesgos con retroalimentación.

Competencias asociadas:

- Observación activa
- Toma de conciencia sobre el riesgo
- Cultura del cuidado
- Trabajo en equipo