



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

★ **POSITIVAMENTE MÁS** ★

SANOS, SEGUROS Y FELICES





GUÍA SOBRE LA TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

¡POSITIVAMENTE MÁS!

Vicepresidencia de Promoción y Prevención

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Integrar datos cuantitativos y cualitativos provenientes de diversas fuentes, con el fin de identificar patrones y relaciones entre los factores de riesgo y los elementos protectores de la salud mental en el entorno laboral.

Proporcionar información que facilite la selección e implementación de acciones dirigidas a mitigar los factores de riesgo identificados y fortalecer los factores protectores, mediante actividades como talleres, capacitaciones o ajustes en las políticas laborales.

Presentar los resultados de la evaluación a la alta dirección y a los trabajadores, destacando las áreas críticas de intervención dentro de la organización, así como las fortalezas existentes.

Establecer una base y un punto de partida para el seguimiento y monitoreo continuo del riesgo psicosocial y de la salud mental de los colaboradores.

NORMATIVIDAD VIGENTE

POSITIVAMENTE MÁS

Riesgo Psicosocial y Salud Mental

Ruta legislativa



© 2022 POSITIVA



Positiva Prevención

POSITIVA
MENTE
MÁS



1. Identificación de los contactos clave dentro de la organización.

2. Acercamiento inicial:

Pasos a seguir:

- Reunión inicial con la gerencia y los líderes clave.
- **Definición del alcance y las expectativas del proceso:** Identificar si es necesario incluir a personal adicional que no haya sido considerado inicialmente.

3. Diseño del plan de trabajo.

4. Comunicación inicial al personal: Presentación del programa a los colaboradores, con el objetivo de generar confianza y compromiso, contando con el respaldo de la gerencia y los líderes.

5. Validación del plan: Revisión del plan junto con los líderes de la empresa, a fin de garantizar su viabilidad y asegurar su alineación con las necesidades y objetivos organizacionales.

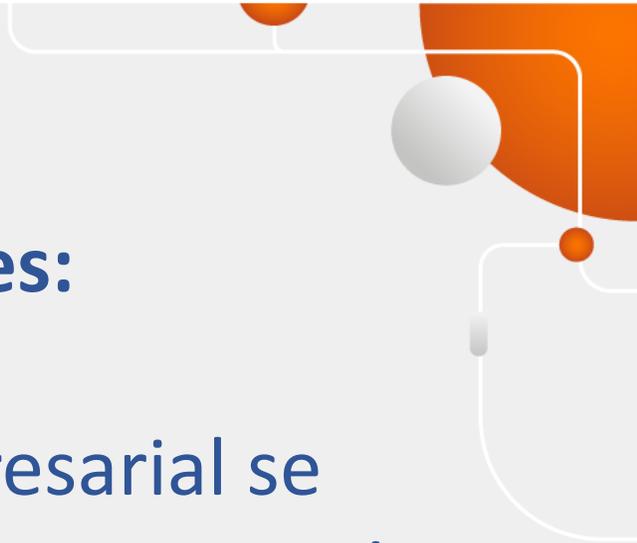
CICLO 1
PLANEAR
LA EVALUACIÓN
HOLÍSTICA
PSICOSOCIAL

METODOLOGÍA

RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para facilitar la selección de los programas de la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS” que serán implementados en la organización, es esencial revisar y analizar las fuentes de información disponibles, tales como:

- Resultados de la batería de riesgo psicosocial.
- Evaluaciones de clima y cultura organizacional.
- Consolidado de evaluaciones de desempeño.
- Seguimiento al ausentismo e incapacidades.
- Perfil sociodemográfico.
- Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial.
- Pruebas de personalidad.



Fuentes de información preexistentes:

Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de información que permita identificar de un lado, procesos y estrategias implementadas por la organización y de otro, reconocer el uso de herramientas para la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa o indirecta.

Socialización de los resultados de nivel de desempeño psicosocial (contextualización organizacional)

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



MATRIZ DE CONTEXTUALIZACIÓN EMPRESARIAL (FUENTES DE INFORMACIÓN)

Fuentes de Información	Fecha última actualización de la fuente	Verificada	Pendiente por verificar	No se encuentra en la empresa	Observaciones y Descripción de lo encontrado	Sugerencias de Acción
Plan estrategico y organigrama						
Historia de la empresa y antecedentes empresariales						
Perfil Sociodemografico						
Nivel de desempeño empresarial						
Perfiles de cargo						
Proceso selección, pruebas de personalidad aplicadas						
Revisión matriz peligros el riesgo psicosocial (identificar los cargos más expuestos)						
Conocimiento tácito frente al aspecto psicosocial con personal clave (ej. encargado de RRHH)						
Resultados de Bateria de Riesgo psicosocial						
Resultados mediciones de clima y cultura organizacional						
Encuesta de Condiciones de salud (identificar habitos de vida saludables y consumo de sustancias)						

MATRIZ DE CONTEXTUALIZACIÓN EMPRESARIAL (FUENTES DE INFORMACIÓN)

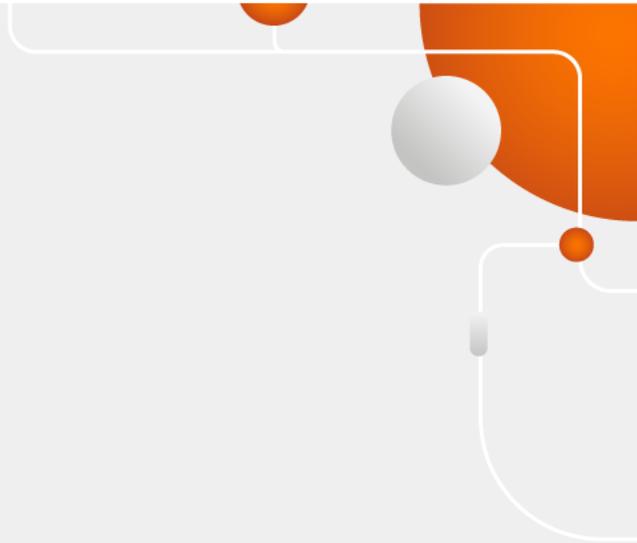
Fuentes de Información	Fecha última actualización de la fuente	Verificada	Pendiente por verificar	No se encuentra en la empresa	Observaciones y Descripción de lo encontrado	Sugerencias de Acción
Trabajadores con condiciones de salud específicas						
Tamizajes psicosociales aplicados por la empresa						
Evaluaciones de desempeño						
Ausentismo e incapacidades						
Accidentalidad						
PVE psicosocial						
Eventos en los colaboradores causantes de riesgo psicosocial intra o extralaborales						
Estrategias psicosociales implementadas por la empresa (incluir actividades de bienestar institucional y preguntar por el impacto en dichas estrategias)						
Características de líderes y supervisores de la empresa						
Líderes inhatos en la empresa (personas que generan influencia en otros independiente del cargo)						
Conformación comités (Cocola, Copasst, Brigada de emergencia)						
Mecanismos de comunicación (identificar los más efectivos)						
Equipo Psicosocial al interior de la empresa						

EJERCICIO PRÁCTICO CONSTRUCCIÓN DOFA



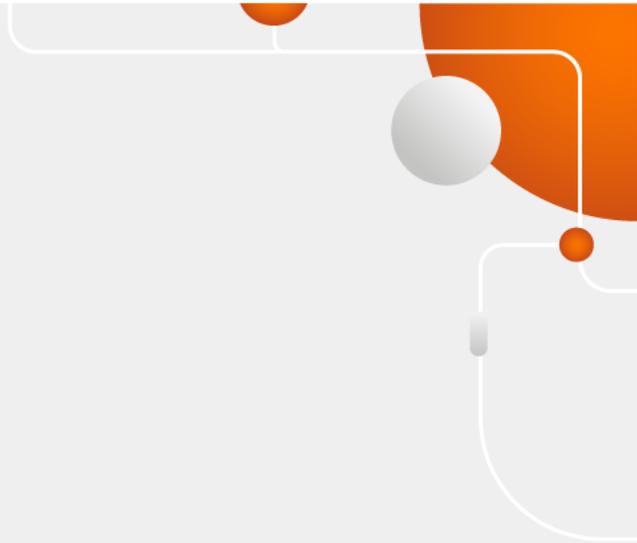
EJERCICIO PRACTICO NO. 1

- Revisa el Excel (**Insumo ejercicio prácticos**)
- Revisa las fuentes de información de la empresa que vas a encontrar en la (segunda pestaña del Excel-**información de la empresa**).
- De acuerdo a las fuentes de información revisadas en el paso anterior diligencia el Dofa (tercera Pestaña Excel-**Ejercicio Dofa**).
- **Tiempo de la actividad: 15 minutos**
- **Tiempo para retroalimentar: 15 minutos**



SOCIALIZAR PLAN DE ACCIÓN GAPS

Priorización de acciones e identificar áreas de enfoque: De acuerdo con resultados definir acciones prioritarias que requieran de acción inmediata para gestionar el riesgo psicosocial.



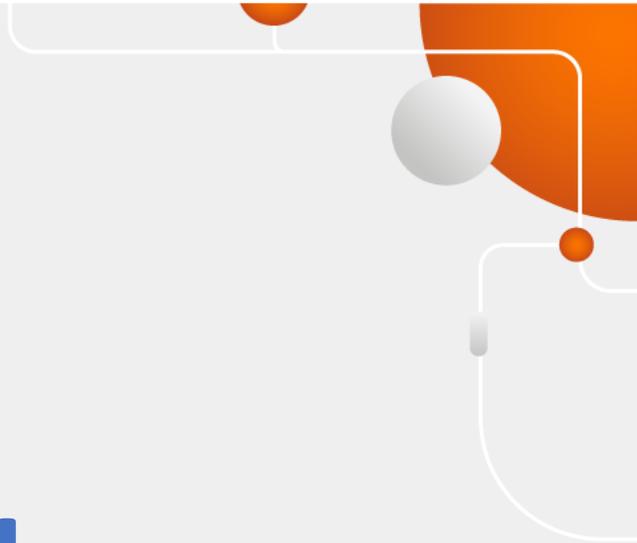
**ANALÍTICA DE DATOS Y
SOCIALIZACIÓN DE LOS GAPS
(GRUPOS DE ACCIÓN PSICOSOCIAL)**

GAPS (GRUPOS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL)	TIPO DE ACCION	DESCRIPCIÓN	ACCIONES SUGERIDAS
Gaps 1 intervención primaria	PROMOCION Y PREVENCIÓN	Control primario en la fuente, es decir todas las acciones que se puedan generar con la población sana, control en la fuente y fortalecimiento de acciones organizacionales y competencias humanas.	Convocatoria, intervención y gestión a través de microciclos de gestión en los programas que se definan para la implementación de acuerdo a los resultados. Adicional a las acciones de primer nivel de intervención, que incluye la derivación de trabajadores a formación de PYP por medio de la integración de las diferentes plataformas con las que cuenta la ARL Positiva.
Gaps 2 Intervención secundaria	PROMOCION Y PREVENCIÓN	Este nivel se centra en la identificación temprana y la intervención de riesgos y poblaciones que de acuerdo a los procesos de evaluación perciban los riesgos en niveles altos y muy altos. Empleados que reportan condiciones de riesgo psicosocial y que pueden o no estar experimentando efectos en su salud por estrés. Población, que aunque no se tiene una afectación materializada desde el componente emocional o físico hay una percepción de riesgo significativa (Ejemplo percepción de acoso laboral alta).	Convocatoria, intervención y gestión a través de microciclos de gestión en los programas y acciones psicosociales que corresponden para la gestión del riesgo y el desarrollo de competencias humanas de acuerdo a los resultados obtenidos en los riesgos y las poblaciones que se perciben en niveles alto y muy alto. Adicional a las acciones de primer nivel de intervención derivación de trabajadores a formación de PYP por medio de la integración de las diferentes plataformas con las que cuenta la ARL Positiva.

GAPS (GRUPOS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL)	TIPO DE ACCION	DESCRIPCIÓN	ACCIONES SUGERIDAS
<p>Gaps 3: intervención terciaria:</p>	<p>VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA</p>	<p>Acciones orientadas a las acciones organizacionales y competencias humanas según los criterios de inclusión de vigilancia epidemiológica suscritos en la Res. 2764:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso laboral • Consumo Sustancias Psicoactivas • Accidentado de forma reincidente • Incapacidades relacionadas con riesgo psicosocial • Eventos vitales estresantes (Duelo, perdidas) • Casos de estrés postraumático • Efectos en la salud mental derivados de situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social 	<p>Deberán vincularse al Sistema de Vigilancia epidemiológica para nivel de caracterización emocional y derivación a Tele psicología</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teleorientación (Atención 1, 2 y 3 nivel). • Derivación de trabajadores a microciclos de programas estructurados para los programas de vigilancia epidemiológica.

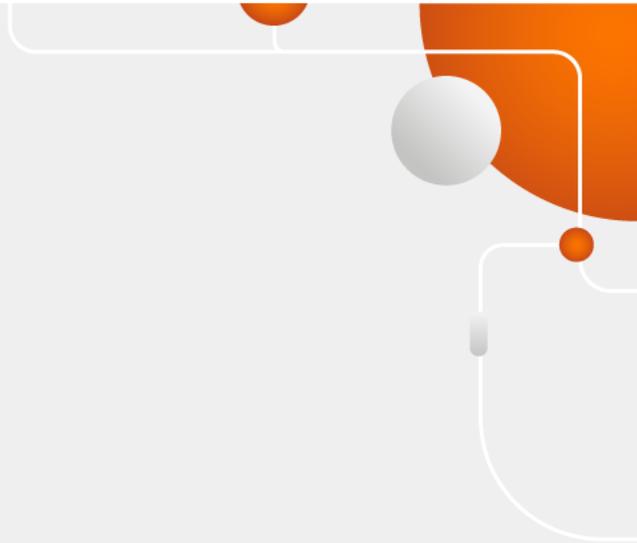
GAPS (GRUPOS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL)	TIPO DE ACCION	DESCRIPCIÓN	ACCIONES SUGERIDAS
<p>Gaps 4: intervención terciaria</p>	<p>VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA</p>	<p>Acciones orientadas a las acciones organizacionales y competencias humanas según los criterios de inclusión de vigilancia epidemiológica suscritos en la Res. 2764:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso laboral • Consumo Sustancias Psicoactivas • Accidentado de forma reincidente • Incapacidades relacionadas con riesgo psicosocial • Eventos vitales estresantes (Duelo, perdidas) • Casos de estrés postraumático • Efectos en la salud mental derivados de situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social • Adicionalmente en este grupo se encuentran los trabajadores con Patología común o laboral por exposición a factores psicosociales calificados o en proceso de calificación. 	<p>Deberán vincularse al Sistema de Vigilancia epidemiológica para nivel de caracterización emocional y derivación a tele psicología:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tele orientación (Atención(Atención 1, 2 y 3 nivel). • Derivación de trabajadores a Microciclos de programas estructurados para los programas de vigilancia epidemiológica. • Remisión a EPS para seguimiento clínico. • Articulación con el programa de rehabilitación laboral empresarial.

GAPS (GRUPOS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL)	TIPO DE ACCION	DESCRIPCIÓN	ACCIONES SUGERIDAS
Intervención transversal	PROMOCION Y PREVENCIÓN	Grupo de la alta dirección para el fortalecimiento de acciones organizacionales de acuerdo al programa.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de acciones organizacionales: • Políticas • Demandas y exigencias en puestos de trabajo • Procesos, procedimientos y tareas • Enriquecimiento y rotación de tareas
Intervención transversal	PROMOCION Y PREVENCIÓN	En caso de que la empresa cuente con trabajadores que tengan el perfil para este tipo de competencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de líderes psicosociales y la formación de brigadistas emocionales.



PLAN DE ACCIÓN GAPS

GAPS	Tipo de Acción	Nombres de los colaboradores y Cargo	Acciones Sugeridas	Recursos ARL
Gaps 1 intervención primaria	PROMOCION Y PREVENCIÓN			
Gaps 2 Intervención secundaria	PROMOCION Y PREVENCIÓN			
Gaps 3: intervención terciaria:	VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA			
Gaps 4: intervención terciaria	VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA			
Grupo 5: Lideres (intervención Transversal)	PROMOCION Y PREVENCIÓN			
Grupo 6: Grupo Psicosocial (Intervención Transversal)	PROMOCION Y PREVENCIÓN			



RECURSOS ARL
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN
VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

RECURSOS CON LOS QUE SE CUENTAN

Programas de implementación



Promoción y Prevención

- ✓ Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Género
- ✓ Gestión de la Fatiga
- ✓ Resiliencia Organizacional
- ✓ Inteligencia emocional
- ✓ Estilos de vida saludable
- ✓ Equidad e Igualdad dentro de los SG-SST
- ✓ Liderazgo Inspirador y Empoderador

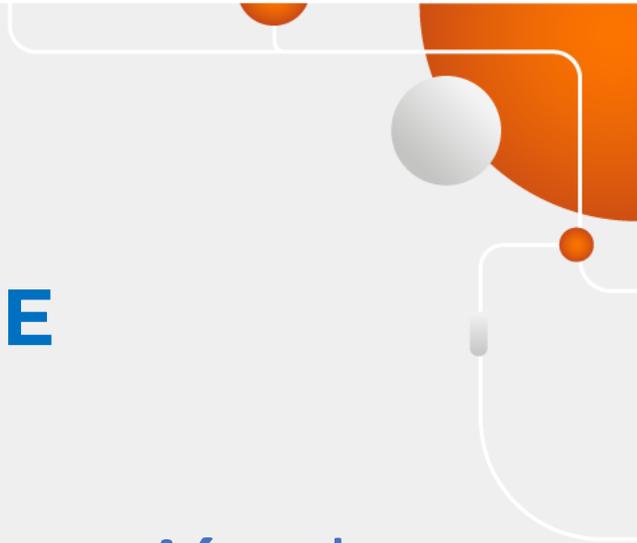
✓ Brigadistas emocionales
(Curso 24 horas)



Vigilancia Epidemiológica

- ✓ Prevención de la Ideación Suicida en el Ámbito Laboral
- ✓ Manejo de la Ansiedad y la Depresión
- ✓ Prevención de consumo de SPA
- ✓ Prevención de estrés postraumático

✓ Líderes psicosociales
(Curso 24 horas)



RECURSOS PLUS PROMESA DE VALOR

- **Cargue Poblaciones de Promoción y Prevención al PSICOBBOX** acción que se realiza para cumplir la promesa de valor a la empresa y es la de gestionar las poblaciones SANAS.

DIAGNÓSTICO DEL NIVEL DE DESEMPEÑO PSICOSOCIAL

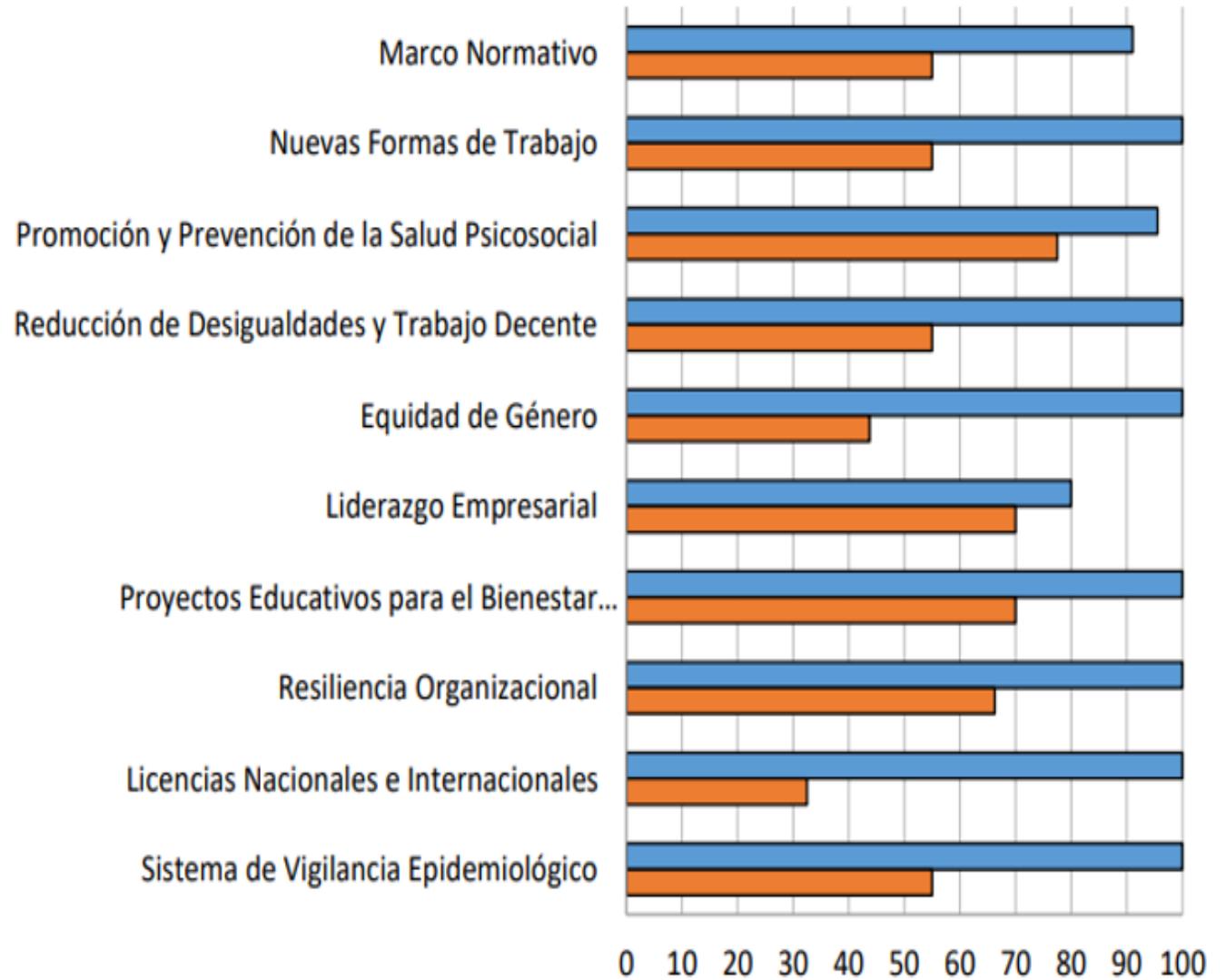
Tras revisar la información previamente descrita, se seleccionará a los trabajadores que participarán en este diagnóstico. Utilizando la herramienta psicobox, el diagnóstico se llevará a cabo evaluando dos componentes centrales: el empleador y el empleado.

- **Empleador:** La evaluación se aplicará al 100 % del personal directivo, a los profesionales encargados del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, y a los representantes de Talento Humano. Véase el Anexo I: Plantilla del nivel de desempeño del empleador.
- **Empleados:** Se seleccionará un grupo de trabajadores equivalente al número de evaluados en el nivel de empleador. Esta muestra será elegida de manera aleatoria e incluirá tanto personal administrativo como operativo.

Este enfoque permite generar métricas comparativas sobre la percepción de la madurez psicosocial de la empresa.

Evaluación Holística Psicosocial

**DESEMPEÑO
PSICOSOCIAL /
CATEGORÍAS QUE
EVALÚAN EL
INSTRUMENTO**



PROCESO EN EL PSICOBOX

- 1. Solicitud de acceso al psicobox:** El psicólogo encargado del proceso deberá cargar la información en psicobox, la plataforma tecnológica que respalda la implementación de la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”, siguiendo los pasos detallados a continuación:
- Gestionar, a través del EIS correspondiente, el acceso a psicobox, con la asignación de usuario y contraseña.



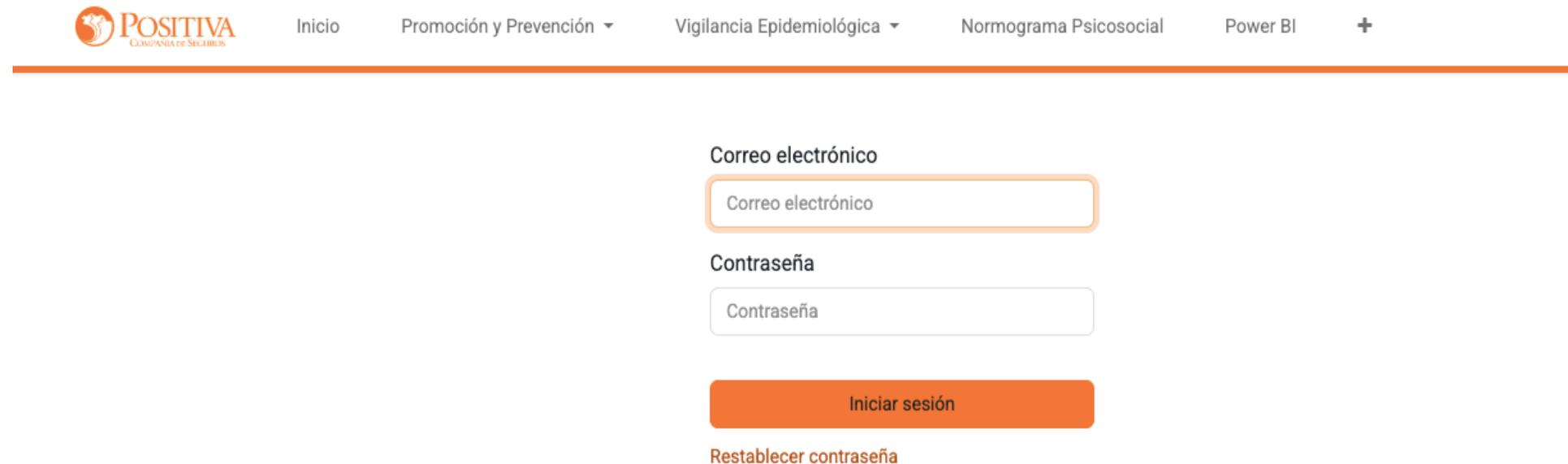
PROCESO EN EL PSICOBOX

2. **Acceder al psicobox:** Ingresar a la plataforma en www.psicobox.positiva.gov.co.



PROCESO EN EL PSICOBOX

3. Introducir los datos de acceso:



The screenshot shows the login page of the PSICOBOX system. At the top, there is a navigation bar with the POSITIVA logo and several menu items: Inicio, Promoción y Prevención (with a dropdown arrow), Vigilancia Epidemiológica (with a dropdown arrow), Normograma Psicosocial, Power BI, and a plus sign. Below the navigation bar, there are two input fields: 'Correo electrónico' and 'Contraseña'. Below these fields is an orange button labeled 'Iniciar sesión'. At the bottom, there is a link labeled 'Restablecer contraseña'.

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

Inicio Promoción y Prevención ▼ Vigilancia Epidemiológica ▼ Normograma Psicosocial Power BI +

Correo electrónico

Contraseña

Iniciar sesión

[Restablecer contraseña](#)

PROCESO EN EL PSICOBOX

4. Descargar la plantilla: Desde el psicobox, en la pestaña “Promoción y prevención”, sección “Nivel de desempeño psicosocial”, en la casilla “Descargar y cargar plantillas”, se podrá descargar la plantilla correspondiente.



Descargar plantilla CSV para empleados: [Descargar Plantilla](#)

Empresa

Seleccione la empresa

Programa

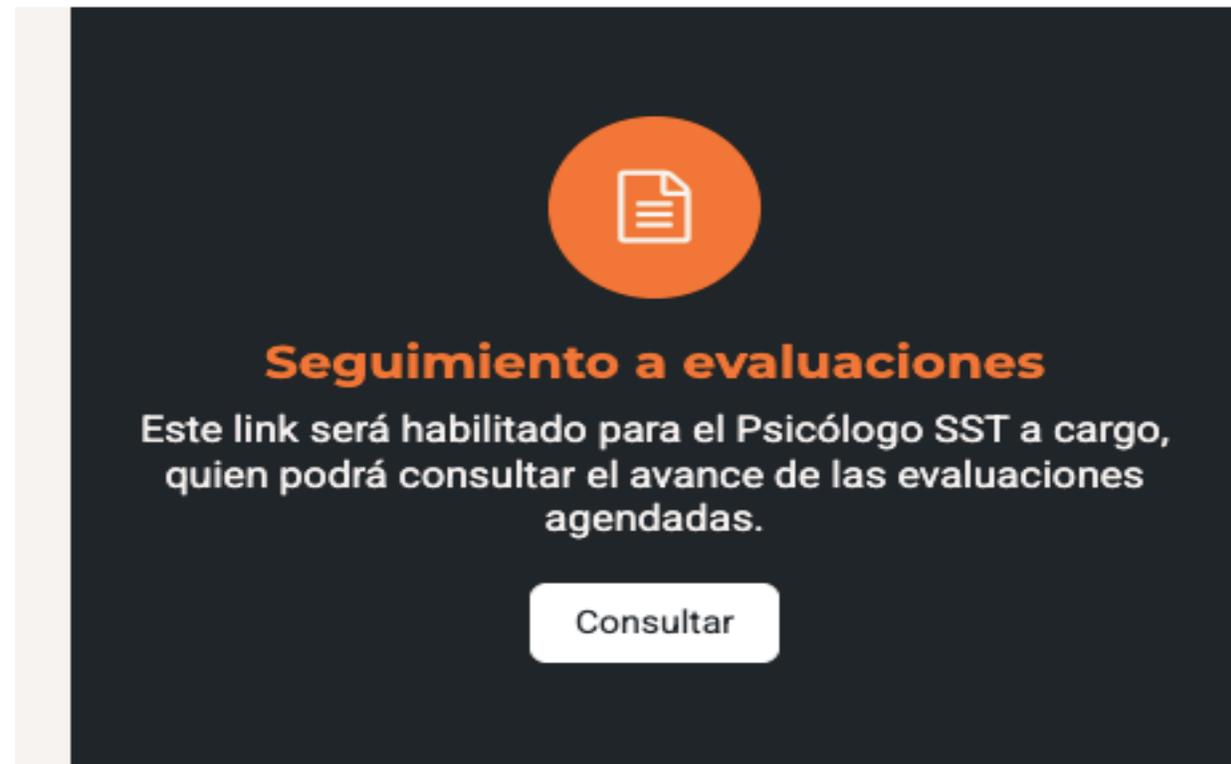
Seleccione un programa

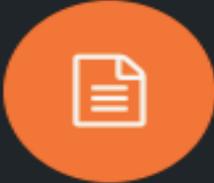
Subir Archivo Lista Empleados: [Seleccionar archivo](#) Sin archivos seleccionados

[Enviar Listado](#)

PROCESO EN EL PSICOBBOX

6. Confirmar recepción del enlace: Verificar que todos los trabajadores seleccionados hayan recibido correctamente el enlace de acceso a la plataforma.





Seguimiento a evaluaciones

Este link será habilitado para el Psicólogo SST a cargo, quien podrá consultar el avance de las evaluaciones agendadas.

Consultar

PROCESO EN EL PSICOBX

7. Resultados: Una vez que todos los trabajadores hayan completado el cuestionario, el psicólogo a cargo deberá descargar los resultados ingresando al psicobox, en la sección “Nivel de desempeño psicosocial”, dentro de la casilla “Resultados”.



Reportes

Este link será habilitado para el Psicólogo SST a cargo, quien podrá consultar el avance de las evaluaciones agendadas.

Consultar

TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Después de indagar las fuentes de información descritas, se procederá a realizar el análisis requerido con el apoyo de las personas clave de la empresa, con el fin de triangular la información psicosocial, basándose en las fuentes mencionadas. A continuación, se presenta una guía para analizar los datos y consolidarlos en un diagnóstico coherente y útil:

1. Definición de objetivos:

- Identificar los factores de riesgo psicosocial y los factores protectores de la salud mental presentes en la empresa.
- Comprender las dinámicas organizacionales que influyen en la salud mental de los trabajadores.
- Desarrollar recomendaciones específicas basadas en datos triangulados, con el fin de diseñar planes de intervención efectivos.

2. Organización de las fuentes.

3. Dimensión cuantitativa.

4. Dimensión cualitativa.

5. Dimensión contextual.

TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Facilitar la selección de los programas más adecuados para implementar en la organización, alineados con las necesidades específicas detectadas.

Mitigar los riesgos psicosociales identificados en el análisis.

Fortalecer el clima y la cultura organizacional, promoviendo valores como la inclusión, la empatía y el respeto.

Potenciar el desempeño laboral mediante la implementación de intervenciones efectivas.

Reducir los índices de ausentismo asociados a factores psicosociales y de salud.

OBJETIVO

TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Consolidar y analizar las principales fuentes de información disponibles (batería de riesgo psicosocial, evaluaciones de clima y cultura organizacional, desempeño laboral, ausentismo e incapacidades) como insumo clave para la elaboración de un plan de acción integral.

METODOLOGÍA

TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

Después de indagar las fuentes de información descritas, se procederá a realizar el análisis requerido con el apoyo de las personas clave de la empresa, con el fin de triangular la información psicosocial, basándose en las fuentes mencionadas.

- Paso 1 - Revisión individual de las fuentes.
- Paso 2 - Análisis cualitativo.
- Paso 3 - Identificación de tendencias comunes.
- Paso 4 - Identificación de criterios de inclusión al PVE psicosocial.
- Paso 5 - Identificación de los GAPS.
- Paso 6 - Elaboración del diagnóstico.
- Paso 7 - Informe final.

REVISIÓN INDIVIDUAL DE LAS FUENTES

PASO 1

Resultados de la batería de riesgo psicosocial: Identificar dimensiones con mayor riesgo y segmentar resultados por áreas o departamentos.

- **Evaluaciones de desempeño:** Buscar patrones de bajo rendimiento vinculados a factores psicosociales.
- **Ausentismo e incapacidades:** Analizar las causas principales de ausencias y correlacionarlas con datos psicosociales.
- **Rotación de personal:** Analizar las causas principales de rotación y correlacionarlas con datos psicosociales.
- **Perfiles sociodemográficos:** Revisar características clave (edad, género, antigüedad, condiciones de salud, entre otros) para detectar tendencias.
- **Diagnóstico de nivel de desempeño psicosocial de la ARL:** Identificar los aspectos más críticos y los factores protectores que posee la empresa frente a su gestión psicosocial, así como su relación con las fuentes anteriores.



PASO 2

ANÁLISIS CUALITATIVO

- **Focus Groups y entrevistas:** Identificar las percepciones de los trabajadores sobre estrés, clima laboral, liderazgo, carga laboral y apoyo organizacional.
- **Conocimiento tácito del área de Recursos Humanos:** Comprender las dinámicas internas, áreas sensibles y patrones recurrentes.



PASO 3

IDENTIFICACIÓN DE TENDENCIAS COMUNES

- Comparar los resultados de las distintas fuentes para encontrar coincidencias, por ejemplo, áreas con alto ausentismo que coinciden con elevados puntajes de riesgo psicosocial.
- Contrastar las estrategias implementadas anteriormente con los resultados obtenidos, con el fin de evaluar su efectividad.

PASO 4

IDENTIFICACIÓN DE CRITERIOS DE INCLUSIÓN AL PVE PSICOSOCIAL

Se deben tener en cuenta, según la Resolución 2764 de 2022, los siguientes criterios:

- **Acoso laboral:** Evaluar registros o denuncias formales.
- **Consumo de sustancias psicoactivas:** Revisar información de salud ocupacional o vigilancia médica.
- **Accidentados reincidentes:** Analizar reportes de accidentalidad.
- **Patologías por exposición a factores psicosociales:** Identificar diagnósticos asociados al riesgo psicosocial.
- **Incapacidades recurrentes relacionadas con riesgos psicosociales:** Contrastar con registros médicos y de ausentismo.
- **Eventos vitales estresantes:** Examinar reportes de recursos humanos relacionados con situaciones de duelo, pérdidas u otros eventos similares.
- **Casos de estrés postraumático:** Revisar diagnósticos médicos o psicológicos de los trabajadores.

PASO 5

IDENTIFICACIÓN DE LOS GAPS

Los GAPS (Grupos de Acción Psicosocial) son identificados en un programa de intervención de riesgo psicosocial con el objetivo de dirigir recursos y esfuerzos de manera focalizada hacia ellos. Estos grupos se clasifican en:

GAPS 1 - INTERVENCIÓN PRIMARIA

GAPS 2 - INTERVENCIÓN SECUNDARIA

GAPS 3 - INTERVENCIÓN TERCIARIA

GAPS 4 - INTERVENCIÓN TERCIARIA

GAPS 5 - INTERVENCIÓN TRANSVERSAL

GAPS 6 - INTERVENCIÓN TRANSVERSAL

GAPS 1 - INTERVENCIÓN PRIMARIA

GAPS (Grupos de Acción Psicosocial)	Tipo de acción	Descripción	Acciones sugeridas
GAPS 1: Intervención primaria	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Control primario en la fuente, es decir todas las acciones que se puedan generar con la población sana, control en la fuente y fortalecimiento de acciones organizacionales y competencias humanas.	Convocatoria, intervención y gestión a través de microciclos de gestión en los programas que se definan para la implementación de acuerdo con los resultados. Adicional a las acciones de primer nivel de intervención que incluye la derivación de trabajadores a formación de PYP por medio de la integración de las diferentes plataformas con las que cuenta la ARL POSITIVA.

GAPS 2 - INTERVENCIÓN SECUNDARIA

<p>GAPS 2: Intervención secundaria</p>	<p>PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN</p>	<p>Este nivel se centra en la identificación temprana y la intervención de riesgos y poblaciones que de acuerdo con los procesos de evaluación perciban los riesgos en niveles altos y muy altos. Empleados que reportan condiciones de riesgo psicosocial y que pueden o no estar experimentando efectos en su salud por estrés. Población que, aunque no se tiene una afectación materializada desde el componente emocional o físico hay una percepción de riesgo significativa, por ejemplo, una percepción de acoso laboral alta.</p>	<p>Convocatoria, intervención y gestión a través de microciclos de gestión en los programas y acciones psicosociales que corresponden para la gestión del riesgo y el desarrollo de competencias humanas de acuerdo con los resultados obtenidos en los riesgos y las poblaciones que se perciben en niveles alto y muy alto. Adicional a las acciones de primer nivel de intervención derivación de trabajadores a formación de PYP por medio de la integración de las diferentes plataformas con las que cuenta la ARL POSITIVA.</p>
--	--------------------------------------	--	--

GAPS 3 - INTERVENCIÓN TERCIARIA

<p>GAPS 3: Intervención terciaria</p>	<p>VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA</p>	<p>Acciones orientadas a las acciones organizacionales y competencias humanas según los criterios de inclusión de vigilancia epidemiológica suscritos en la Res. 2764:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso laboral. • Consumo sustancias psicoactivas. • Accidentado de forma reincidente. • Incapacidades relacionadas con riesgo psicosocial. • Eventos vitales estresantes (duelo, pérdidas) • Casos de estrés postraumático. • Efectos en la salud mental 	<p>Deberán vincularse al Sistema de vigilancia epidemiológica para nivel de caracterización emocional y derivación a tele-psicología:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tele-orientación (Atención 1, 2 y 3 nivel). • Derivación de trabajadores a microciclos de programas estructurados para los programas de vigilancia epidemiológica.
---	---	---	---

GAPS 4 - INTERVENCIÓN TERCIARIA

<p>GAPS 4: Intervención terciaria</p>	<p>VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA</p>	<p>Acciones orientadas a según los criterios de inclusión de vigilancia epidemiológica suscritos en la Res. 2764:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso laboral. • Consumo SPA • Accidentado reincidente. • Incapacidades en riesgo psicosocial. • Eventos vitales (<u>duelo, pérdidas</u>) • Casos de estrés postraumático. • Efectos en la salud mental • Trabajadores con patología común o laboral psicosociales calificados o en proceso. 	<p>Deberán vincularse al Sistema de vigilancia epidemiológica para nivel de caracterización emocional y derivación a tele-psicología.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tele-orientación (Atención 1, 2 y 3 nivel). • Derivación de trabajadores a microciclos de programas estructurados para los programas de vigilancia epidemiológica. • Remisión a EPS para seguimiento clínico. • Articulación con el programa de rehabilitación laboral empresarial.
---	---	---	--

GAPS 5 - INTERVENCIÓN TRANSVERSAL

GAPS 5: Intervención transversal	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Grupo de la alta dirección para el fortalecimiento de acciones organizacionales de acuerdo con el programa.	<ul style="list-style-type: none">• Fortalecimiento de acciones organizacionales.• Políticas.• Demandas y exigencias en puestos de trabajo.• Procesos, procedimientos y tareas.• Enriquecimiento y rotación de tareas.
---	-----------------------------------	---	--

GAPS 6 - INTERVENCIÓN TRANSVERSAL

GAPS 6: Intervención transversal	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	En caso de que la empresa cuente con trabajadores que tengan el perfil para este tipo de competencias.	<ul style="list-style-type: none">• Formación de líderes psicosociales y formación de Brigadistas Emocionales.
---	-----------------------------------	--	--



Se redactará un informe que integre los datos cuantitativos y cualitativos en un análisis general, priorizando las áreas críticas e incluyendo sugerencias de intervención.

Elementos del informe final:

- **Resumen ejecutivo:** Presentación de los principales hallazgos y recomendaciones.
- **Metodología:** Descripción del proceso de recolección y triangulación de información.
- **Hallazgos clave:** Identificación de los factores de riesgo y protectores.
- **Análisis comparativo:** Relación e interpretación cruzada de los datos provenientes de distintas fuentes.
- **Recomendaciones:** Propuesta de acciones específicas para mitigar los riesgos e impulsar los factores protectores. En este apartado se podrán introducir sugerencias de programas incluidos en la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”.
- **Plan de seguimiento:** Definición de indicadores y periodicidad para evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas.



CICLO 2
HACER
LA EJECUCIÓN DEL
PLAN DE GESTIÓN
DEL RIESGO
PSICOSOCIAL

De acuerdo con la información anterior y la clasificación de los GAPS, los psicólogos a cargo, en conjunto con la empresa, deben definir a los trabajadores que participarán en los siguientes programas y acciones:

- **Programas de prevención y promoción:** Recursos masivos de Posipedia y cursos virtuales vigentes ofrecidos por la ARL POSITIVA.
- **Programas específicos de la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”:** Se definirán los trabajadores que participarán en uno o varios programas seleccionados dentro de esta estrategia.
- **Acciones de vigilancia epidemiológica:** Se identificarán los trabajadores que requieren acciones de vigilancia epidemiológica.
- **Curso para los Brigadistas Emocionales (opcional):** Se seleccionarán los trabajadores que participarán en el curso.
- **Curso de homologación de líderes psicosociales (opcional):** Si la empresa lo requiere, este curso también tiene una duración de 24 horas por cada 25 trabajadores. Revisar el Anexo IX: Plantilla de los programas de homologación para los líderes psicosociales

ACCIONES DE INTERVENCIÓN

ACTIVIDADES SUGERIDAS PARA LA INTERVENCIÓN

Estas acciones no solo impactarán positivamente en el bienestar de los colaboradores, al reducir los factores de riesgo psicosocial y mejorar su calidad de vida, sino que también contribuirán a:

- Incrementar la productividad.
- Fortalecer el clima organizacional.
- Aumentar la sostenibilidad empresarial

EJECUCIÓN

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN, PROMOCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

- Programa de prevención de la violencia laboral, sexual y de género.
- Programa de equidad e igualdad con enfoque de género en el SG-SST.
- Programa para el fortalecimiento del liderazgo consciente.
- Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga.
- Programa para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional “FORTALECIENDO TU SER PARA UN MEJOR HACER”.

EJECUCIÓN

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN, PROMOCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

- Programa sobre los fomentos de estilos de vida y trabajo saludable “CALIDAD DE VIDA”
- Programa de inteligencia emocional.
- Programa sobre el proyecto de vida.
- Programa sobre el manejo seguro de armas.
- Programa sobre el manejo del estrés.
- Programa para el equipo diversidad, equidad y trabajo decente.
- Programa de seguridad basada en la autoestima y los valores.
- Programa para los Brigadistas Emocionales para no psicólogos (Transversales).

SOCIALIZACIÓN DEL INFORME EJECUTIVO DE RESULTADOS Y EL PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con los resultados del nivel de desempeño psicosocial y la triangulación de la información, el psicólogo a cargo debe socializar el informe, detallando a los líderes de la empresa las brechas identificadas y el plan de acción sugerido, teniendo en cuenta la realidad y las necesidades evidenciadas en la organización.

Durante este proceso, se realizará la validación de los resultados obtenidos con los líderes a quienes se les presenta el informe, con el fin de efectuar los ajustes pertinentes según los comentarios recibidos, asegurando la representatividad y validez de las conclusiones.

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Una vez definido el plan de acción, se procede al despliegue de los programas de intervención.

Acciones organizacionales:

- Se explican las acciones organizacionales y cómo estas impactan las fuentes de riesgo psicosocial.
- Se identifican los elementos de cambio necesarios para plantear soluciones, asignar responsables, establecer el cronograma de trabajo y concretar estos compromisos mediante la formulación de hipótesis de negocio.
- En conjunto con la empresa, se desarrollan las hipótesis de negocio e indicadores de medición que permitirán evaluar el impacto esperado, de acuerdo con el programa o los programas que se implementen.
- Una vez se tenga claridad sobre el programa o los programas a ejecutar, así como sobre las acciones específicas que se llevarán a cabo, es fundamental definir los objetivos que se esperan alcanzar con dicha implementación en la empresa. Esto se realiza mediante la formulación de hipótesis de negocio, cuyo cumplimiento será objeto de seguimiento.

GENERACIÓN DE HIPÓTESIS DE NEGOCIO

PASOS

Identificar la hipótesis de negocio

Analizar los resultados y tomar decisiones

Formular la pregunta reflexiva

Relacionar la hipótesis con la pregunta reflexiva

Identificar los indicadores corporativos relevantes

Diseñar un programa de acciones

INDICADORES DEL PROGRAMA

Es esencial definir indicadores que permitan medir el impacto de los programas seleccionados.

Características de los indicadores preventivos:

- **Orientados hacia la prevención:** Se enfocan en anticipar y evitar incidentes o accidentes laborales.
- **Medibles:** Deben ser cuantificables o evaluables para monitorear su evolución a lo largo del tiempo.
- **Relevantes:** Deben estar directamente relacionados con los riesgos laborales identificados y con las acciones preventivas implementadas.
- **Accesibles:** La información requerida para calcularlos debe estar disponible y ser fácilmente analizable

FEEDBACK DE RESULTADOS Y MÉTRICAS ALCANZADAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES Y LOS PROGRAMAS IMPLEMENTADOS (POST COMPETENCIAS HUMANAS)

Para evaluar el impacto alcanzado por el programa o los programas implementados, la empresa, a través del psicólogo a cargo, deberá realizar una post-evaluación utilizando la misma metodología empleada en la evaluación inicial de las competencias humanas.

Este análisis permitirá comparar los resultados obtenidos en las fases pre y post, proporcionando la información necesaria para el análisis correspondiente. La evaluación final servirá para determinar si las acciones implementadas han tenido un impacto positivo en el ambiente laboral y en la salud mental de los empleados, ofreciendo datos clave para ajustar y mejorar las futuras intervenciones del programa de riesgo psicosocial.

CONSIDERACIONES PARA LA EVALUACIÓN

- **Periodicidad de medición:** Establecer un cronograma para la recopilación de datos y evaluar la evolución a lo largo del tiempo. Dado que los microciclos de gestión tienen una duración de entre 1 y 3 meses, la medición se realizará al inicio y al final de cada microciclo.
- **Comparaciones temporales:** Comparar los indicadores de prevalencia antes y después de la implementación del programa, con el fin de analizar su impacto.
- **Analítica de datos:** Se recomienda realizar un análisis de los indicadores por grupos demográficos o departamentos, con el propósito de comprender el impacto del programa en los distintos sectores de la empresa.
- **Necesidades y preferencias individuales:** Obtener información sobre las necesidades y preferencias individuales de los empleados en relación con la salud y el bienestar. Es importante considerar factores como los horarios de trabajo, la ubicación geográfica y otros aspectos que puedan influir en la participación en los programas.
- **Participación de la alta dirección:** Evaluar la participación y el respaldo de la alta dirección en el programa. Es fundamental asegurar un compromiso visible desde los niveles directivos para fomentar la participación activa de los empleados

CICLO 3

VERIFICAR

VERIFICAR EL CICLO DE GESTIÓN DEL FEEDBACK CORPORATIVO EN PROSPECTIVA Y RETROSPECTIVA DE LA GESTIÓN

- **Evaluación post:** La empresa puede llevar a cabo una nueva evaluación con trabajadores seleccionados aleatoriamente, con el objetivo de verificar los resultados obtenidos.
- **Consistencia de los datos:** Comparar la información proveniente de diferentes fuentes (entrevistas, encuestas, grupos focales, observación, reportes, entre otros) para asegurar su coherencia. Es importante validar si los riesgos psicosociales identificados por empleados, líderes y supervisores coinciden con los datos obtenidos a través de otras herramientas o metodologías.
- **Evaluación de la calidad de la información:** Verificar que los instrumentos utilizados para la recolección de datos (como encuestas e instrumentos de entrevista) sean adecuados, válidos y confiables.
- **Revisión de las fuentes de información:** Identificar y contrastar las fuentes empleadas en el proceso de triangulación, tales como empleados, directivos, registros de incidentes, informes de salud laboral, entre otros. Cada fuente debe aportar una perspectiva complementaria y contribuir a una visión integral de los riesgos psicosociales. Es fundamental garantizar que dichas fuentes sean confiables y que la información provenga de personas con conocimiento relevante del entorno laboral y de los riesgos asociados.

CICLO 3

VERIFICAR

VERIFICAR EL CICLO DE GESTIÓN DEL FEEDBACK CORPORATIVO EN PROSPECTIVA Y RETROSPECTIVA DE LA GESTIÓN

- **Confirmación de los hallazgos:** Validar los riesgos psicosociales identificados mediante el proceso de triangulación, comprobando si estos son reales y representan áreas críticas que requieren atención.
- **Identificación de brechas o inconsistencias:** Detectar posibles brechas o inconsistencias entre la información recolectada en diferentes momentos o mediante distintos métodos.
- **Verificación de la efectividad de las medidas implementadas:** Si el proceso de triangulación forma parte de una evaluación continua, se debe revisar si las intervenciones implementadas (como acciones de prevención de riesgos o programas de apoyo) están siendo efectivas para mitigar los riesgos psicosociales.
- **Documentación y análisis de resultados:** Se deben documentar los resultados de la verificación y realizar un análisis detallado de la información validada. Este análisis debe permitir identificar patrones, áreas de mejora y puntos críticos.
- **Toma de decisiones:** Finalmente, la fase de verificación debe conducir a decisiones informadas sobre cómo proceder, ya sea para mejorar los programas existentes, implementar nuevas medidas de intervención o ajustar el enfoque en áreas específicas que requieran mayor atención.

GENERACIÓN DE CAPACIDADES / TOMA DE DECISIONES

En base a lo logrado anteriormente, en el caso de las empresas que implementan la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”, se debe tener en cuenta lo siguiente:

CICLO 4
ACTUAR
ACTUAR PARA LA
MEJORA
CONTINUA Y
APROPIACIÓN
TÉCNICA

- Identificar a las personas que cumplen con el perfil necesario para implementar la estrategia psicosocial.
- Usabilidad y gestión de las herramientas tecnológicas disponibles para la gestión psicosocial.
- Co-creación de escenarios y elaboración de la nueva propuesta para la siguiente vigencia.
- Levantamiento de información y percepciones sobre la experiencia del colaborador con el programa (videos, entrevistas, encuestas). Identificación de necesidades para el próximo trimestre dentro del ciclo de gestión.
- Comunicación y socialización de todo lo evidenciado ante comités, alta dirección y colaboradores.
- Acompañamiento en la aplicabilidad de las acciones organizacionales y en el desarrollo de competencias humanas.

