



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

★POSITIVAMENTE MÁS★

SANOS, SEGUROS Y FELICES



Guía De Asesoría Y Asistencia Técnica En La Ruta De Auditoría Interna Para El Cumplimiento De Las Normas Aplicables En El Marco Psicosocial

- 1) Introducción y justificación
- 2) Estructura de la guía para el proceso de auditoria
- 3) Contextualización
- 4) Objetivos del programa de auditoria
- 5) Auditoria de cumplimiento normativo en riesgo psicosocial: alcance, marco normativo, periodicidad, responsabilidades, metodología, cronograma de auditoria, criterios de auditoria.
- 6) Actividades del programa de auditoría: Selección del equipo auditor, perfil del auditor, planificación de la auditoria.
- 7) Ejecución de la auditoria: apertura, levantamiento de la información, informe preliminar/ hallazgos, cierre de auditoria, informe de auditoria y seguimiento del programa de auditoria.
- 8) Recursos del ARL para la implementación del programa.



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

 **POSITIVAMENTE MÁS**
SANOS, SEGUROS Y FELICES

Introducción

La salud mental en las empresas es un **derecho fundamental** y una **inversión estratégica clave** para su desarrollo. Dado que las organizaciones están en constante evolución, es crucial implementar programas y procedimientos que protejan a los trabajadores. Las auditorías se convierten en una herramienta clave para la mejora continua, permitiendo adaptarse a los cambios y garantizar el bienestar de los empleados, fortaleciendo así la responsabilidad de los empleadores en su protección.

Guía



Justificación

La guía de auditoría para el cumplimiento de normas psicosociales es una herramienta estratégica que integra calidad, bienestar y cumplimiento normativo. No solo evalúa la gestión e impacto de las intervenciones en salud mental, sino que también fortalece la capacidad organizacional para equilibrar productividad y bienestar, promoviendo mejores condiciones de vida para los trabajadores.

Estructura de la Guía para el Proceso de Auditoria



1. Mesa Ejecutiva (2 horas)

Con el fin de plantear **el alcance y los ajustes administrativos** que corresponden a la estructuración del Programa Ruta de auditoría interna para el cumplimiento de las normas aplicables en el marco psicosocial, se tiene contemplado esta mesa ejecutiva de trabajo la cual se realizará con el representante legal y-o delegados.

Ejercicio #1

Instrucción:

Imagine que tiene que organizar una mesa ejecutiva de 2 horas para plantear el alcance y los ajustes administrativos que corresponden a un programa de auditoría interna sobre salud mental y riesgos psicosociales en su empresa.

Tarea:

1. Anote qué actividades o temas cree que deben tratarse en esas 2 horas.
2. Decida en qué orden y cuánto tiempo le dedicaría a cada tema.
3. Piense qué objetivos quiere lograr al final de la reunión.

2. Construcción de Políticas Procesos y Procedimientos Asociados al Programa (8 horas)

Entre los cuales están:

- ✓ Estructuración de **los objetivos** del programa de auditoría interna para el cumplimiento de las normas aplicables en el marco psicosocial (ISO 45003, ISO 22316, equipares)
- ✓ **Auditoría** de cumplimiento normativo en el riesgo psicosocial
- ✓ Definir los **elementos por evaluar** en una auditoría de cumplimiento psicosocial
- ✓ Estructuración del programa de auditoría
- ✓ Establecer las **directrices** para la gestión de riesgos psicosociales (periodicidad, responsabilidades, metodología, cronograma de auditoría, criterios de auditoría)
- ✓ Definir las actividades del programa de auditoría

3. Sensibilización a Trabajadores (2 horas)



Se llevará a cabo una sensibilización de dos horas para aumentar la conciencia sobre el bienestar emocional y social en el entorno laboral, promoviendo la participación de los trabajadores en el Programa Ruta de Auditoría Interna para el Cumplimiento de Normas Psicosociales. Para este proceso, se utilizará un apoyo audiovisual disponible para descarga en el Psicobox, facilitando la labor de los profesionales a cargo de la asesoría.

Desde su experiencia en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿qué estrategias o acciones ha implementado para sensibilizar a los trabajadores sobre el bienestar emocional y social en el entorno laboral? ¿Qué le ha funcionado y qué retos ha enfrentado?

Cuidado de Salud Mental

Paso 1. Toma una hoja en blanco y haz una lista de 10 cosas que son importantes para ti y te hacen sentir bien, en otras palabras, que incrementen tu bienestar.

Paso 2. Revisa la lista con cuidado y piensa ¿Cuándo fue la ultima vez que hiciste al menos 3 de esas cosas?

Paso 3. Decide empezar hoy a aumentar tu bienestar, haz diariamente al menos una de ellas, concéntrate en ella y disfrútala al máximo.



Factores Protectores Psicosociales

Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Resolución 2646 de 2006).

Bienestar en el Trabajo

Cumplimiento de las necesidades y expectativas Físicas, mentales, sociales y cognitivas de un trabajador relacionadas con su trabajo. (Norma ISO 45003 del año 2021).



Beneficios

Gestionar los riesgos psicosociales en la organización genera resultados positivos enfocados a:

- ✓ Mejorar la satisfacción en el trabajo.
- ✓ Incrementar la productividad.
- ✓ Lograr mayor compromiso del trabajador.
- ✓ Incrementar la innovación y buenas prácticas.
- ✓ Disminuir costos por ausentismo laboral.
- ✓ Disminuir la rotación de personal.
- ✓ Disminuir litigios en el lugar de trabajo.



(CCS, 2024)

4. Verificación de Aplicabilidad de Políticas, Procesos y Procedimientos (2 horas)



Se realizará una asesoría para validar la aplicación de los ajustes en políticas, procesos y procedimientos del Programa Ruta de Auditoría Interna en Normas Psicosociales, una vez finalizada la mesa ejecutiva y la sensibilización con los trabajadores.

5. Mesa Ejecutiva de Cierre (2 horas)



Finalmente se realizará una mesa ejecutiva de trabajo con el fin de poder socializar los avances logrados a través de la asesoría técnica para la implementación del programa ruta de auditoría interna para el cumplimiento de las normas aplicables en el marco psicosocial, así como conocer el impacto y oportunidades de mejora.

Evaluación de Conocimientos sobre la Estructura de la Guía para el Proceso de Auditoria



wordwall.net/es/resource/95084093

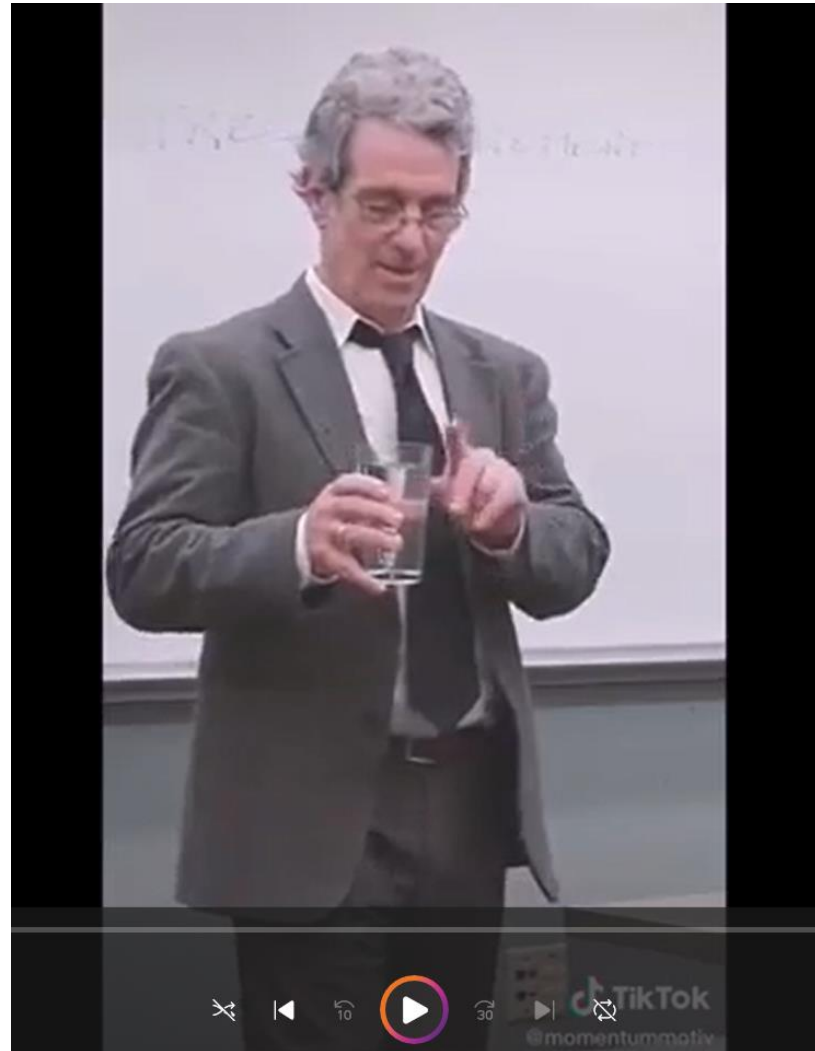
Contextualización

¿Qué es el riesgo psicosocial?

El riesgo psicosocial son las condiciones laborales que pueden afectar la salud y el desempeño de los trabajadores. Según la OMS, estos riesgos están relacionados con la **organización del trabajo, el contenido de las tareas y su ejecución**, impactando tanto el bienestar del empleado como su rendimiento.



Combinación de la probabilidad de ocurrencia de una exposición a peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el trabajo y la severidad de las lesiones y deterioro de la salud que pueden causar estos peligros. (Norma ISO 45003 del año 2021)



https://www.linkedin.com/posts/%C3%B3scar-de-los-reyes-mar%C3%ADn-296912177_el-vaso-el-estr%C3%A9s-y-el-tiempo-una-met%C3%A1fora-activity-7350491728698585090-fORc?utm_source=social_share_video_v2&utm_medium=android_app&rcm=ACoAADyes6YB8JsTw-cE2bAH5AkV0_13rxzfMtQ&utm_campaign=share_via

¿El Exceso de Estrés Enferma?

El estrés puede ser la causa de una enfermedad cuando las respuestas de estrés son excesivamente **intensas, frecuentes y duraderas** (Decreto 1477, 2014).



Patologías Derivadas Del Estrés: aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su **persistencia o por su intensidad**, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad. (Resolución 2646 del año 2008)



Trastornos coronarios, respiratorios, inmunológicos, sexuales, endocrinos, metabólicos, gastrointestinales, dermatológicos, musculares (Regueiro, 2010).

Identificando el Factor de Riesgo Psicosocial

POSITIVAMENTE MÁS+

La respuesta de estrés (preocupación o malestar) que surge de este problema.

¿Es excesivamente frecuente?

¿Es excesivamente intensa?

Frecuencia del
estrés

LUNES

MARTES

MIÉRCOLES

JUEVES

VIERNES

SÁBADO

DOMINGO



Intensidad
del estrés



STRESS LEVEL

Problema 2

+POSITIVAMENTE MÁS+

la respuesta de estrés (preocupación o malestar) que surge de este problema.

¿es excesivamente frecuente?

¿es excesivamente intensa?

**Frecuencia del
estrés**

LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SÁBADO
DOMINGO



**Intensidad
del estrés**



Problema 3

+POSITIVAMENTE MÁS+

la respuesta de estrés (preocupación o malestar) que surge de este problema.

¿Es excesivamente frecuente?

Frecuencia del estrés

LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SÁBADO
DOMINGO



¿Es excesivamente intensa?

Intensidad del estrés



la respuesta de estrés (preocupación o malestar) que surge de este problema...

¿es excesivamente frecuente?

¿es excesivamente intensa?

Frecuencia del estrés

LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SÁBADO
DOMINGO



Intensidad del estrés



problema 5

+POSITIVAMENTE MÁS+

la respuesta de estrés (preocupación o malestar) que surge de este problema.

¿es excesivamente frecuente?

¿es excesivamente intensa?

**Frecuencia
del estrés**

LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SÁBADO
DOMINGO



**Intensidad
del estrés**



problema 6

+POSITIVAMENTE MÁS+

la respuesta de estrés (preocupación o malestar) que surge de este problema.

¿es excesivamente frecuente?

¿es excesivamente intensa?

**Frecuencia
del estrés**

LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SÁBADO
DOMINGO



**Intensidad
del estrés**



Problema 7

+POSITIVAMENTE MÁS+

La respuesta de estrés (preocupación o malestar) que surge de este problema.

¿Es excesivamente frecuente?

¿Es excesivamente intensa?

Frecuencia
del estrés

LUNES
MARTES
MIÉRCOLES
JUEVES
VIERNES
SÁBADO
DOMINGO



Intensidad
del estrés



STRESS LEVEL

problema 8

+POSITIVAMENTE MÁS+

la respuesta de estrés (preocupación o malestar) que surge de este problema.

¿es excesivamente frecuente?

¿es excesivamente intensa?

**Frecuencia del
estrés**

LUNES

MARTES

MIÉRCOLES

JUEVES

VIERNES

SÁBADO

DOMINGO



**Intensidad
del estrés**



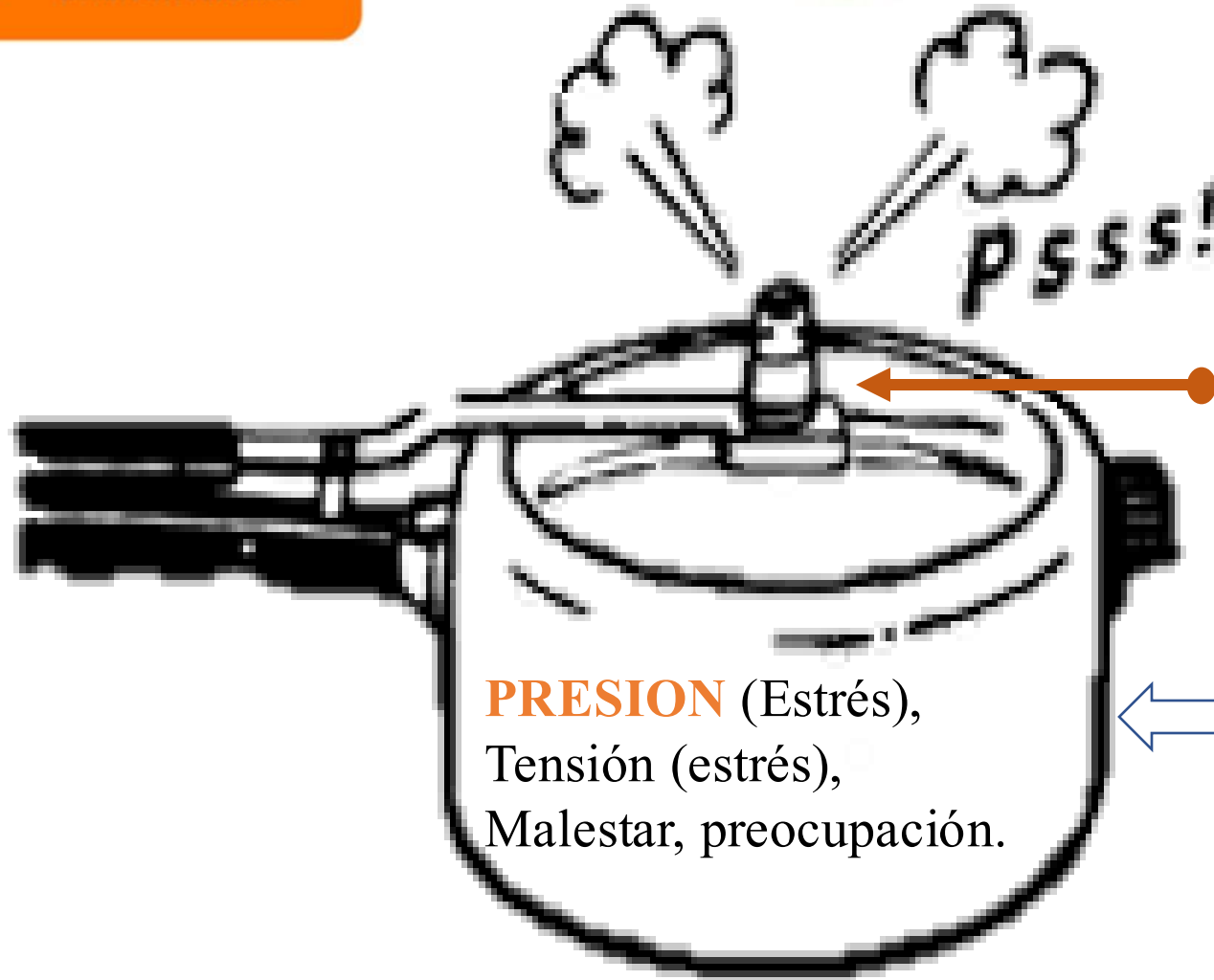
STRESS LEVEL

¿Y que pasa en un día de estos?

+POSITIVAMENTE MÁS+



MUCHOO ESTRES



VÁLVULA: Las cosas que hacemos para liberar la presión. Pueden ser saludables o no saludables

Estrategias de afrontamiento

PRESION (Estrés),
Tensión (estrés),
Malestar, preocupación.

Respuesta de estrés



FUEGO (Cosas que nos producen la respuesta de estrés).

Peligros psicosociales o estresores



EsTress - Corto Estrés



https://www.google.com/search?q=cortometraje+del+estres&rlz=1C5CHFA_enCO765CO765&biw=1440&bih=686&tbm=vid&ei=QTvuY7nDB8KWwbkP_eGeSA&ved=0ahUKEwj555n9nZr9AhVCSzABHf2wBwkQ4dUDCA0&uact=5&oq=cortometraje+del+estres&gs_lcp=Cg1nd3Mt d2l6LXZpZGVvEANQsgpYwjFgyjJoAHAAeACAAQCI AQCSAQCYAQ CgAQGwAQDAAQE&sclient=gws-wiz-video#fpstate=ive&vld=cid:4bdae7c2,vid:ZOMWMroAfY0

Principales Actores y Responsabilidades en Materia de Riesgo Psicosocial

“En materia de salud mental y riesgo psicosocial es preciso identificar los principales actores responsables de su gestión al interior de las organizaciones, así como los deberes que les asisten”.

(Ministerio del Trabajo. Guía Técnica General para la Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Bogotá D.C. Diciembre de 2015).

Empleadores

De acuerdo con las normas legales vigentes, los empleadores son los **principales responsables** en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores a su servicio. De acuerdo con el Ministerio del trabajo en materia de riesgo psicosocial, esta responsabilidad se refleja particularmente en las siguientes normas:

1. Código Sustantivo del Trabajo (artículo 57).
2. Decreto 1072 de 2015
3. Ley 1562 de 2012 (artículo 26)
4. Decreto 1295 de 1994 (artículo 21)
5. Resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019.

Trabajadores

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo los trabajadores y sus delegados son los **actores más importantes** en materia de la intervención psicosocial. En relación con los deberes y obligaciones de los trabajadores es preciso resaltar las siguientes normas:

Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 58)

Ley 1562 de 2012 (artículo 27)

Decreto 1295 de 1994 (artículo 22)

Decreto 1072 de 2015

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012, las ARL deben desarrollar las siguientes actividades de promoción y prevención:

Con cargo al 5% del total de la cotización:

- 1.** Programas, campañas y acciones de educación y prevención.
- 2.** Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional y el plan de trabajo anual de todas las empresas.
- 3.** Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional.
- 4.** Capacitación al COPASST.
- 5.** Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.
- 6.** Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.

Con cargo al 92% de la cotización, las ARL destinarán mínimo el 10% para lo siguiente:

1. Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas.
2. Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas en sus empresas afiliadas para el desarrollo de actividades para el control de los riesgos...
3. Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral.
4. Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- Identifica Agentes de riesgo para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y grupos de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.
- Cuenta con un anexo técnico que establece criterios como: Enfermedad/ Código CIE 10 / Agentes Etiológicos/ Factores de Riesgo Ocupacional/ Ocupaciones e Industrias.

SALUD FISICA	SALUD MENTAL
• Enfermedad Cardiovascular. • Hipertensión arterial • Gastritis. • Colon Irritable. • Ulceras.	• Ansiedad. • Depresión. • Estrés Agudo

Causas y efectos:

- Uso indebido de sustancias psicoactivas.
- Alimentación poco saludable.
- Reducción de la satisfacción y compromiso.
- Reducción de la productividad.
- Incremento de costos.

Principales Obligaciones en Materia de Salud Mental y Riesgo Psicosocial

Prevención, Identificación, Evaluación, Intervención del Riesgo Psicosocial

Resolución 2646 de 2008

CAPITULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

CAPITULO II. Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

CAPITULO III. Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

CAPITULO IV. Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

CAPITULO V. Disposiciones finales

Resolución 2764 de 2022

ISO 45003:2021

Es una guía. No contiene requisitos.

Gestión de la Seguridad y Salud Psicológica en el trabajo – Guía para la Gestión de Riesgos Psicosociales.

Implementación junto con ISO 45001 (10 capítulos).

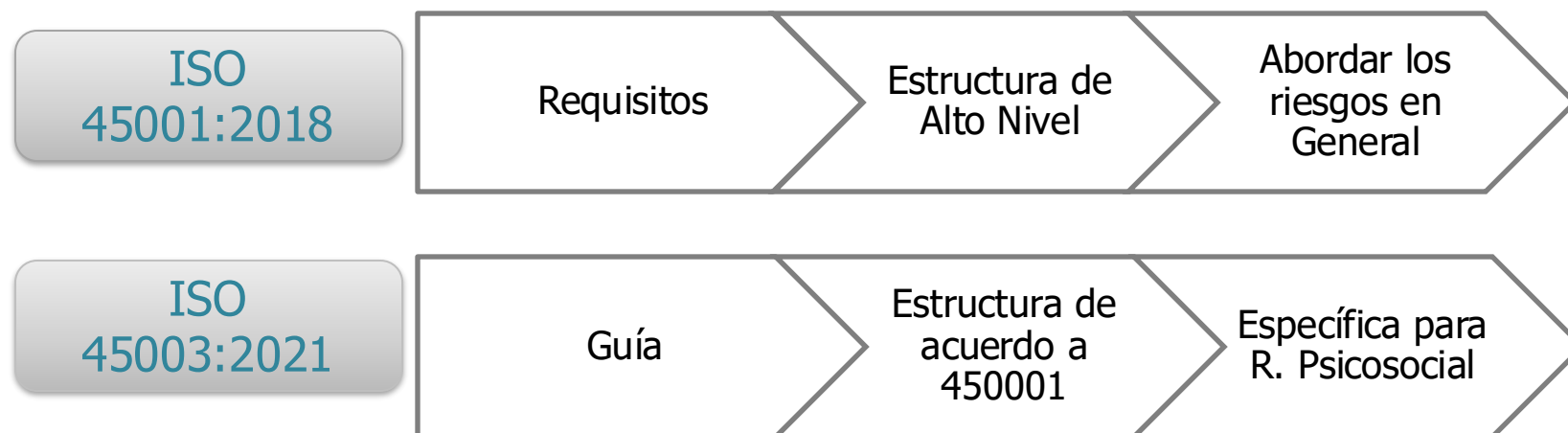
Guías específicas orientadas a los Riesgos Psicosociales.

Ayuda a las organizaciones que tienen un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la ISO 45001.

Útil para organizaciones que aun no han implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .

Introducción

ISO 45001:2018 vs ISO 45003:2021



Todo peligro de naturaleza Psicosocial puede producir consecuencias a la Salud Mental y Física.

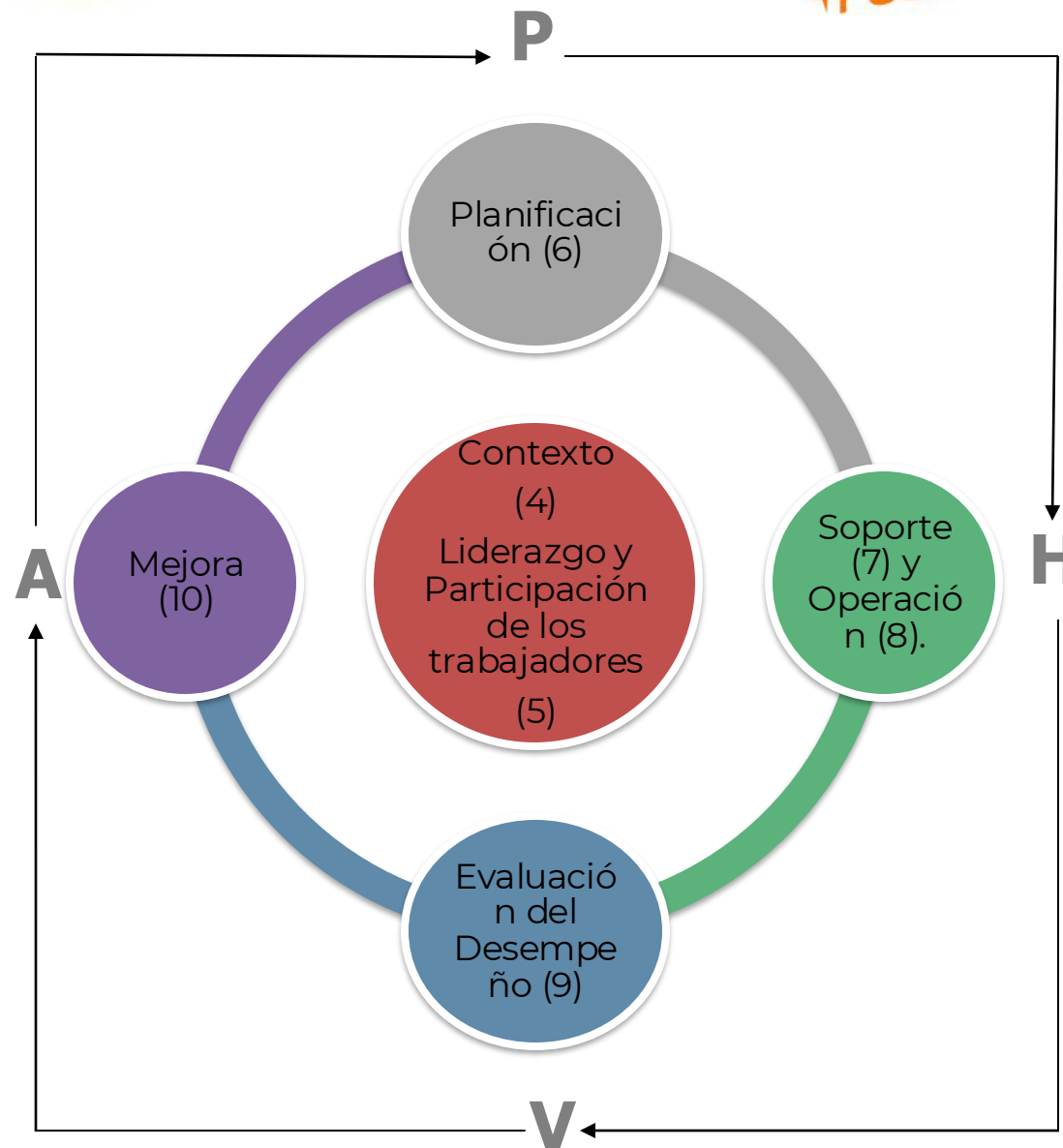


Todo peligro de físico, químico, biológico puede producir consecuencias a la Salud Mental y Física.

Capítulos Norma 45003

1. Objeto y Campo de Aplicación.
2. Referencias Normativas.
3. Términos y Definiciones.
4. Contexto de la Organización.
5. Liderazgo y participación de los Trabajadores.
6. Planificación.
7. Soporte
8. Operación.
9. Evaluación Desempeño.
10. Mejora

de



Estructura ISO 45003:2021 +POSITIVAMENTE MÁS+

		PLANIFICAR	HACER	VERIFICAR	ACTUAR	
4	5	6	7	8	9	10
CONTEXTO DE LA ORGANIZACION	LIDERAZGO Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES	PLANIFICACIÓN	SOPORTE	OPERACIÓN	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	MEJORA
Comprensión de la organización y su contexto.	Liderazgo y Compromiso.	Acciones para abordar Riesgos y Oportunidades.	Recursos.	Planificación y Control Operacional.	Monitoreo, Medición, Análisis y Evaluación.	Incidentes, No Conformidades y Acciones Correctivas
Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas.	Política	Objetivos para abordar el Riesgo Psicosocial.	Competencia.	Preparación y Respuesta ante Emergencias.	Auditoría Interna.	
Determinación del alcance del SGSST.	Roles, responsabilidades y autoridades en la organización		Toma de Conciencia.	Rehabilitación y regreso al trabajo.	Revisión por la Dirección.	Mejora Continua.
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Participación y Consulta.		Comunicación.			
			Información Documentada.			

Tomado de: <https://www.youtube.com/watch?v=bOeE6kMWT1g>

Evaluación del Riesgo Psicosocial en Colombia

¿Quiénes deben realizar la gestión del riesgo psicosocial?

¿A quiénes aplica la resolución 2646/2008?

La gestión del riesgo psicosocial debe ser realizada por empleadores públicos y privados, así como por trabajadores dependientes e independientes. La Resolución 2764 de 2022 aplica a diversas entidades, incluyendo contratantes, cooperativas, empresas de servicios temporales, administradoras de riesgos laborales y personal civil de las fuerzas militares, entre otros.

EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN COLOMBIA

¿Cuáles son las herramientas que se pueden utilizar para evaluar el riesgo psicosocial?

Instrumentos Validados

Herramientas para la evaluación objetiva y subjetiva

Resoluciones

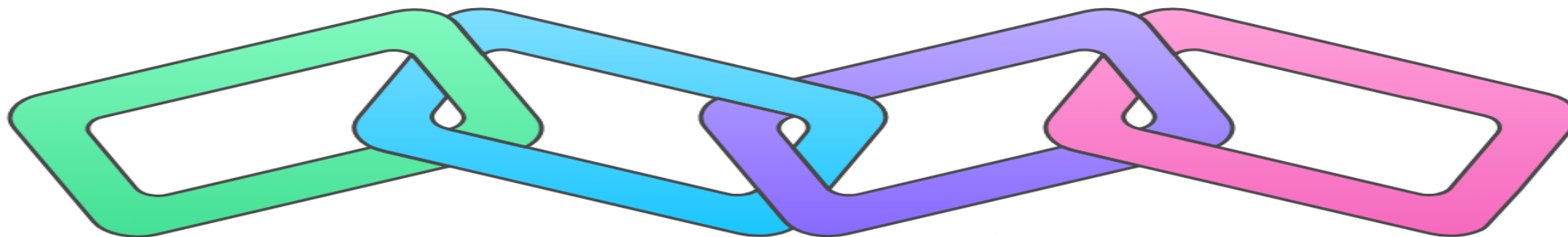
Directrices legales y reguladoras

Guías Técnicas

Protocolos para promoción e intervención

Protocolos

Procedimientos específicos para la evaluación



Utilizando los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país (artículo 10, resolución 2646/2008)

EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN COLOMBIA

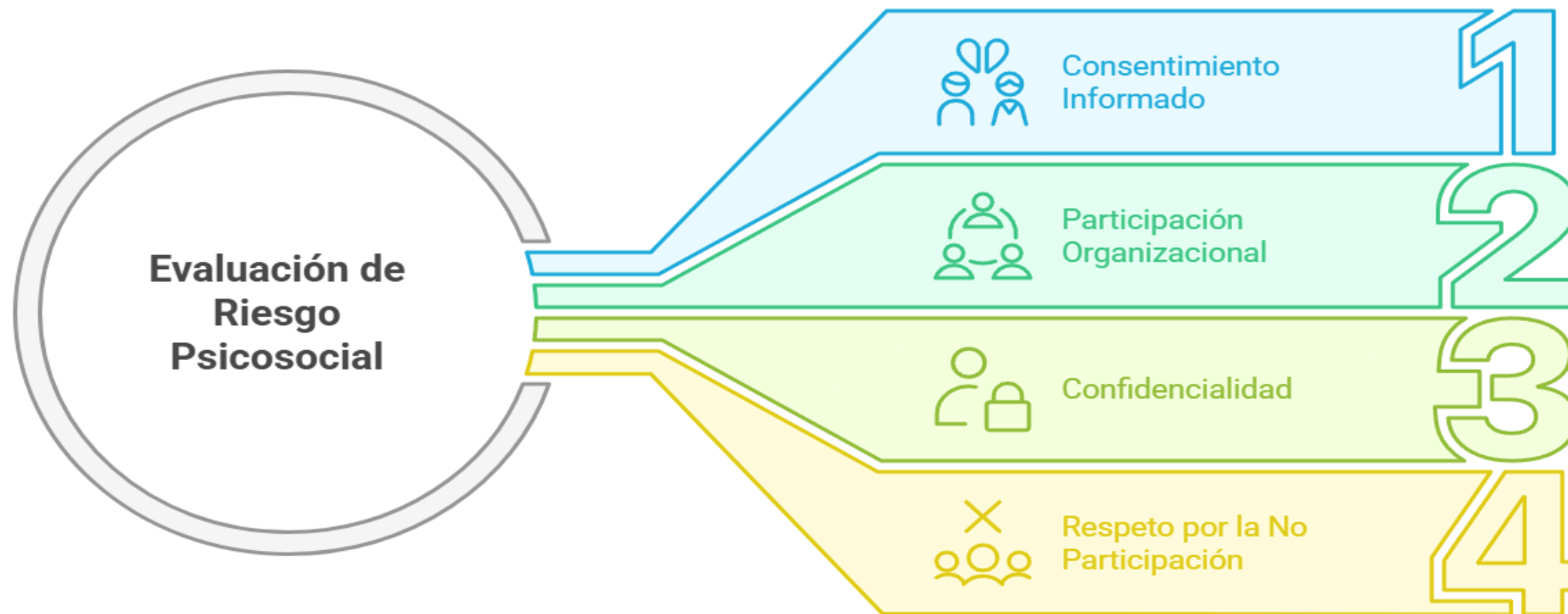
¿Quién puede realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial?

De acuerdo con la resolución 2646 de 2008, la evaluación debe ser realizada por un experto, quien será un psicólogo con posgrado en seguridad y salud en el trabajo y con licencia vigente.



¿De qué manera debe realizarse la evaluación del riesgo psicosocial?

Desglose del Proceso de Evaluación de Riesgo Psicosocial





**Próximamente llegará la herramienta virtual
para la aplicación de la Batería de Instrumentos
de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales.**

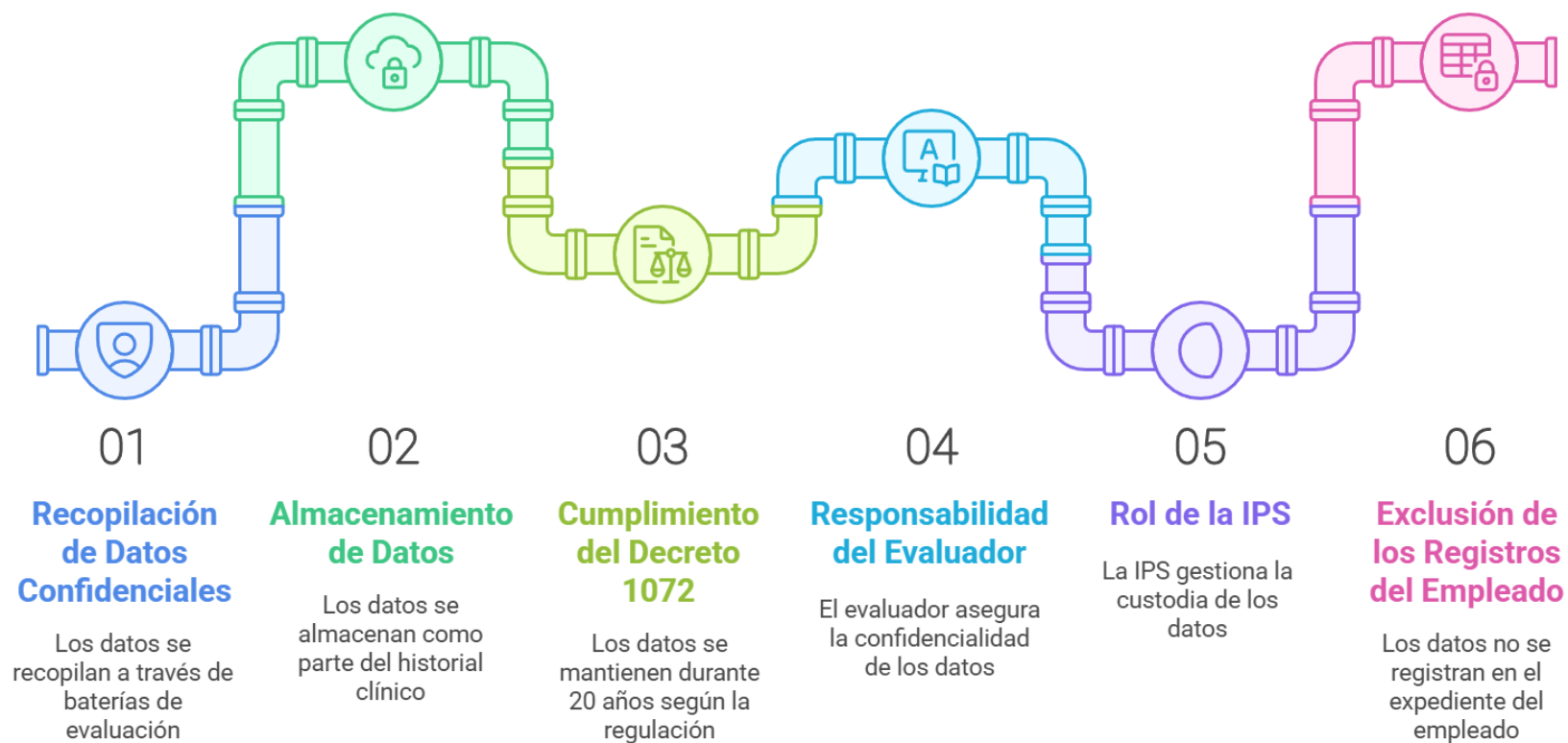


**invitamos a todos los Psicólogos especialistas con
licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo a realizar la
preinscripción para registrarse en el Sistema de
Información de Riesgos Psicosociales (SIRPSI) en el
siguiente link:**



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScgnmBITvtjvBNWAGsE5mULFpb-jm2vpHqpQX-wFEE-R02RCQ/viewform>

CUSTODIA DE LA INFORMACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL



¿Cuál es la Periodicidad en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial?

En el artículo 3° de la resolución 2764 de 2022, se indica que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de manera periódica, considerando el nivel de riesgo psicosocial de la empresa. Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, el bienestar o el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcada dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.

¿Cuáles Son Las Estrategias Para Intervenir En Los Factores De Riesgo Psicosocial?

La intervención en los factores de riesgo psicosocial requiere una estrategia integral que involucre diferentes niveles de la organización:

1.Psicoeducación y concientización: Sensibilizar a la empresa sobre la importancia de la gestión del riesgo psicosocial.

2.Participación de los trabajadores: Compromiso de todos los niveles jerárquicos en el proceso de intervención.

3.Recursos adecuados: La empresa debe proporcionar medios financieros, técnicos y humanos para garantizar una intervención efectiva.

¿Cuáles son las Estrategias para Intervenir en los Factores de Riesgo Psicosocial?

La **Resolución 2764 de 2022** del **Ministerio de Trabajo** establece protocolos y guías para la intervención en estos riesgos, priorizando la modificación de las condiciones laborales antes de intervenir en el individuo. Solo en casos específicos se desarrollan estrategias de fortalecimiento personal para gestionar los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Para apoyar la implementación de estas estrategias, **ARL POSITIVA** ofrece una guía de asesoramiento con diversos recursos, incluyendo programas de prevención y vigilancia, asesoramiento, cursos virtuales, webinars, cartillas, videos, línea de tele-psicología y otros materiales de bienestar integral.

Ejemplo Plan de trabajo Anual

PROGRAMA	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	DIMENSIÓN A IMPACTAR	ACTIVIDAD	Objetivo(s) de la acción	GRUPO AL QUE VA DIRIGIDO	RESPONSABLE EMPRESA	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN
							PROGRAMADO	EJECUCIÓN	PROGRAMADO	EJECUCIÓN	PROGRAMADO	EJECUCIÓN	PROGRAMADO	EJECUCIÓN	PROGRAMADO	EJECUCIÓN	PROGRAMADO
		Las dimensiones psicosociales que esta acción atiende directamente son las de capacitación y claridad de rol, dado que mediante la estructuración de un proceso de desarrollo de habilidades y conocimientos se fortalecen los perfiles de las personas y se soporta el monitoreo de las funciones y responsabilidades asignadas a los colaboradores.	3.2 Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores (Ver) (Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, Ministerio del Trabajo 2015. pag. 22).	Propiciar el ajuste entre las exigencias de la tarea y de la organización, con los conocimientos y competencias del personal, y ofrecer oportunidades para su desarrollo	Todos los trabajadores	Coordinador del SG-SST- Talento Humano					X	PENDIENTE					X
		A través de esta acción se aborda la dimensión de claridad de rol, dado que la organización comunica al trabajador los objetivos del trabajo, las funciones y los resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa desde el momento del ingreso o cuando se presenta un cambio de puesto de trabajo.	3.5 Inducción y reintroducción (Ver) (Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, Ministerio del Trabajo 2015. pag. 42).	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Todos los trabajadores	Coordinador del SG-SST- Talento Humano											
		Esta acción busca brindar información al trabajador sobre los servicios a los que puede acceder en materia de salud, educación, recreación, vivienda y seguridad social. Esta acción tiene impacto en el control de las dimensiones psicosociales relativas al uso del tiempo fuera del trabajo, influencia del entorno extralaboral	3.21 Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar. (Ver) (Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, Ministerio del Trabajo 2015. pag. 42).	• Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales. 2. Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores	Todos los trabajadores	Coordinador del SG-SST- Talento Humano	X	EJECUTADO	X	EJECUTADO	X	EJECUTADO	X	EJECUTADO	X	EJECUTADO	X

¿QUÉ TIPO DE FACTORES DE RIESGO DEBERÁN CONSIDERAR LAS EMPRESAS O ENTIDADES EN LA GESTIÓN PSICOSOCIAL?

Según la resolución 2646 de 2008 en su artículo 6, se refieren los factores psicosociales intralaborales que se deben tener en cuenta:



Gestión organizacional

Administración del recurso humano y estilo de mando.



Organización del trabajo

Comunicación y tecnología en el entorno laboral.



Grupo social de trabajo

Clima laboral y trabajo en equipo.



Condiciones de la tarea

Carga mental y definición de roles.



Carga física

Esfuerzo fisiológico y posturas.



Medioambiente de trabajo

Factores físicos y químicos en el entorno.



Interfase persona/tarea

Evaluación de habilidades y autonomía.



Jornada de trabajo

Duración y pausas en el trabajo.



Número de trabajadores

Distribución por tipo de contrato.



Beneficios empresariales

Programas de bienestar para empleados.



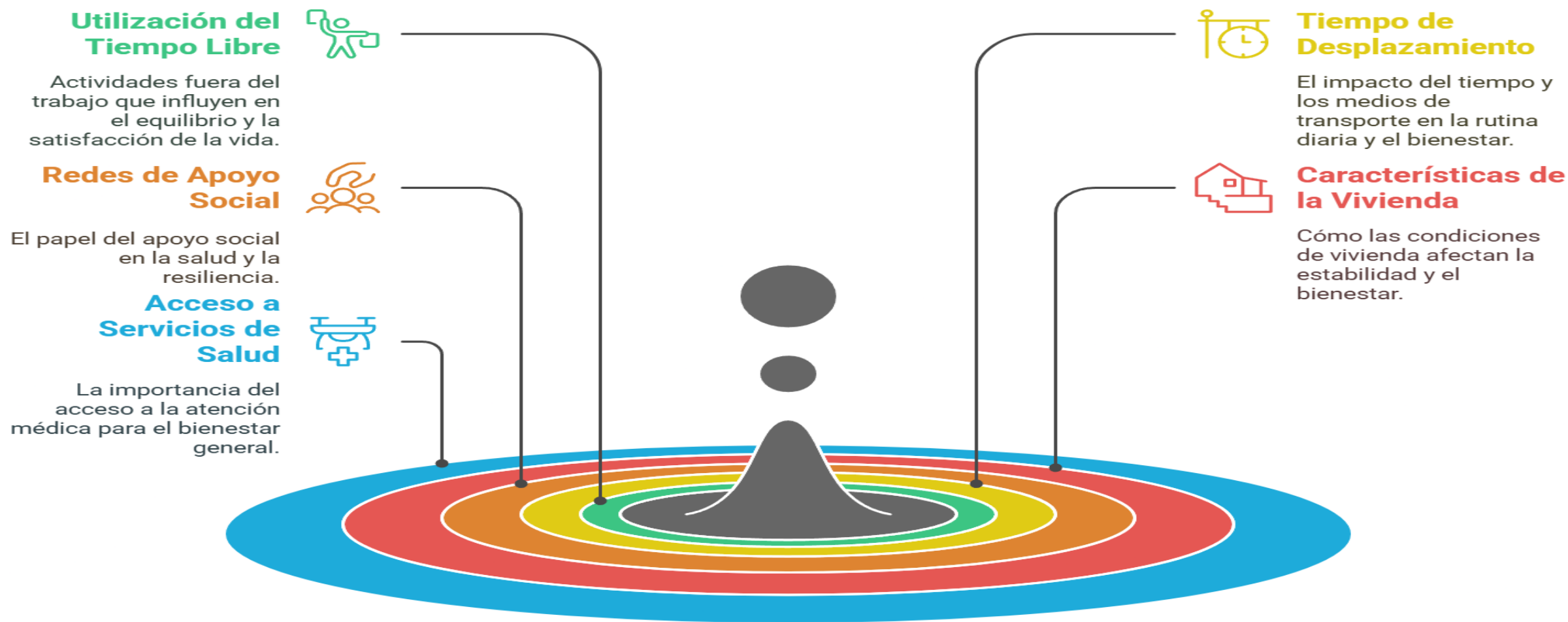
Capacitación y formación

Desarrollo y actualización de habilidades.

FACTORES INTRALABORALES	
Gestión Organizacional	Condiciones de la tarea
* Aspectos de la administración del recurso humano. * Estilos de mando. * Modalidades de pago y contratación. * Actividades de inducción y capacitación. * Servicios de bienestar social. * Mecanismos de evaluación de desempeño. * Estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas.	* Demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención y apremio del tiempo). * Contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directa (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial y por resultados). * Demandas emocionales (por atención de clientes). * Especificación de los sistemas de control. * Definición de roles.
Características del grupo social de trabajo	Características de la organización del trabajo
* Comprende el clima de las relaciones. * Comprende el ambiente de la cohesión. * Calidad de las interacciones. * El trabajo en equipo.	* Formas de comunicación. * Formas de tecnología. * Modalidades de organización del trabajo. * Demandas cualitativas. * Demandas cuantitativas de la labor.
Carga física	Jornada de trabajo
* Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación. * Terminos de postura corporal. * Fuerza y movimiento. * Traslado de cargas. * Implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.	* Información detallada por áreas y cargos de la empresa, sobre la duración de la jornada laboral. * Existencia o ausencia de pausas durante la jornada. * Trabajo nocturno: tipo y frecuencia de rotación de los turnos. * Número y frecuencia de las horas extras mensuales. * Descansos semanales.
Interfase persona tarea	Condiciones del medio ambiente de trabajo
* Conocimiento y habilidades que tiene la persona para las demandas de la tarea. * Niveles de iniciativa. * Autonomía para la tarea. * Reconocimiento e identificación de la persona con la tarea y con la organización.	* Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración). * Aspectos químicos. * Aspectos biológicos. * Diseño del puesto y de saneamiento.
Otros	
* Número de trabajadores por tipo de contrato. * Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa. * Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.	

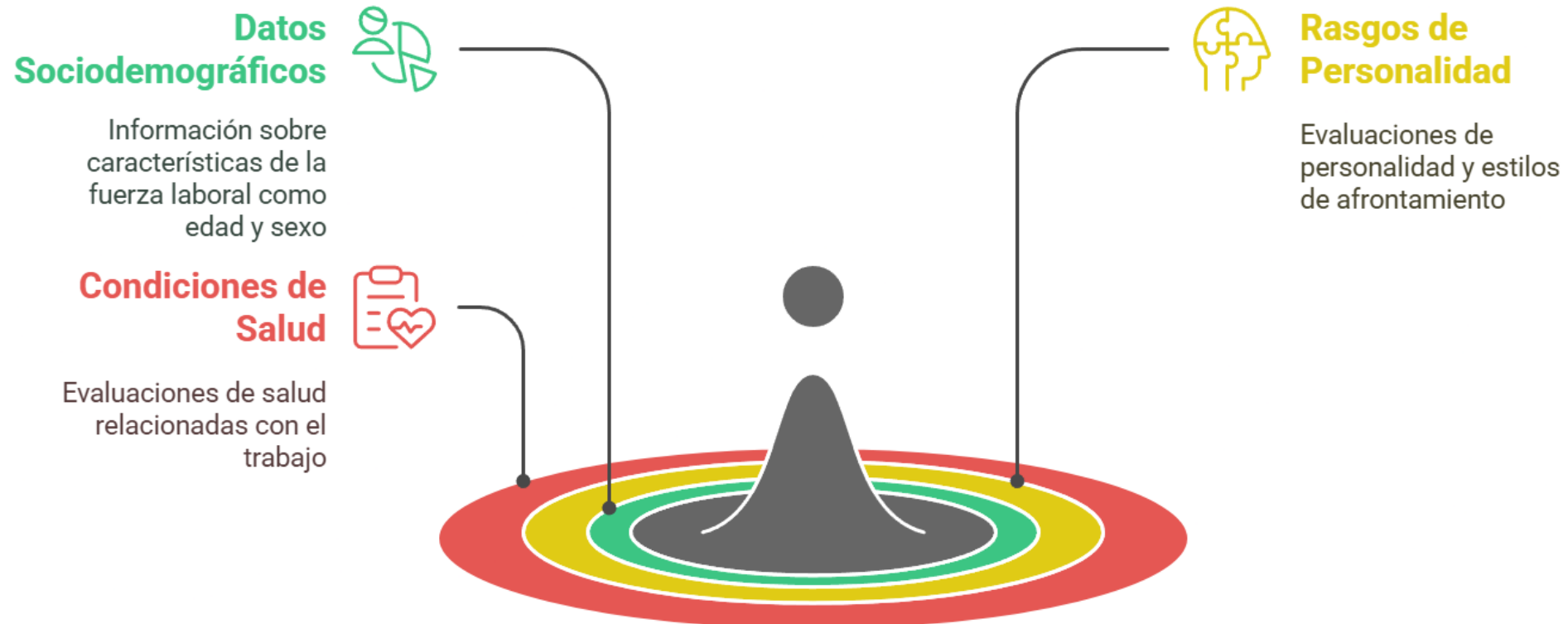
¿Qué Tipo de Factores de Riesgo Deberán Considerar las Empresas o Entidades en la Gestión Psicosocial?

Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores (artículo 7º, resolución 2646/2008)



¿Qué Tipo de Información Debe Tener la Empresa para Identificar y Evaluar los Factores Psicosociales?

(Artículo 8°, Resolución 2646/2008):
Identificación de Factores Psicosociales



¿Qué se Debe Hacer con esta Información?



Se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

¿Qué es un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial?

un Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) es un conjunto de acciones planificadas y sistemáticas que permiten identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgo relacionados con la salud de los trabajadores en una empresa o entidad. Estos programas hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

¿Qué Componentes Debe Tener el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial?

Los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, según el artículo 17 de la resolución 2646/2008, son los siguientes



Método

Un enfoque estructurado que define objetivos, alcance y procedimientos para la vigilancia.

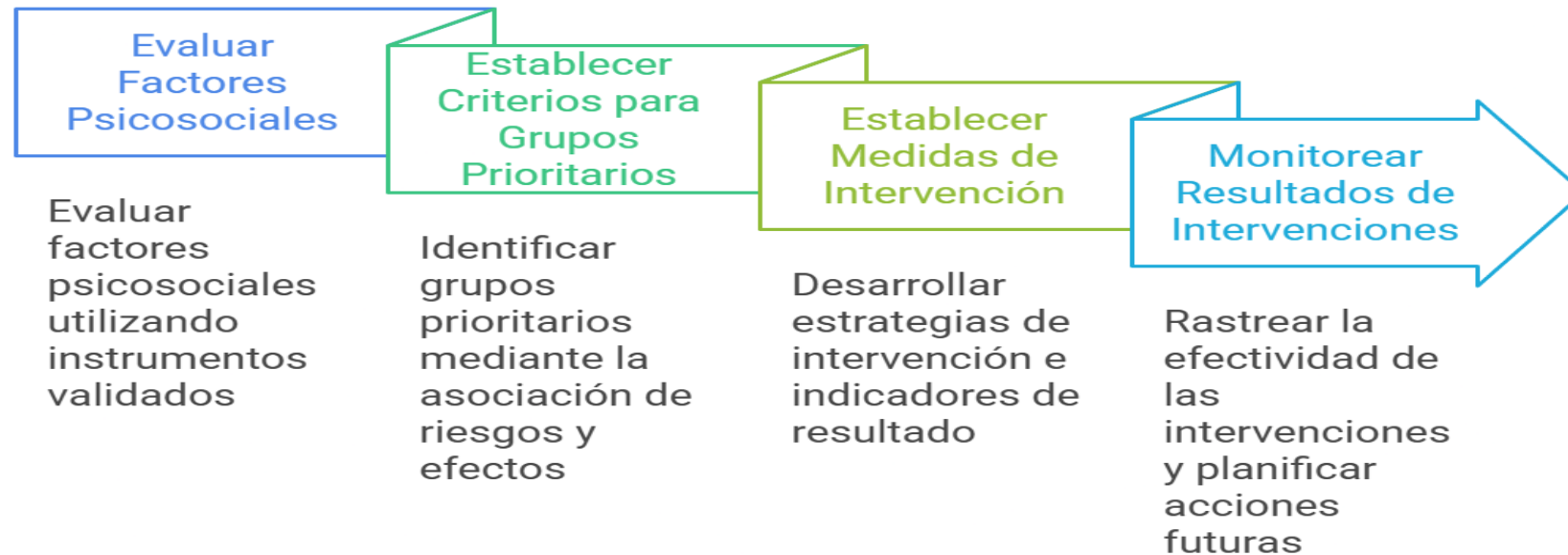


Objetivos

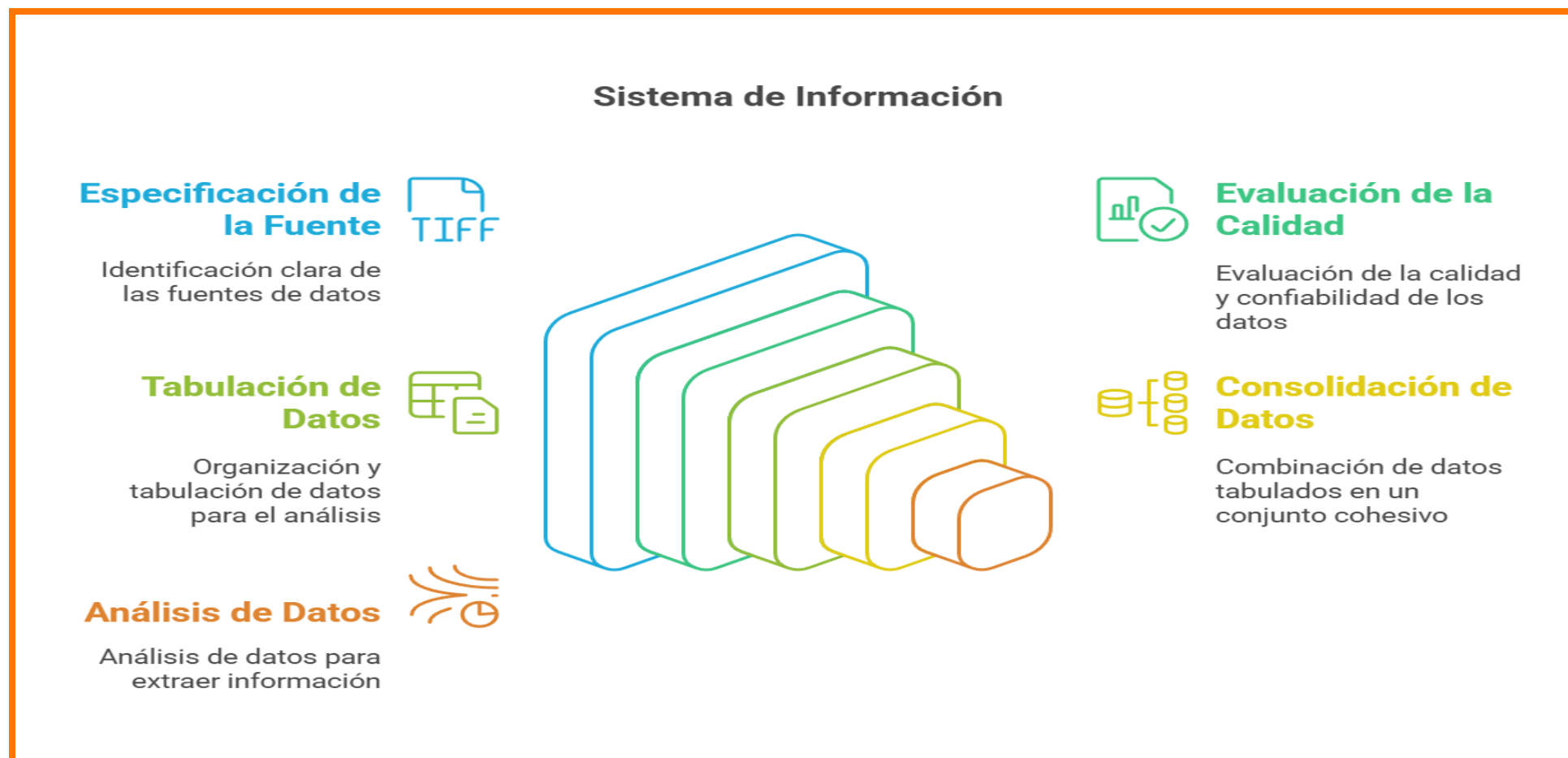
Metas de monitoreo e intervención para mejorar la salud y las condiciones laborales.

¿Qué componentes debe tener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial?

Procedimiento de Vigilancia Epidemiológica

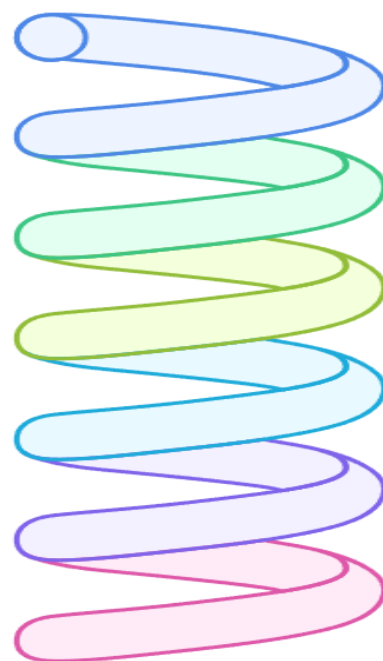


¿Qué componentes debe tener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial?



¿Qué componentes debe tener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial?

Proceso de Evaluación del Programa



Iniciar Evaluación Anual



Comparar Objetivos con Logros



Identificar Facilitadores y Obstáculos



Evaluar la Gestión del Programa



Evaluar Servicios y Resultados



Usar Indicadores y Criterios

¿Qué componentes debe tener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial?

Gestión administrativa



OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE AUDITORIA INTERNA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS APLICABLES EN EL MARCO PSICOSOCIAL (ISO 45003, ISO 22316, EQUIPARES)

Objetivo General

Hay que asegurar que la organización cumple con los requisitos establecidos por estas normas para promover un entorno de trabajo seguro y saludable desde una perspectiva psicosocial. Estas normas proporcionan directrices y buenas prácticas para gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y promover el bienestar emocional de los empleados.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE AUDITORIA INTERNA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS APLICABLES EN EL MARCO PSICOSOCIAL (ISO 45003, ISO 22316, EQUIPARES)

Objetivos Específicos

- Evaluar el grado de cumplimiento de la organización con los requisitos específicos de las normas ISO 45003, ISO 22316 y normas equiparables en relación con la gestión de riesgos psicosociales y la resiliencia organizacional.
- Identificar áreas de mejora o posibles deficiencias en la implementación de sistemas de gestión de riesgos psicosociales y medidas de resiliencia organizacional.
- Proporcionar recomendaciones para fortalecer el sistema de gestión de riesgos psicosociales y mejorar la capacidad de la organización para hacer frente a situaciones de estrés laboral, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y seguro.

**OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE AUDITORIA INTERNA
PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS
APLICABLES EN EL MARCO PSICOSOCIAL (ISO 45003,
ISO 22316, EQUIPARES)**

Objetivos Específicos

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos de protección de la salud psicosocial de los empleados, reduciendo el riesgo de problemas como el estrés laboral, el acoso o la fatiga.
- Facilitar la mejora continua en la gestión de riesgos psicosociales y la promoción del bienestar emocional en el lugar de trabajo, asegurando que la organización se mantenga alineada con las mejores prácticas y estándares internacionales en este ámbito.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN EL RIESGO PSICOSOCIAL

El Objetivo es Verificar el cumplimiento normativo en la gestión del riesgo psicosocial dentro de la organización.

Beneficios:

- ◆ Evalúa el desempeño de la empresa en la gestión del riesgo psicosocial.
- ◆ Garantiza el cumplimiento legal y la efectividad de las acciones implementadas.
- ◆ Permite identificar la interacción entre el recurso humano, el cargo y la dinámica organizacional.
- ◆ Facilita la toma de acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- ◆ Favorece la creación de espacios laborales saludables y dignos.
- ◆ Promueve la salud mental y el trabajo decente.

Beneficios de una Auditoría de la Gestión Psicosocial

Ventajas de la auditoría psicosocial

Disminución de Accidentes

Reduce los accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.

Disminución de Rotación

Reduce efectivamente las tasas de rotación de empleados.

Fortalecimiento de Pertenencia

Mejora la identidad y pertenencia organizacional.

Aumento de Productividad

Aumenta la productividad y la rentabilidad organizacional.

Generación de Bienestar

Promueve el bienestar de los empleados y la satisfacción laboral.

Fortalecimiento de Vínculos

Fortalece las relaciones y conexiones en el lugar de trabajo.

Cumplimiento de Metas

Asegura el logro de los objetivos organizacionales.

Disminución de Incapacidades

Reduce el ausentismo y las reclamaciones por discapacidad.

Promoción de Salud

Fomenta la salud y previene accidentes laborales.

Desarrollo Organizacional

Fomenta el crecimiento a niveles organizacionales e individuales.

Fortalecimiento Cultural

Mejora la cultura y los valores organizacionales.

Elementos de auditoría psicosocial

Política de salud

Documento que establece directrices de salud mental.

Baterías de riesgo

Herramientas para evaluar riesgos psicosociales.

Plan de intervención

Estrategia para abordar riesgos psicosociales.

Comité de convivencia

Grupo encargado de promover un ambiente laboral saludable.

Estructura organizacional

Diseño de roles y responsabilidades en la empresa.

Condiciones laborales

Aspectos relacionados con el entorno de trabajo.

Vigilancia psicosocial

Monitoreo de factores que afectan la salud mental.

Gestión del riesgo

Proceso de identificación y mitigación de riesgos.

Compromiso organizacional

Nivel de dedicación y lealtad de los empleados.

Recursos

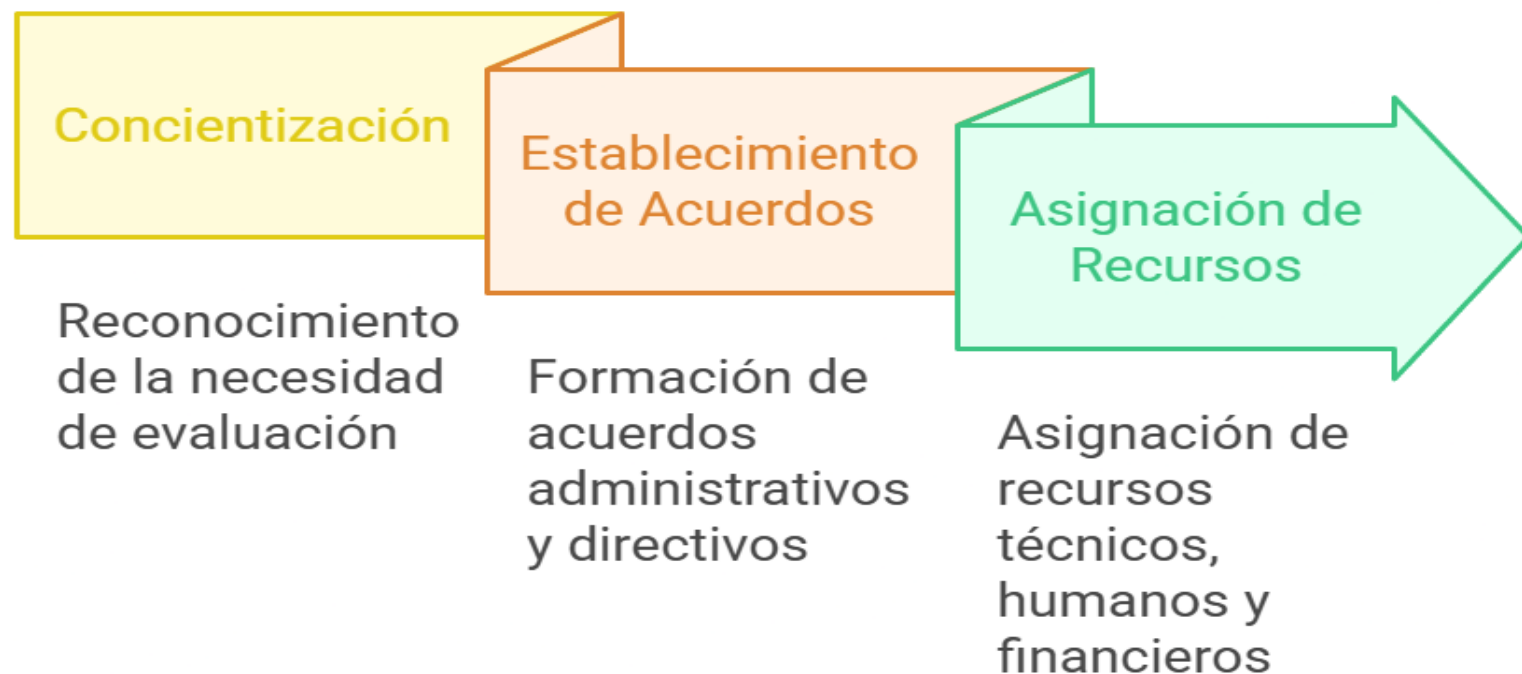
Herramientas y materiales necesarios para la gestión.

Talento humano

Personal capacitado para la gestión psicosocial.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO PSICOSOCIAL**Etapas 1 - Acuerdos organizacionales**

Para adelantar una auditoría para la verificación del cumplimiento psicosocial, se requiere llevar a cabo las siguientes etapas, para garantizar la efectividad y cumplimiento de objetivos

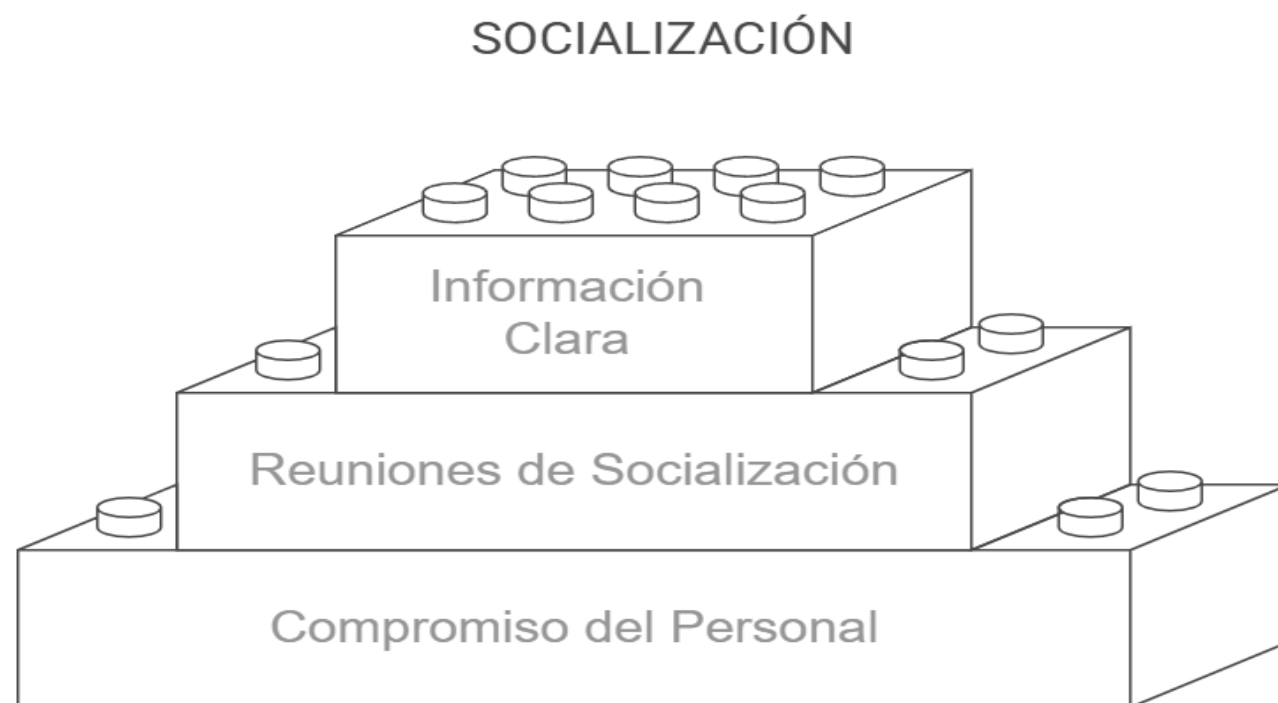


AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO PSICOSOCIAL

Etapa 3 - Socialización

Etapa 2 –Programación y ejecución:

Una vez adelantados los acuerdos, es necesario llevar a cabo las acciones de planeación, programación y definición de fechas, así como establecer metas, objetivos y el alcance de la auditoría.

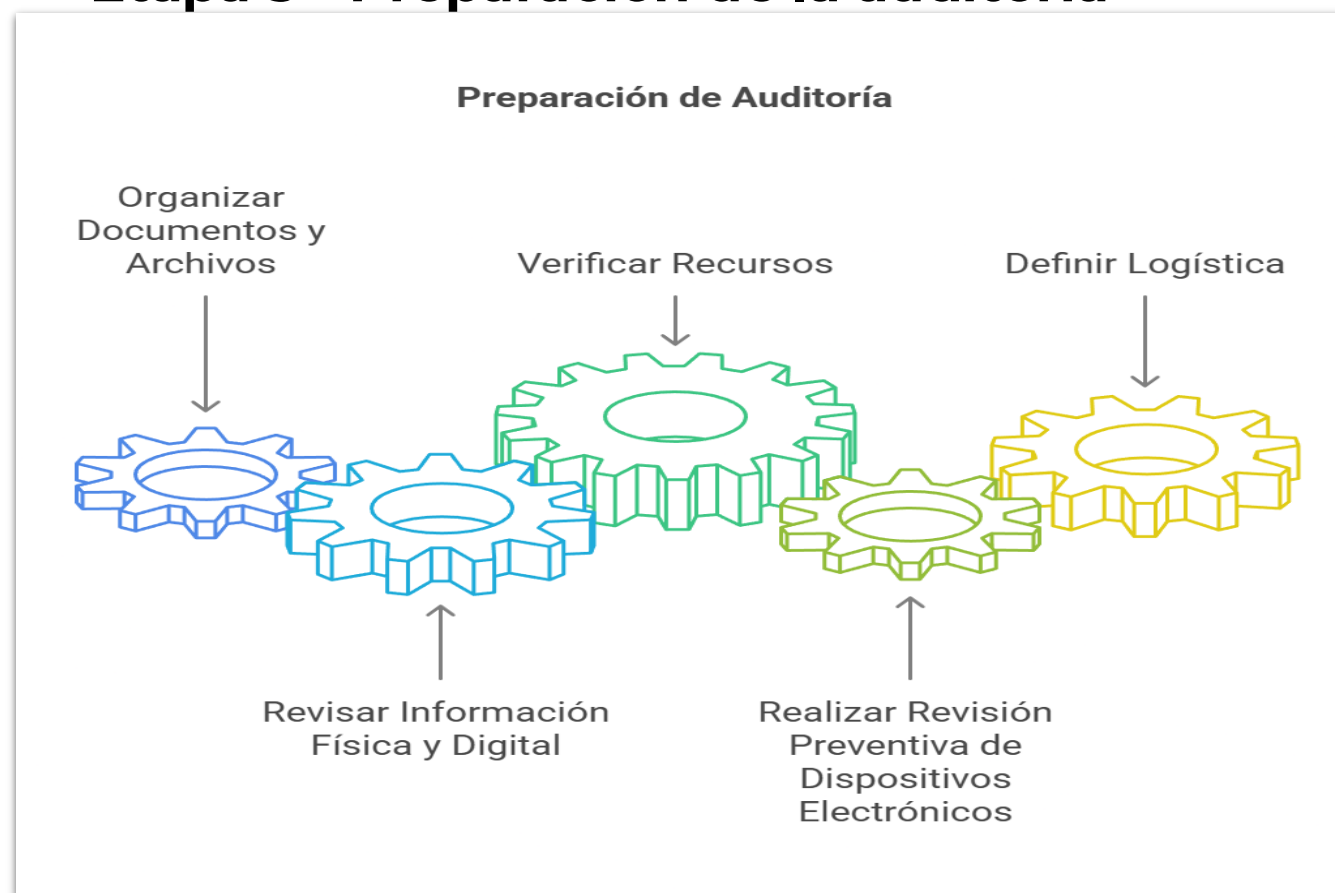


AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO PSICOSOCIAL

Etapa 4 - Equipo auditor:

Continuando con el proceso, se requiere la elección del equipo auditor, el cual deberá cumplir con características definidas a nivel de idoneidad y competencia técnica, perfil que se describe en el siguiente apartado.

Etapa 5 - Preparación de la auditoría



Etapas 6: Ejecución de la auditoría

De acuerdo con el plan o cronograma de auditoría, la organización dispone de los recursos humanos, técnicos y financieros dispuestos y presupuestados. Se desarrolla una reunión de apertura y se incentiva la participación. Es importante hacer hincapié en la apertura por parte de los trabajadores, dejando claro la importancia del proceso para fomentar condiciones de trabajo saludables. En los formatos anexos a este programa se podrá encontrar un formato de cronograma de auditoría.

			Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo																														
			FORMATO N°:																		Fecha:												
			SG-SST																		Versión:												
FORMATO DE CRONOGRAMA DE AUDITORÍA																																	
OBJETIVOS			INDICADORES												RESPONSABLES						META				FRECUENCIA								
DOCUMENTOS DE REFERENCIA																																	
RECURSOS NECESARIOS																																	
CRONOGRAMA DE AUDITORÍA																																	
ACTIVIDADES			RESPONSABLE		FRECUENCIA		TRIMESTRE I						TRIMESTRE II						TRIMESTRE III						TRIMESTRE IV						Consolidado		
							ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO.		SEP.		OCT		NOV		DIC		P	E	% Cumplimiento
							P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E					
PLANEAR																													#iDIV/0!				
																													0	0	#iDIV/0!		
HACER																																	
																														0	0	#iDIV/0!	
VERIFICAR																																	
																														0	0	#iDIV/0!	
ACTUAR																																	
																														0	0	#iDIV/0!	
CONTROL DE ESTADÍSTICAS																																	
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO.	SEP.	OCT	NOV	DIC															
PROGRAMADO MENSUAL							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	#iDIV/0!	
EJECUTADO MENSUAL							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
% CUMPLIMIENTO MENSUAL							#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!		
% TRIMESTRAL							#iDIV/0!												#iDIV/0!														
PROGRAMADO ACUMULADO							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EJECUTADO ACUMULADO							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
% CUMPLIMIENTO ACUMULADO							#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	#iDIV/0!	

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO PSICOSOCIAL

Etapa 7: Revisión por la alta gerencia



Planificar Auditoría

Estableciendo el plan de auditoría y cronograma



Asignar Recursos

Asegurando recursos humanos, técnicos y financieros



Realizar Reunión de Apertura

Iniciando la auditoría con todos los interesados



Fomentar Participación

Promoviendo la participación activa de los empleados



Resaltar Importancia

Enfatizando la importancia de la auditoría para condiciones de trabajo saludables



Referirse al Formato de Cronograma

Usando el formato de cronograma de auditoría anexo



 POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS	+POSITIVAMENTE MÁS+	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
		FORMATO N°:	FT-SST-0
		Fecha: Versión:	
SG-SST-GESTIÓN RIESGO PSICOSOCIAL		Pagina 1 de 2	
FORMATO DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN Y GESTION DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
ELEMENTOS A VERIFICAR	GESTIÓN REALIZADA	RESULTADOS O RECOMENDACIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN	

Página 1

Página 4

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO PSICOSOCIAL

Etaapa 8: Acciones correctivas, preventivas y de mejora



Implementación de programas de prevención y asistencia

Recomendación: Adoptar el modelo de intervención psicosocial **“POSITIVAMENTE MÁS”**.

- ✓ **Objetivo:** Gestionar el riesgo psicosocial en las empresas según sus necesidades.
- ✓ **Programas disponibles por la ARL POSITIVA:**
 - ◆ **Promoción y prevención** del bienestar psicosocial.
 - ◆ **Vigilancia epidemiológica** para monitoreo continuo.

 POSITIVAMENTE MÁS		Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo									
		FORMATO N°:								Fecha:	
		SG-SST								Versión:	
FORMATO DE REPORTE Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVA, PREVENTIVA Y/O MEJORA											
Fecha de solicitud	Día	Mes	Año	Tipo de acción	Acción correctiva	Acción preventiva	Acción de mejora	Consecutivo acción			
Nombre y cargo de quien reporta(n)				Proceso(s) involucrado(s)							
Fuente que origina la Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora (Marcar con una X)											
Auditoria Interna	Auditoria Externa	Incidente	Accidente	Comité, mesa de trabajo	Reporte	Encuesta de Satisfacción	Evaluación del riesgo psicosocial	Atención Psicosocial	ARL	Otras fuentes cual?:	
DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD REAL, POTENCIAL U OPORTUNIDAD DE MEJORA											
ANÁLISIS DE LA CAUSA (Causa o causas por las que se presentó la no conformidad real, o se detectó una no conformidad potencial u oportunidad de mejora)											
No.	CAUSA	SUB-CAUSA (¿POR QUÉ?)			ULTRA-CAUSA (¿POR QUÉ?)			CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS (Clasifique)			
1								Falta medición o control.			
								Incumplimiento de un método o procedimiento.			
								Método inexistente.			
2								Planeación inadecuada.			
								Falta de recursos económicos.			
								Falta de recursos técnicos o tecnológicos.			
3								Falta de recursos físicos (instalaciones).			
								Falta de insumos o suministros.			
								Falta de talento humano.			
4								Falta de competencia.			
								Problemas de liderazgo.			
								Dificultades en comunicación.			
PLAN DE ACCIÓN (Escribir las acciones que permitirán eliminar las causas reales, potenciales o desarrollar la oportunidad de mejora)											
No.	ACCIONES					RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN			
1											
2											
3											



Prevención de Violencia

Programa enfocado en prevenir la violencia laboral, sexual y de género.



Equidad de Género

Programa que promueve la igualdad de género en el SG-SST.



Liderazgo Consciente

Programa para fortalecer el liderazgo consciente en las organizaciones.



Manejo de Turnicidad

Programa para prevenir y manejar la turnicidad, sueño y fatiga.



Resiliencia Organizacional

Programa que fortalece la resiliencia dentro de las organizaciones.



Estilos de Vida Saludable

Programa que fomenta estilos de vida y trabajo saludables.



Inteligencia Emocional

Programa dedicado al desarrollo de la inteligencia emocional.



Familias Seguras

Programa que promueve la seguridad en las familias.



Manejo del Estrés

Programa para el manejo efectivo del estrés.



Proyecto de Vida

Programa que apoya el desarrollo de un proyecto de vida.

La estrategia “POSITIVAMENTE MÁS” proyecta continuar creando programas tanto en el eje de prevención y promoción como en el de vigilancia epidemiológica



Prevención de sustancias

Programa enfocado en evitar el consumo de sustancias psicoactivas.



Afrontamiento del estrés

Programa que enseña mecanismos para manejar el estrés postraumático.



Prevención del suicidio

Programa destinado a prevenir la ideación suicida en la población.



Manejo de ansiedad

Programa que aborda la prevención y manejo de la ansiedad y depresión.



Prevención del Burnout

Programa diseñado para prevenir el agotamiento emocional en el trabajo.



Manejo del duelo

Programa que ofrece apoyo en el proceso de duelo.

Guías De Asistencia Psicosocial

- Guía de asesoría y asistencia técnica en vigilancia epidemiológica psicosocial.
- Guía de asesoría y asistencia técnica en el proyecto educativo psicosocial empresarial.
- Guía de asesoría y asistencia técnica para la gestión de los comités de convivencia en el desarrollo de acciones preventivas.
- Guía de asesoría y asistencia técnica para la potencialización de los factores protectores psicosociales empresariales.
- Guía de asesoría y asistencia técnica para la triangulación y el diagnóstico integral psicosocial.
- Guía de asesoría y asistencia técnica para el cumplimiento de los protocolos empresariales por casos de acoso y/o violencia sexual.
- Guía de asesoría y asistencia técnica en los planes de carrera y jubilación.
- Guía de asesoría y asistencia técnica en la ruta de auditoría interna para el cumplimiento de las normas aplicables en el marco psicosocial (ISO 45003, ISO 22316, EQUIPARES).
- Guía de asesoría y asistencia técnica de acompañamiento para la gestión de los factores psicosociales en las nuevas formas de trabajo (teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa).
- Guía para la optimización laboral, desconexión laboral y ajuste de jornada laboral.
- Guía de asesoramiento para el cumplimiento de las 34 acciones protocolizadas por el Ministerio de Trabajo.

PROGRAMA DE AUDITORÍA

ALCANCE

El programa de auditoría aplica a todos los aspectos relacionados con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El programa de auditoría diseñado tiene como objetivo involucrar a las dependencias y áreas cuyas acciones o misionalidad están directamente relacionadas con la salud y bienestar de los trabajadores o funcionarios, en el marco de los factores de riesgo psicosocial

PROGRAMA DE AUDITORÍA

ALCANCE

En el marco de los factores de riesgo psicosocial se encuentran las siguientes:

- Recursos humanos / gestión humana / talento humano.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Área psicosocial.
- Gerencia general.
- Calidad.

ALCANCE

El proceso de auditoría, dentro de sus acciones, deberá abarcar los siguientes elementos:



Políticas Establecidas

Establecimiento y cumplimiento de políticas.



Indicadores Resultados

Resultados de indicadores.



Participación Laboral

Mecanismos de participación y vinculación de trabajadores y funcionarios.



Estrategias de Divulgación

Estrategias de divulgación y socialización.



Planeación del SG-SST

La planeación, ejecución y/o desarrollo del SG-SST desde un enfoque psicosocial.



Adaptación y Resiliencia

Adaptación al cambio y resiliencia organizacional.



Evaluación de Riesgos

Evaluación, identificación e intervención en los factores de riesgo psicosocial.



Salud Mental

La seguridad y salud en el trabajo, en la prevención y promoción de la salud mental.



Intervención de Riesgos

Alcance en la intervención de los factores de riesgo psicosocial.



Incidentes Laborales

Incidentes y accidentes laborales en el marco de los factores de riesgo psicosocial.



Auditoría Desarrollo

Desarrollo de la auditoría.



Retroalimentación Gerencial

Evaluación y retroalimentación de la alta dirección/gerencia.

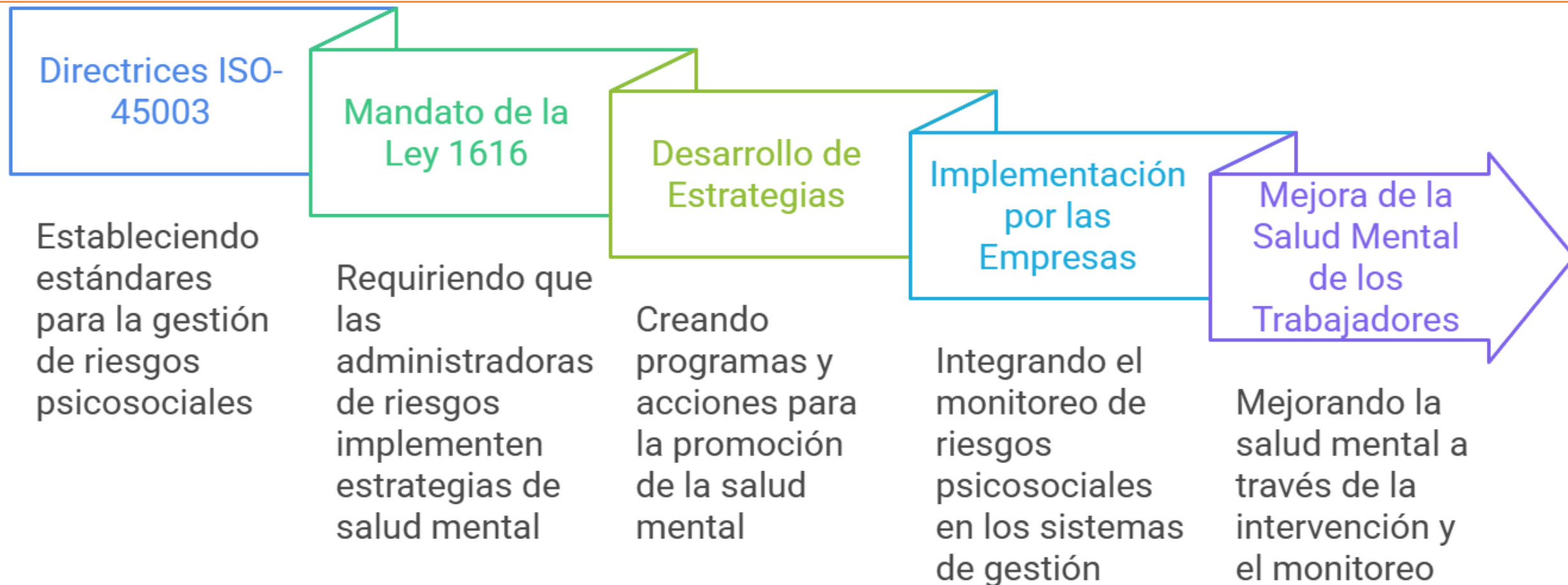
MARCO NORMATIVO

Auditoría del SG-SST:

Requisitos Claves

-  Base legal: Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y Circular 26 de 2018.
-  Requisito: Auditoría anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
-  Planificación: Participación del Comité Paritario (COPASST) o Vigía de SST.
-  Independencia: Si es interna, debe ser independiente del área evaluada.
-  Modo de verificación:
 -  Revisión de soportes de auditorías internas.
 -  Evaluación del programa de auditoría: alcance, metodología, informes.
-  Perfil del auditor: Definido por el empleador. Se recomienda formación de 50 horas en SST.

**GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SEGURIDAD Y SALUD
PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO - DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

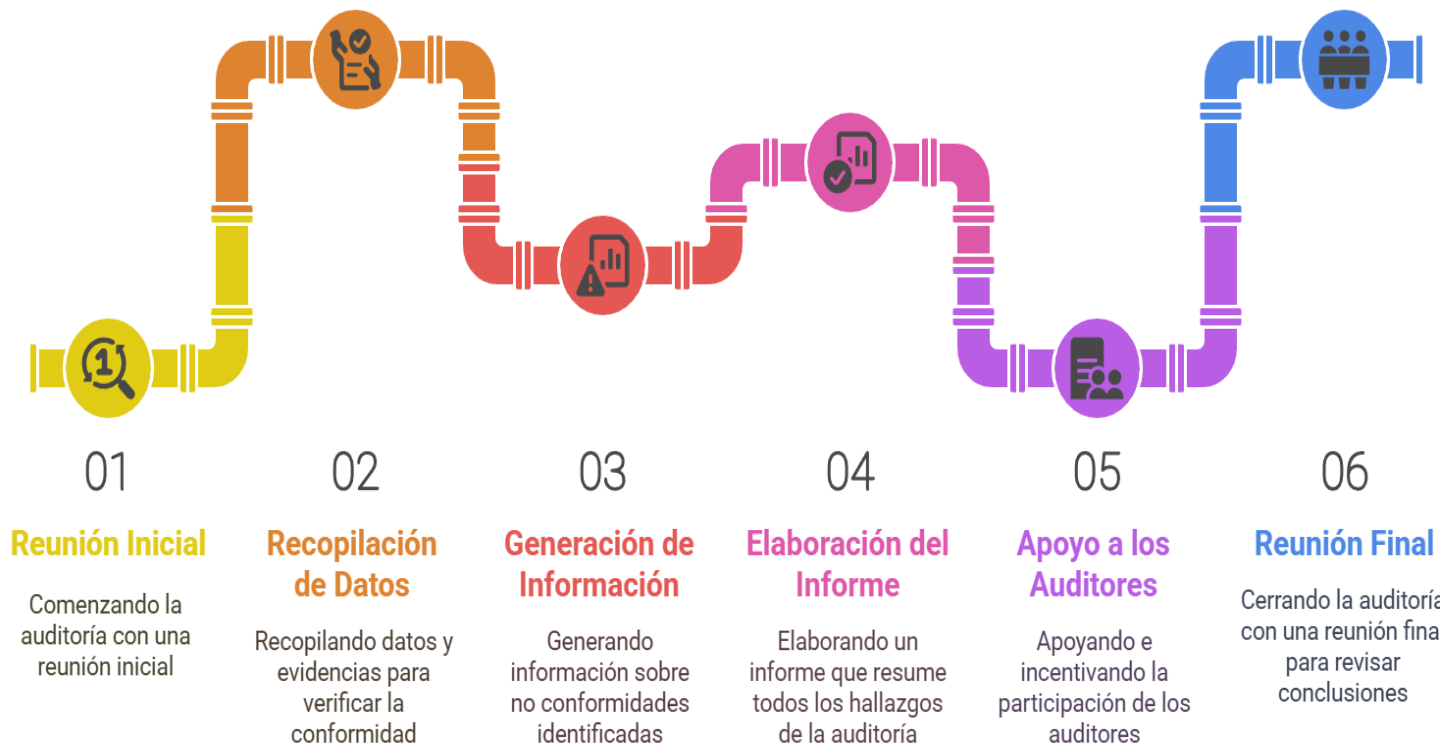


GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SEGURIDAD Y SALUD PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO - DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

RESPONSABILIDADES

PERIODICIDAD

La ejecución de los programas de auditoría interna para el cumplimiento de las normas aplicables en el marco psicosocial se realizará anualmente.





CRONOGRAMA DE AUDITORÍA:

Es un plan de acción que documenta qué procedimientos seguirá un auditor para validar que una organización cumple con las regulaciones de cumplimiento. En los documentos asociados a este programa se podrá encontrar un formato de referencia del plan de trabajo y un formato de cronograma de auditoría.

CRITERIOS DE AUDITORÍA



 Selección del equipo auditor:

- ✓ Elegido según criterios de la empresa.
- ✓ Debe cumplir requisitos de competencia establecidos en la **Circular 26 de 2018.**

 Perfil del auditor:

- ◆ Psicólogo especialista en SST.
- ◆ Licencia vigente.
- ◆ Formación en auditoría de normas ISO y curso de 50 horas en SST.

 Planificación de la auditoría:

- ◆ **Fase preliminar:**
- ✓ **Equipo:** Personal con experiencia y formación adecuada.
- ✓ **Alcance:** Cobertura de toda la organización en auditoría psicosocial.
- ✓ **Objetivos:** Definir resultados esperados y ruta de ejecución.
- ✓ **Método:** Técnicas utilizadas en la auditoría.

 Métodos de auditoría:

- ✓ **Entrevista semiestructurada:** Permite obtener información detallada sobre cumplimiento y acciones implementadas.
- ✓ **Listas de chequeo:** Facilitan la verificación de requisitos normativos y operativos.
- ✓ **Revisión documental:** Corroborar evidencia mediante soportes físicos o digitales.

EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

Apertura:

- ✓ Reunión inicial liderada por el auditor.
- ✓ Presentación, verificación de objetivos, alcance y método.
- ✓ Solución de dudas y firma de acta de asistencia

Levantamiento de Información:

- ✓ Recopilación de evidencia mediante entrevistas, observación, revisión documental y listas de chequeo.
- ✓ Validación de soportes sobre acciones correctivas y mejora.

Informe Preliminar / Hallazgos:

- ✓ Registro de hallazgos en checklist y formatos definidos.
- ✓ Clasificación de hallazgos: conformidades, no conformidades, mejoras y observaciones.
- ✓ Definición de plazos y acciones a tomar.
- ✓ Consolidado del informe para gerencia.

Cierre de la Auditoría:

- ✓ Reunión final con participantes.
- ✓ Análisis de hallazgos y definición de acciones correctivas.
- ✓ Recomendaciones y solución de dudas.
- ✓ Registro en acta de cierre.

Informe Final de Auditoría:

- ✓ Entrega en un plazo de **5 días hábiles**.
- ✓ Incluye fechas, auditores, hallazgos, conclusiones y acciones correctivas.
- ✓ Firma del auditor líder.