

GUIA DEL EMPLEADOR

Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión



Positivamente 
más 

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Guía del Empleador
Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

Dirección Técnica
Luana Betsy Polo Cortés
Ps. Profesional Especializada
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Guía del Empleador-Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión. Positiva Compañía de Seguros S.A.
“https://psicobox.positiva.gov.co/documentos-programa-de-prevencion-manejo-de-ansiedad-y-depresion_priv”

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A.
Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización.
Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Objetivos | 6 |
| Objetivo General | 6 |
| Objetivos Específicos | 7 |
| Componente Organizacional Programa Liderazgo Consciente | 7 |
| Componente Humano Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión | 8 |
| Alcance | 8 |
| Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial | 9 |
| Programas | 11 |
| Programa Para la Prevención de la Ansiedad y la Depresión | 12 |
| Metodología del Programa de Prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión | 13 |
| Fase 1: Revisión Resultados Nivel de Desempeño Psicosocial | 14 |
| Fase 2: Población Programa Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión | 15 |
| Fase 3: Prediagnóstico-Fuentes de Información | 17 |

| | |
|--|----|
| Fase 4: Generación de Hipótesis de Negocio | 20 |
| Fase 5: Evaluación Inicial | 26 |
| Fase 6: Caracterización de la Población | 27 |
| Fase 7: Acciones de Intervención | 30 |
| Fortalecimiento de Competencias Organizacionales | 31 |
| Fortalecimiento De Competencias Humanas | 42 |
| Apéndices | 46 |
| Apéndice I | 46 |
| Apéndice II | 49 |
| Apéndice III | 49 |



Objetivo General



Implementar el programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión junto con las herramientas diseñadas desde nuestro modelo de abordaje en salud ocupacional, para orientar a su empresa en acciones realizables a corto y mediano plazo. La implementación permite generar estrategias de promoción y prevención de la salud, asegurando procesos de transformación hacia una cultura organizacional MÁS empoderada, MÁS creativa, MÁS productiva y en general MÁS ágil, con la madurez y sostenibilidad que hoy exige el mundo del trabajo.

**¡Bienvenidos a
Positivamente Más!**

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos se definen a partir del componente organizacional y el componente humano. A continuación, se exponen los objetivos propuestos para cada componente

Componente Organizacional Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita dentro del documento técnico y esta guía del Programa, para materializar las acciones organizacionales a implementar a partir del ejercicio reflexivo propuesto.
- Disponer la herramienta Psicobox para Identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional de la empresa. Con el objetivo de priorizar las acciones a desarrollar en el plan de trabajo y proyectar de manera escalonada logros realizables hacia una cultura enfocada a la prevención y la promoción de la salud psicosocial.
- Definir en reuniones ejecutivas de trabajo objetivos corporativos que orienten acciones materializables en torno al fortalecimiento de estrategias vinculadas con el programa de prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión, a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales
- Plasmar en acuerdos de voluntades los logros deseados a través de compromisos que aseguren el avance corporativo en

una línea de tiempo en torno a los cambios a implementar.

- Monitorear los avances y oportunidades de mejora a través de la definición de indicadores de gestión hacia la transformación de la cultural deseada.
- Movilizar los compromisos definidos desde la alta dirección a través de campañas y canales de comunicación efectivas.

Componente Humano Programa de Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

- Definir las poblaciones que la organización considere objeto de intervención para fortalecer las competencias humanas en el marco del programa para la prevención de ansiedad y depresión.
- Gestionar los canales de comunicación y agendamiento de las poblaciones participantes y definir los aspectos operativos para la realización de las jornadas.
- Permitir los tiempos de implementación que requiere el programa para la generación de competencias en los colectivos poblacionales.

Alcance

Representantes Legales, directores de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la operativización del programa revisar el Apéndice I de este documento (Ficha técnica).

Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico la ARL Positiva Compañía de Seguros presenta dos estrategias para busca optimizar el desempeño psicosocial en el ámbito psicosocial. La primera, es el Programa para la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión; un proyecto que busca fortalecer estrategias de afrontamiento y manejo de las emociones entre los trabajadores. Conocer esta guía permitirá a la empresa comprender las acciones posibles para lograr el éxito en la implementación de este. La segunda estrategia es la **Evaluación de la madurez de la gestión organizacional en riesgo psicosocial**, que permitirá a la empresa definir las dimensiones que contribuyen a mejorar la capacidad organizacional para vincular el enfoque de promoción y prevención de la salud psicosocial dentro de los sistemas de gestión en SST de su empresa. Para ello, la ARL Positiva ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, que permite la medición de la madurez de la gestión del riesgo psicosocial adelantado por las empresas.

Esta herramienta permitirá conocer la percepción de los trabajadores y del empleador respecto a las acciones implementadas a nivel organizacional para la intervención en los factores de riesgo psicosocial, así como conocer el nivel de impacto alcanzado. El propósito es articular las estrategias con las necesidades y la realidad empresarial, realizando los ajustes necesarios para garantizar la disposición asertiva de los recursos y procesos adelantados al interior de la empresa. La herramienta cuenta con un componente

específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión.

Esta herramienta, como otras, estará disponible en el Psicobox y su aplicación está determinada por la evaluación de dos componentes centrales: el empleado y el empleador.



Empleador

La aplicación de la evaluación se realizará con los líderes de SST, gerente y/o representante de talento humano, para identificar las variables sensibles que permitan orientar tanto no solo el aporte al tema de prevención y promoción de la salud psicosocial, sino a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.

Los resultados del nivel de Evaluación de la madurez de la gestión organizacional en riesgo psicosocial van a permitir a la empresa vincular las estrategias con las necesidades y la realidad empresarial según el programa que se vaya a implementar. En este momento, contamos con 7 programas.

Responsabilidades del empleador:

Para que la ARL Positiva Compañía de Seguros pueda generar el enlace de evaluación es necesario que la empresa haga entrega de



Trabajadores

La aplicación se realizará con un grupo de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente y pertenecientes a los diferentes niveles de la organización. Incluyendo personal administrativo y operativo.

una base de datos en Excel (Apéndice II), que relacione los datos de las personas que van a participar tanto empleados, como empleadores. Se debe indicar: nombre, apellido, cargo y correo electrónico.

Los resultados de la Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial van encauzar las estrategias a las necesidades y a la realidad empresarial del programa que se va a implementar. En este momento contamos con 7 Programas.

Programas

- **Programa de Prevención de la violencia laboral, sexual y de género** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de Equidad, Igualdad con enfoque de Género en el SG-SST** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el Fortalecimiento del Liderazgo consciente** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Turnicidad, Sueño y Fatiga** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

- **Programa de prevención de la Ideación Suicida** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

- **Programa para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional** “Fortaleciendo tu ser para un mejor hacer” (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

Programa Para la Prevención de la Ansiedad y la Depresión

El programa cuenta con una evaluación previa. Esta es una herramienta crucial para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas para cultivar una cultura de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión sólida y eficaz, que impulse estrategias de autocuidado de la salud mental en los empleados y en general en la organización. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las acciones del programa y abordar así los problemas identificados durante la evaluación previa. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

Intervención

El proceso de intervención requiere dos horas por parte del empleador y seis horas en jornadas distribuidas en tres momentos de intervención con un grupo de 25 a 50 trabajadores.

Estas jornadas están diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología de microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos para la reflexión y ejercicios de prácticas saludables, en entre otros.

Responsabilidades de la empresa

Para que desde la ARL Positiva Compañía de Seguros pueda generar el enlace de la evaluación, se requiere por parte de la empresa remitir una base de datos en Excel (Apéndice III) que relacione los datos del grupo de 25 a 50 personas que va a participar en el proceso. De igual forma, la empresa debe gestionar oportunamente las fechas para las fases de intervención con los trabajadores y con la organización.

Metodología

del Programa de Prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión

Fase 1

Revisión de Resultados Nivel de Desempeño Psicosocial

En esta primera fase es importante que la empresa, de acuerdo con los resultados del Instrumento de madurez psicosocial y revisando con detalle la dimensión asociada a la prevención y promoción de la salud mental, ejecute las siguientes acciones:

Hacer un análisis detallado de los resultados. Revisar minuciosamente los datos recopilados para comprender las brechas existentes en las que puede haber deficiencias o áreas de mejora.

Identificar áreas de enfoque. Identificar áreas críticas que requieren atención inmediata para priorizar la implementación del proceso de intervención.

Elaborar un plan de acción. Desarrollar un plan detallado que aborde las categorías y dimensiones identificadas para mejorar. Este plan debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y limitado en el tiempo (objetivos SMART).

Establecer indicadores: Definir indicadores que permitan medir el impacto de las acciones que se van a poner en marcha.

Fase 2

Población Programa Prevención y Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Para asegurar el éxito y la efectividad en este programa la empresa seleccionará un grupo de 25 a 50 trabajadores para que participen en el proceso formativo. Se espera que, al abordar la salud mental en el lugar de trabajo, se aporte a reducir las ausencias relacionadas con la ansiedad y la depresión, lo que a su vez mejorará la productividad y el rendimiento laboral. A continuación, algunos grupos poblacionales que podrían participar en este programa:

Departamentos con alto estrés laboral: Equipos o departamentos que enfrentan altas demandas, plazos ajustados o situaciones estresantes, dado que pueden ser especialmente propensos a la ansiedad y la depresión. Implementar el programa en estos entornos puede ayudar a identificar y abordar las causas específicas de estrés laboral.

Trabajadores que presentan alto o muy alto riesgo psicosocial: Trabajadores o grupos de trabajo que según la Batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo asumen, intra o extra laboralmente, situaciones de riesgo psicosocial.

Trabajadores con evaluación médica ocupacional: Aquellas personas que cuentan con una evaluación médica ocupacional periódica con valoración de varios síntomas de ansiedad.

Trabajadores identificados en el Programa de vigilancia epidemiológica: Aquellas personas que hacen parte del control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas con síntomas sugestivos de ansiedad relacionadas en el programa de vigilancia epidemiológica.

Trabajadores con evaluación médica en los servicios de salud: Aquellas personas que cuenta con impresión diagnóstica de ansiedad o depresión por la importancia de los síntomas, o con diagnóstico de trastorno de ansiedad o depresión, en cualquiera de sus modalidades.

Trabajadores reportados con síntomas: Aquellas personas que han sido reportadas por jefes, compañeros de trabajo, encargados de actividades en salud y seguridad, o de bienestar, o reportadas por ellas mismas con síntomas de ansiedad y depresión.

Trabajadores con diagnóstico médico: Aquellas personas que cuentan con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentren con adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Trabajadores con diagnóstico médico: Aquellas personas que cuentan con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentren sin adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Trabajadores sin diagnóstico médico con síntomas: Aquellas personas que no cuentan con diagnóstico médico pero que pre-

senten síntomas asociados con ansiedad y depresión o que han experimentado, episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias.

Trabajadores que enfrentan cambios significativos: Aquellos que experimentan cambios importantes en el trabajo, como reestructuraciones, cambios de roles o responsabilidades, pueden presentar ansiedad asociada con la incertidumbre y el cambio.

Todos los empleados: La ansiedad y la depresión pueden afectar a cualquier persona en la empresa independientemente de su posición o función. Incluir a todos los empleados en el programa ayuda a crear conciencia y eliminar estigmas frente a estas condiciones, promoviendo un entorno de apoyo y comprensión.

Responsabilidades del empleador

Escoger un grupo de 25 a 50 trabajadores para participar en el proceso de implementación del Programa.

Fase 3

Prediagnóstico-Fuentes de Información

Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de Información con el objetivo de un lado, de revisar procesos y estrategias implementadas por la organización y de otro, indagar por el uso de herramientas para la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa o indirecta.

Responsabilidades del empleador:

Es importante que la empresa suministre la documentación requerida de acuerdo con el Programa para la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión; puesto que esta permitirá hacer un acompañamiento y acercamiento significativo a la realidad organizacional. A continuación, se enuncia la información que requiere revisar:

Batería riesgo psicosocial de los dos últimos años: Resultados con niveles de riesgo en áreas críticas de acuerdo con sus dominios y dimensiones.

Resultado de las evaluaciones realizadas en clima y cultura organizacional: Variables que afectan la percepción que los trabajadores tienen en su ambiente de trabajo, pueden incluirse temas de salud mental para los trabajadores.

Seguimiento ausentismo e incapacidades: Registro de trabajadores que en el último año se han ausentado por diagnósticos asociados a riesgo psicosocial.

Perfil sociodemográfico: Información de las características principales de la población trabajadora con el fin de poder enfocar acciones adecuadas y oportunas para el control de los riesgos laborales.

Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial: Registros que evidencien la existencia de un sistema de vigilancia epidemiológico, con las actividades, la población objetivo, los diagnósticos asociados a factores de riesgo psicosocial y si existen trabajadores en procesos de calificación o calificados por la ARL con una enfermedad laboral de origen psicosocial.



Perfiles de cargo: Identificar si los perfiles de cargo se encuentran diseñados según las competencias técnicas, profesionales y formativas para el puesto de trabajo.

Responsabilidades del empleador

Como se mencionó anteriormente, esta revisión documental permite conocer la dinámica y cultura organizacional para direccionar la toma de decisiones, el diseño de estrategias y el ajuste de acciones de acuerdo con las necesidades existentes, esto garantizará asertividad e impacto en la implementación del Programa.

El suministro de la información permitirá apoyar la fase diagnóstica para generar acciones ajustadas a las necesidades organizacionales. Esta información se manejará con absoluta confidencialidad y el propósito está orientado al mejoramiento organizacional. El análisis de los datos permite identificar los recursos que la empresa dispone para la promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

Fase 4

Generación de Hipótesis de Negocio

Para el fortalecimiento de competencias organizacionales es importante identificar las hipótesis de negocio. Es decir, los supuestos claves que se formulan sobre ciertas acciones o intervenciones que podrían impactar la mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. En este caso, en los riesgos asociados a la ansiedad y la depresión. Estas hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa. Para ello, se deben establecer las preguntas de transformación que se relacionen más con los indicadores corporativos. Establecer una hipótesis de negocio implica comprender y analizar diferentes aspectos del mercado entre ellos: los clientes potenciales y la viabilidad económica.

A continuación, se sugiere una metodología llamada Model Canvas que involucra escenarios reflexivos que facilitan la ge-



neración de hipótesis de negocio frente al tema de ansiedad y depresión. Utilizar el Business Model Canvas implica considerar aspectos específicos relacionados con este tema. Aquí hay una adaptación de cómo se podría aplicar el Canvas para llegar a una hipótesis de negocio centrada en la prevención y promoción de la salud mental:



- Identificar grupos de trabajadores más propensos a sufrir ansiedad y depresión en el entorno laboral permite generar una hipótesis sobre las necesidades específicas de estos grupos en relación con la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión.



- Desarrollar un programa integral de prevención que aborde la ansiedad y la depresión en el ámbito laboral permite generar hipótesis sobre cómo el programa ofrecerá herramientas, apoyo y recursos para mitigar la ansiedad y la depresión entre los empleados.



- Identificar los canales más efectivos para implementar y difundir el programa dentro de la empresa (p. ej., sesiones presenciales, recursos en línea, talleres, etc.). Permite generar hipótesis sobre cómo llegar eficazmente a los empleados y promover la participación en el programa.



- Establecer una relación de confianza y compromiso con los empleados que participan en el programa. Permite generar hipótesis sobre cómo el programa incentivará la participación y mantendrá la confidencialidad y el respeto.



- Identificar los recursos financieros para la implementación del programa (p. ej., presupuesto asignado, fondos de capacitación, etc.), permite genera hipótesis sobre la viabilidad económica y el retorno de inversión (ROI) en términos de bienestar y productividad.



- Identificar recursos necesarios para ejecutar el programa (p. ej., profesionales de la salud mental, materiales educativos, herramientas de seguimiento, etc.). permite generar hipótesis sobre la manera de obtener y utilizar eficazmente estos recursos.



- Definir las actividades clave para implementar y mantener el programa (p. ej., capacitaciones, sesiones de terapia, seguimiento individual, etc.), permite generar hipótesis sobre la efectividad de estas actividades en la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión.



- Identificar socios potenciales (p. ej., profesionales de la salud mental, instituciones médicas, ONG, etc.) para respaldar el programa, permite generar hipótesis sobre la forma de generar alianzas para fortalecer y respaldar la oferta del programa.



- Estimar los costos asociados con la ejecución del programa (p. ej., recursos humanos, materiales, capacitación, etc.), permite generar hipótesis sobre la forma de mantener los costos dentro de los límites razonables sin comprometer la efectividad del programa.

Al generar estas hipótesis de negocio es pertinente involucrar a los líderes y a los responsables de recursos humanos para comprender sus necesidades y alinear la propuesta con los objetivos estratégicos de la empresa. La metodología Canvas permitirá a la empresa visualizar y analizar estos aspectos para diseñar un programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión efectivo y alineado con las necesidades de la organización.

Además, es importante establecer una serie de preguntas de transformación que se relacionen con los indicadores corporativos. A continuación, se hacen algunas sugerencias de preguntas que podrían ayudar a construir las hipótesis de negocio:

¿Cómo percibe la gerencia el impacto de la ansiedad y la depresión en el desempeño laboral y el bienestar de los empleados?

¿Ha identificado la gerencia signos o tendencias de ansiedad y depresión entre los empleados?

¿Cómo se han abordado hasta ahora estas problemáticas?

¿Por qué considera la gerencia que es importante abordar la ansiedad y la depresión dentro del entorno laboral?

¿Qué nivel de compromiso y apoyo está dispuesta la gerencia a proporcionar para la implementación de un programa integral de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión?

¿Qué recursos (financieros, de personal, capacitación, etc.) estaría dispuesta la empresa a asignar para este programa?

¿Cuáles son las expectativas de la gerencia en términos de los beneficios que el programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión podría traer a la empresa y a sus empleados?

¿Cómo planea la gerencia medir el éxito o impacto del programa? ¿Qué indicadores consideraría relevantes para evaluar su efectividad?

¿Qué papel cree la gerencia que deben desempeñar los líderes y gerentes en la promoción y apoyo a la salud mental en el lugar de trabajo?

¿Cómo cree la gerencia que este programa podría influir en la cultura organizacional y la percepción de la empresa como un empleador comprometido con el bienestar de sus empleados?

¿Está la gerencia dispuesta a adoptar este programa como una iniciativa a largo plazo, reconociendo que la salud mental es un aspecto continuo que requiere atención constante?

Ahora bien, a continuación, se presentan algunas hipótesis que pueden aportar a la definición de la hipótesis de negocio:

- Implementar un programa que brinde apoyo y recursos para la salud mental reducirá el ausentismo relacionado con la ansiedad y la depresión en un porcentaje específico en un período determinado.
- Proporcionar herramientas y apoyo para gestionar la ansiedad y la depresión aumentará la productividad y el rendimiento de los empleados en un porcentaje determinado.
- Ofrecer programas de gestión del estrés, apoyo emocional y técnicas de afrontamiento reducirá los niveles de estrés y mejorará el bienestar mental de los empleados en un porcentaje específico en un plazo establecido.
- Promover activamente la participación en programas de bienestar mental y educación sobre salud mental incrementará la participación de los empleados en estos programas en un porcentaje determinado.

- Proporcionar apoyo y recursos para la salud mental aumentará la satisfacción laboral y, como resultado, se dará una mayor retención de empleados en la empresa.

Responsabilidad del empleador

Estas hipótesis servirán como base para diseñar e implementar estrategias y programas orientados para abordar la prevención y manejo de la ansiedad y la depresión en el entorno laboral. Es preciso que el empleador con apoyo del facilitador evalúe y ajuste estas hipótesis según los resultados obtenidos y las necesidades cambiantes de los empleados para garantizar la efectividad y el impacto positivo del programa. Recuerde que estas hipótesis proporcionan un marco para establecer metas medibles y evaluar el impacto de un programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión. Por ello, es fundamental monitorear y ajustar estas hipótesis a medida que se implementan las estrategias para asegurar resultados efectivos y beneficiosos para la organización.

Fase 5

Evaluación Inicial

En esta fase se aplicará a todos los trabajadores participantes una evaluación previa a través del enlace generado desde el psicobox socializado previamente por el psicólogo a cargo del proceso. Para asegurar el éxito de la implementación del programa se requiere lograr la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de esta.

Responsabilidades del empleador

Lograr la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de la prueba.

Fase 6

Caracterización de la población

La caracterización de la población en cualquier programa de intervención del riesgo psicosocial es fundamental para entender las particularidades y necesidades específicas de los trabajadores en relación con los factores psicosociales en su entorno laboral. Después de aplicar una evaluación de ansiedad y depresión en una empresa, la caracterización de la población se vuelve aún más crucial para comprender y abordar eficazmente los resultados obtenidos. Algunos aspectos importantes por considerar en este proceso son:

Análisis de los resultados de la evaluación: Identificación de tendencias, analizando los datos recopilados para identificar patrones o tendencias en los niveles de ansiedad y depresión entre los empleados.

Segmentación de grupos: Clasificación de los resultados por grupos demográficos (edad, género, roles laborales) o áreas específicas dentro de la empresa para comprender diferencias significativas.

Identificación de factores contribuyentes: Definición de factores contextuales, analizando los factores ambientales, laborales o personales que podrían contribuir a los niveles de ansiedad y depresión encontrados en la evaluación.

Análisis de riesgos psicosociales: Identificación y evaluación de los elementos del entorno laboral que podrían influir en la salud mental, como altas demandas laborales, falta de apoyo social, conflictos laborales, entre otros.

Priorización de intervenciones: Reconocimiento de necesidades específicas, para priorizar intervenciones basadas en los resultados de la evaluación, enfocándose en áreas de mayor necesidad o en grupos de empleados identificados con niveles más altos de ansiedad o depresión.

Personalización de estrategias: Adaptación de las estrategias de intervención de manera específica para abordar los desafíos identificados en la evaluación y satisfacer las necesidades de los distintos grupos de empleados.

Comunicación y apoyo: Comunicación transparente que implica informar a los empleados sobre los hallazgos de la evaluación, manteniendo la confidencialidad, y contando la forma en que se utilizarán los resultados para implementar acciones concretas.

Ofrecer recursos y apoyo: Definición recursos y apoyos para los empleados identificados con niveles elevados de ansiedad y depresión, tales como: acceso a programas de bienestar, asesoramiento o capacitación en habilidades para el manejo del estrés.



Monitoreo y seguimiento: Establecimiento de indicadores a partir de métricas clave para monitorear el impacto de las intervenciones implementadas y hacer seguimiento continuo de los niveles de ansiedad y depresión en la empresa.

Reevaluación periódica: Programación de evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las intervenciones y realizar ajustes según sea necesario para mejorar los resultados.

Esta caracterización de la población posterior a la evaluación de ansiedad y depresión en una empresa es esencial para direccionar de manera efectiva los esfuerzos de prevención y promoción de la salud mental en el entorno laboral.

Responsabilidades del empleador

Para llevar a cabo esta fase del programa es fundamental contar con el apoyo operativo por parte del empleador para asegurar: los espacios, los recursos y la disponibilidad de los trabajadores. De manera que sea posible llevar a cabo la evaluación previa, la evaluación final y desarrollar las diferentes intervenciones con los grupos.

Fase 7

Acciones de Intervención

Para favorecer la implementación de los programas ofrecidos por ARL Positiva Compañía de Seguros y garantizar un impacto positivo, se han diseñado acciones que contribuyen a fortalecer, tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas.

De modo que, según los resultados de la evaluación en la dimensión correspondiente a Prevención y manejo de la ansiedad y la depresión, la evaluación de desempeño psicosocial, las hipótesis de negocio generadas y la revisión de fuentes de información, se propone una serie de acciones para validar las hipótesis que se construyeron previamente. Estas acciones están organizadas en dos componentes, a saber: fortalecimiento de competencias organizacionales y fortalecimiento de competencias humanas. A continuación, se exponen las acciones propuestas para cada uno de los componentes.

Fortalecimiento Competencias Organizacionales

Mesas Ejecutivas De Trabajo

Como parte de las competencias organizacionales se propone la creación de las mesas ejecutivas. Se trata de reuniones realizadas con los directivos y áreas de interés de la empresa para tomar decisiones informadas sobre los factores de riesgo prioritarios a intervenir. En las mesas ejecutivas se tendrá en cuenta el trabajo que se realiza en los diferentes programas y a partir de allí se definirán acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Esto es equivalente a realizar control en la fuente.

En las mesas ejecutivas de trabajo se definirán controles administrativos, es decir, procedimientos y acciones orientadas a garantizar la eficiencia de las operaciones en la empresa.

Los controles administrativos tienen el propósito, de un lado, de apoyar el cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud para los trabajadores y, de otro, garantizar la sostenibilidad y productividad.

Ahora bien, con respecto de los factores psicosociales específicamente, estos controles trazan el camino para la adquisición y conservación de prácticas saludables que consolidan una cultura de promoción de la salud mental y prevención de los efectos psicosociales nocivos.

Las mesas de trabajo en el programa de prevención de ansiedad y depresión tienen funciones cruciales para promover la salud men-

tal de los empleados. Estas mesas pueden estar conformadas por grupos multidisciplinarios: profesionales de recursos humanos, psicólogos, terapeutas, médicos, representantes sindicales y, en algunos casos, incluso trabajadores voluntarios interesados en el tema. Sus funciones principales podrían ser:

- Identificar signos de ansiedad y depresión entre los empleados mediante encuestas de bienestar, evaluaciones de salud mental o informes de gestión de recursos humanos.
- Organizar charlas, talleres o seminarios para educar a los empleados sobre la ansiedad, la depresión, sus síntomas, formas de buscar ayuda y la importancia de la salud mental en el entorno laboral.
- Crear programas específicos para abordar la ansiedad y la depresión: sesiones de terapia grupal, grupos de apoyo, actividades de reducción de estrés o acceso a recursos externos, como líneas telefónicas de ayuda o servicios de asesoramiento.
- Fomentar una cultura en la empresa que apoye abiertamente a quienes enfrentan problemas de ansiedad y depresión, eliminando estigmas y promoviendo un entorno de comprensión y empatía.
- Realizar un seguimiento de los programas implementados, evaluando su eficacia y recopilando comentarios de los empleados para realizar ajustes y mejoras continuas.

- Implementar estrategias preventivas como promoción de hábitos de vida saludables, políticas de flexibilidad laboral o programas de gestión del estrés.
- Ayudar a los empleados que regresan al trabajo después de una licencia médica relacionada con la ansiedad o la depresión, facilitando su reintegración gradual y brindando apoyo.

La mesa ejecutiva de trabajo del Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión será un elemento fundamental para el fortalecimiento de las competencias organizacionales. En tanto, que favorezca la creación de un entorno donde los empleados se sientan respaldados y tengan acceso a recursos para afrontar los desafíos de salud mental de manera adecuada.

Responsabilidades del empleador

Para la instauración de las mesas ejecutivas de trabajo es fundamental que la empresa considere los elementos que se mencionan a continuación y que tome decisiones informadas sobre los mismos.

De las mesas

Insumos: Factores Psicosociales trabajados en los talleres de entrenamiento por programas.

Recursos: Criterio del experto, traducción de problemáticas abordadas en los talleres en factores psicosociales técnicos.

Número: La recomendación son tres mesas por programa implementado. Una al principio que legitima el proceso. Una segunda de seguimiento y mejoramiento de acciones y una final para el cierre y evaluación del proceso.

De los participantes

Alta dirección: Las mesas deberán estar conformadas por el Gerente General o persona de mayor nivel jerárquico de la organización, le seguirá el jefe de departamento y por último el jefe inmediato.

Área de Talento Humano: Gerente del departamento.

Experto: Psicólogo Asesor ARL o responsable del proceso.

De la agenda

Temáticas: Abordar aspectos críticos priorizados por el experto.

Duración: No superará hora y media efectiva.

Espacio de discusión: Las partes tendrán espacio de discusión para llegar a acuerdos y tomar decisiones.

Compromisos: Definir plazos de ejecución y responsables.

Elaboración de actas: Generar acta formal de la instauración de la mesa, así como de las reuniones, compromisos y responsables.

Controles Administrativos

Con el objetivo de garantizar el éxito en la implementación del programa de prevención

y manejo de la ansiedad y la depresión se propone establecer controles administrativos que garanticen la eficacia y éxito de las acciones adelantadas. A continuación, se presentan algunos controles que podrían ser útiles:

Seguimiento de indicadores de Salud Mental: Realizar encuestas periódicas de bienestar emocional y mental para monitorear el estado general de la salud mental de los empleados.

Evaluación de Riesgos Psicosociales: Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para identificar factores que podrían aumentar la ansiedad y la depresión.

Registros y estadísticas de uso: Llevar registros de la participación y utilización de los recursos del programa, como sesiones de terapia, grupos de apoyo, líneas de ayuda, etc.

Medición de impacto: Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa en la salud mental de los empleados, como la reducción de casos reportados, el aumento en la búsqueda de ayuda o el cambio en la percepción del entorno laboral.

Revisión de políticas y procedimientos: Revisar y ajustar regularmente las políticas y procedimientos relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo, basándose en la retroalimentación de los empleados y los resultados de las evaluaciones.

Formación y capacitación continua: Proporcionar capacitación constante al personal de recursos humanos, líderes y empleados sobre las formas para identificar la ansiedad y la depresión, así

como sobre recursos y formas de apoyar a los colegas.

Revisiones legales y de cumplimiento: Asegurarse de que el programa cumple con las regulaciones y leyes laborales relacionadas con la salud mental y la privacidad de la información.

Supervisión de líderes y gestión: Ofrecer formación y supervisión a los líderes y gerentes para que puedan apoyar adecuadamente a sus equipos, reconociendo signos de estrés y gestionando recursos de apoyo.

Política de rotación de tareas: En cargos con altas demandas emocionales diversificar las tareas y dar lugar a que el trabajador tenga tiempos para la recuperación emocional.

Política de vida saludable: Implementar y hacer seguimiento a la Política de Vida saludable (Apéndice I del documento técnico)

Política de cumplimiento: Fomentar el cumplimiento de horarios y realizar estudios de exigencias en cada puesto de trabajo.

Perfiles sociodemográficos: Conocer las competencias, formación, capacitación y entrenamiento de quienes ocupan los diferentes cargos y puestos de trabajo.

Vida laboral y familiar: Fomentar una cultura organizacional basada en vínculos familiares.

Responsabilidades del empleador

Es labor del empleador gestionar y asegurar la existencia de estos controles administrativos con el fin de garantizar que el Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión esté bien

estructurado, sea efectivo y se ajuste a las necesidades cambiantes de los empleados y la empresa.

Boletín Para la Prevención y el Manejo de la Ansiedad y la Depresión

Un boletín sobre la salud mental con énfasis en la prevención y el manejo de la ansiedad y la depresión puede ser una herramienta informativa y educativa diseñada para aumentar la conciencia y ofrecer recursos a los empleados. A continuación, algunos elementos que podrían estar presentes en un boletín de este tipo:

Artículos informativos: Información sobre qué es la ansiedad y la depresión, sus síntomas y su impacto en la salud mental.

Consejos de autocuidado: Estrategias y consejos prácticos para manejar la ansiedad y la depresión, incluyendo técnicas de reducción del estrés, ejercicios de relajación, prácticas de mindfulness, etc.

Recursos disponibles: Información sobre los recursos disponibles en la empresa, como programas de apoyo, servicios de asesoramiento, líneas telefónicas de ayuda, etc.

Historias inspiradoras o testimonios: Experiencias personales de superación de la ansiedad y la depresión, testimonios de empleados que hayan buscado ayuda y hayan mejorado su bienestar.

Datos estadísticos relevantes: Estadísticas relacionadas con la prevalencia de la ansiedad y la depresión en el entorno laboral, datos sobre ausentismo, productividad, etc.

Entrevistas o colaboraciones con expertos: Entrevistas con psicólogos, terapeutas u otros expertos en salud mental que puedan ofrecer consejos y estrategias específicas.

Eventos o programas futuros: Anuncios sobre eventos próximos relacionados con la salud mental como talleres, charlas, grupos de apoyo, etc.

Enlaces o referencias externas: Recomendaciones de libros, sitios web, aplicaciones móviles u otras fuentes externas confiables para obtener más información sobre la ansiedad y la depresión.

Mensaje del líder o de Recursos Humanos: Un mensaje de apoyo y aliento de parte de la dirección o el departamento de recursos humanos que destaque la importancia del bienestar mental en la empresa.

Responsabilidades del empleador

Es labor del empleador garantizar la existencia de medios de difusión que fortalezcan el Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión. Para ofrecer información valiosa a los trabajadores, promover la comprensión, la empatía y, alentar a los empleados a buscar ayuda si lo necesitan. El diseño del Boletín puede variar dependiendo de la cultura y las necesidades

específicas de la empresa. (Apéndice IV. Documento técnico. Modelo boletín ansiedad y depresión).

Componentes Participativos

El programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión está constituido por componentes participativos que se desarrollan de manera presencial y virtual.

Proceso presencial: El proceso de psico-educación como medida de prevención primaria busca garantizar espacios para el acompañamiento a través de microciclos de formación que involucran actividades grupales para fortalecer las estrategias de afrontamiento en los trabajadores que tengan diagnósticos confirmados de ansiedad o depresión. Para ello, se debe disponer, al menos, de un mes para las sesiones de intervención que están distribuidas en tres sesiones cada una de dos horas.

Proceso virtual: El acompañamiento individual será realizado por el Sistema de Vigilancia de la ARL para los casos críticos que requieren seguimiento dentro del Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial. La asesoría virtual será individual y tendrá el objetivo de brindar atención interdisciplinar a los trabajadores incluidos en el programa, para garantizar que estén recibiendo tratamiento y que esté mostrando adherencia a este. Durante este espacio se indagará por el avance en la adquisición de habilidades para prevenir y controlar síntomas asociados con la ansiedad y la depresión y se revisarán datos relacio-

nados con ausentismo del trabajador y percepción de su estado. Para este caso se propone la creación de un canal de WhatsApp atendido por profesionales de la salud conocedores del programa y familiarizados con los trabajadores. De esta manera, se ampliará la cobertura y se ofrecerá una respuesta rápida a las diferentes consultas.

Criterios de inclusión

Aplicando los criterios de inclusión al programa se garantiza que los trabajadores activos que presenta síntomas de ansiedad y depresión que afectan su calidad de vida y el adecuado desarrollo de sus funciones laborales, reciban atención oportuna acorde con el grupo de inclusión.

Los grupos de inclusión pueden ser:

Grupo I: Trabajadores con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre con adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Grupo II: Trabajadores con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentren sin adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Grupos III: Trabajadores sin diagnóstico médico que presenten síntomas asociados con ansiedad y depresión o que tengan episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias. Además, aquellos trabajadores que obtengan niveles de riesgo alto

en la escala de tamizaje de ansiedad y depresión dispuesta en la plataforma Psicobox.

Modalidades de atención

Para el desarrollo de los diferentes componentes temáticos para la promoción y prevención de la ansiedad y la depresión dirigidos a la población sana o a trabajadores de cualquier grupo de riesgo, se dispondrán dos espacios, a saber: grupos participativos presenciales y grupos participativos virtuales.

Los grupos participativos presenciales son espacios sincrónicos que tienen un tiempo y lugar previamente definido. En estos se hará entrega de la guía para el trabajador, herramienta que contiene elementos para asegurar el avance en la adquisición de conductas preventivas y de autocuidado.

Responsabilidades del empleador

Es labor de la alta dirección respaldar y comprometerse con la implementación de programas de salud psicosocial. Esto incluye de un lado, asignar recursos financieros y humanos y de otro, comunicar claramente la importancia de la salud psicosocial en el lugar de trabajo. Si la empresa decide implementar esta acción es importante establecer grupos participativos para que los empleados puedan compartir experiencias, aprender estrategias para manejar la ansiedad y la depresión y, brindarse apoyo mutuo. Estos grupos pueden ser dirigidos por profesionales de la salud mental o por empleados capacitados como facilitadores.

Fortalecimiento de competencias humanas

Actividades de prevención primaria

En las actividades de prevención primaria pueden participar todos los grupos de riesgo, se invita especialmente a la población sana. Es decir, líderes y trabajadores de áreas y procesos que presenten niveles de riesgo bajo o muy bajo. Dichas actividades están orientadas al desarrollo de actividades de fortalecimiento del trabajador mediante acciones de psicoeducación.

Las actividades de psicoeducación aportarán información clara y relevante para todos los niveles de la organización sobre los efectos que ocasionan los factores de riesgo psicosocial en la salud mental y su influencia en la etiología de enfermedades como la ansiedad y la depresión.

Las acciones de psicoeducación son esenciales para sensibilizar sobre la problemática, despejar dudas que llevan a la creación de mitos individuales y colectivos que agudizan la situación y frenan la superación de diagnósticos. En ese sentido, la psicoeducación se orienta a la prevención. Este programa contiene para los trabajadores, una guía que incluyen el uso de medios electrónicos, talleres enfocados en la práctica, videos, infografías, lecturas y registros para el monitoreo permanente de señales de alarma, entre otras.

Además, el plan de psicoeducación incluye la explicación de los sín-

tomas característicos de la ansiedad y la depresión, eventos desencadenantes, situaciones de crisis y manejo del duelo, así como la importancia de adoptar estilos de vida saludables y asumir la responsabilidad en el autocuidado.

Componentes temáticos



Microciclo 1: Conceptualización

Mitos y realidades

El abordaje del primer microciclo inicia con el desarrollo del taller mitos y realidades cuyo objetivo es brindar asesoría técnica sobre los mitos y verdades en torno a la ansiedad y la depresión. En este microciclo se brindarán datos estadísticos y aclararán las características de estas enfermedades. Con una duración de dos horas distribuidas en seis momentos que integran la presentación del taller, la ponencia de datos y casos de éxito, estrategias de participación para los trabajadores, desarrollo del concepto, actividades de autoconocimiento y cierre. El taller se encuentra detallado en la guía metodológica del taller “Mitos y Realidades” incluida en la guía del facilitador de este programa.

Para el entrenamiento de habilidades de los trabajadores, se dispondrá de la guía del trabajador, que les permitirá contar con algunas herramientas para fortalecer estrategias de afrontamiento para prevenir la ansiedad y la depresión.



Microciclo 2

Estilos de Afrontamiento - Conceptualización

Este microciclo tiene como objetivo identificar y comprender los diferentes estilos de afrontamiento y en esa misma línea, proyectar cambios en función del crecimiento personal y la conservación de la salud emocional. Además, incorporar prácticas nuevas que promuevan el bienestar psicológico y la efectividad en el afrontamiento del conflicto y la crisis. La duración de esta sesión es de dos horas que incluyen la presentación del taller, desarrollo conceptual de los diferentes estilos de afrontamiento, ejercicios prácticos que desarrollan el tema de regulación emocional y finalmente, el cierre en plenaria de la actividad.



Microciclo 3

Mindfulness Y Relajación

El propósito de este microciclo temático es brindar herramientas técnicas para fortalecer y cultivar habilidades mentales para fomentar el autocontrol, la toma de decisiones responsables, la gestión emocional, la planeación y el manejo del estrés. Durante las dos horas que se contemplan para desarrollar este taller, se socializan los objetivos incentivando la participación de todos; posteriormente, se compartirá un video que evidencia los componentes del estrés; y se explicarán las diferentes técnicas de relajación a partir de situaciones reales, entre ellas la técnica de relajación progresiva de Jacobson y el método Buteyko. En la parte de cierre, el facilitador invita a los participantes a reflexionar sobre lo aprendido.

Apéndices

Apéndice I

| No. | Fase | Descripción |
|-----|--|--|
| 1 | Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial. | <ul style="list-style-type: none"> • Empleador: La aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y /o representante de talento humano identificando las variables sensibles para orientar tanto el aporte al tema de prevención y promoción de la salud psicosocial, como a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa. • Trabajadores: La aplicación se realizará con un grupo de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente en los diferentes niveles de la organización. Debe incluir personal administrativo y operativo. |
| 2 | Resultado de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial. | <p>Con los resultados de esta evaluación la empresa deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar detalladamente los resultados. 2. Identificar áreas de enfoque o áreas críticas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención. 3. Elaborar un plan de acción 4. Establecer indicadores |

| No. | Fase | Descripción |
|-----|---|--|
| 3 | Programa de prevención de la ansiedad y la depresión | <p>El programa contará con una evaluación previa. El proceso de intervención requiere sesiones de 2 horas por parte del empleador y de 6 horas, con un grupo de 25 a 50 trabajadores. Las jornadas con los trabajadores están distribuidas en 3 momentos de intervención. En estas jornadas tenemos diseñadas acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología por microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión, ejercicio para prácticas saludables; entre otros.</p> |
| 4 | Metodología del desarrollo del programa Prevención y manejo de la ansiedad y la depresión | <p>Fortalecimiento de Competencias Organizacionales</p> <p>Definición de hipótesis de negocio Mesas ejecutivas de trabajo Controles administrativos Boletín de Promoción y Prevención de la ansiedad y la depresión Componentes participativos</p> <p>Fortalecimiento de Competencias Humanas</p> <p>Microciclo I: Mitos y realidades en torno a la ansiedad y la depresión. Exposición de datos estadísticos y casos de éxito, actividades de autoconocimiento y cierre.</p> |

| No. | Fase | Descripción |
|-----|---|---|
| 4 | Metodología del desarrollo del programa Prevención y manejo de la ansiedad y la depresión | <p>Microciclo II: Estrategias de Afrontamiento y Conceptualización, Desarrollo conceptual de los diferentes estilos de afrontamiento. Ejercicios prácticos que desarrollan el tema de regulación emocional, una parte de transferencia con base en el modelo ABC de Ellis y finalmente, cierre en plenaria de la actividad.</p> <hr/> <p>Microciclo III: Mindfulness y Relajación El propósito de este componente temático es brindar herramientas técnicas para fortalecer y cultivar habilidades para fomentar el autocontrol. Se describen componentes del estrés en la parte de consciencia y se explica diferentes técnicas de relajación a partir de situaciones reales, entre ellas la técnica de relajación progresiva de Jacobson y el método Buteyko.</p> |

Apéndice II

DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LA MEDICIÓN DE MADUREZ DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Nombre Empresa:

Nit:

| ID | Nombre | Apellidos | Tipo de documento | Número | Correo electrónico |
|----|--------|-----------|-------------------|--------|--------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |

Apéndice III

DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN “NUEVO MODELO DE ABORDAJE PSICOSOCIAL”

Nombre Empresa:

Nit:

Nombre del programa a participar:

| ID | Nombre | Apellidos | Tipo de documento | Número | Correo electrónico |
|----|--------|-----------|-------------------|--------|--------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



GUIA DEL EMPLEADOR

Programa de Prevención y
Manejo de la Ansiedad y la
Depresión



Positivamente⁺
más⁺



Positiva Prevención

