



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



**Instrumento de Nivel
de Madurez y/o
Desempeño Psicosocial**



**Positivamente
más**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Instrumento Herramienta Tamizaje
Instrumento de Nivel de Madurez y/o Desempeño Psicosocial

José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

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

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Instrumento de Nivel de Madurez y/o Desempeño Psicosocial”. Positiva Compañía de Seguros S.A.

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

CONTENIDO

| | | | |
|--|----|--|----|
| Nombre de la prueba | 6 | Licencias nacionales e internacionales | 21 |
| Antecedentes y autoría | 7 | Sistema de vigilancia epidemiológico | 22 |
| Ubicación | 7 | Objetivo del Instrumento | 24 |
| Ficha técnica | 7 | Estructura del instrumento | 24 |
| Población a la que se dirige | 7 | Dashboard del instrumento | 25 |
| Variables que evalúa | 8 | Reporte general y resultados | 25 |
| Categorías: Definiciones y dimensiones | 10 | Perfil de quien realiza el proceso en la empresa | 31 |
| Marco normativo | 10 | Procedimiento para la aplicación por parte de la empresa | 31 |
| Nuevas formas de trabajo | 11 | Agradecimiento | 32 |
| Promoción y prevención de la salud psicosocial | 12 | Referencias | 32 |
| Reducción de desigualdades y trabajo decente | 14 | Anexos | 33 |
| Equidad de género | 16 | | |
| Liderazgo empresarial | 18 | | |
| Proyectos educativos para el bienestar corporativo | 19 | | |
| Resiliencia Organizacional | 20 | | |

Nombre de la prueba

Instrumento de nivel de madurez y/o desempeño psicosocial. (Ver anexo 1).

Antecedentes y Autoría

Este cuestionario ha sido diseñado para ofrecer una visión integral y objetiva de la gestión del riesgo psicosocial en el entorno laboral que integre tanto la perspectiva del empleador o encargado del SG-SST, como la de los empleados. Para ello, se abordan componentes como el marco normativo, nuevas formas de trabajo, promoción y prevención de la salud psicosocial, reducción de las desigualdades y trabajo decente, equidad de género, liderazgo, resiliencia organizacional, licencias nacionales e internacionales y la vigilancia epidemiológica; entre otros. En suma, el objetivo del cuestionario es identificar las prácticas actuales y las áreas de mejora en la organización.

La evaluación proporcionará datos críticos para el desarrollo de intervenciones informadas y la implementación de estrategias de mejora continua que respondan coherentemente a las exigencias legislativas y a las necesidades emergentes de la fuerza laboral. Los factores abordados en la gestión del riesgo psicosocial, como por ejemplo la equidad de género y la resiliencia organizacional, reflejan un compromiso empresarial con el trabajo digno y la reducción de las desigualdades.

La construcción del cuestionario se fundamentó en la normatividad colombiana respecto al riesgo psicosocial, siguiendo lineamientos específicos como la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, las cuales definen los parámetros para la identificación,

evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Además, se incorporaron los estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para garantizar un entorno laboral que promueva el bienestar mental y físico de los colaboradores. Adicionalmente, se consideraron los siguientes estándares internacionales: ISO 45003, ISO 22316 y los objetivos de desarrollo sostenible para la agenda 2030.

Este cuestionario ha sido diseñado por el equipo técnico de ARL Positiva Compañía de Seguros S.A, integrado por profesionales con conocimiento en psicología organizacional, seguridad y salud en el trabajo y psicometría; quienes llevaron a cabo una revisión teórica previa para el diseño de la herramienta de evaluación de la gestión

Ubicación

Acceso al empleador: <https://psicobox.positiva.gov.co/encuesta/sgsst>
Acceso al empleado: <https://psicobox.positiva.gov.co/encuesta/empleado>

Ficha Técnica

Modo de aplicación

Virtual ingresando a través del enlace suministrado al representante del SG-SST.

Tiempo de aplicación

1 hora componente persona a cargo del SG-SST y 1 hora componente empleados(as).

Número de ítems

160 ítems componente empleador.
61 ítems componente empleados.
221 ítems en total.

Tipo de ítem

Dicotómicos

Población a la que se dirige

Empresas afiliadas a la ARL Positiva.

Componente del empleador: Empleador o persona a cargo del SG-SST
Componente de los empleados: Empleados de la organización que tengan un mínimo de 6 meses de antigüedad. (En lo posible incluir trabajadores de varias áreas)

VARIABLES QUE EVALÚA

| Categoría | Dimensión |
|---|--|
| Modo de Marco Normativo | Violencia laboral, sexual y de género |
| | Consumo de sustancias psicoactivas |
| | Evaluación y medición del riesgo psicosocial |
| | Desconexión laboral. |
| | Intervención psicosocial |
| Nuevas formas de trabajo | Trabajo en casa |
| | Trabajo remoto |
| Promoción y prevención de la salud psicosocial | Programas de intervención intralaboral |
| | Programas de intervención extralaboral |
| | Programas de intervención individual |
| | Factores protectores |
| Reducción de desigualdades y trabajo digno | Políticas de contratación |
| | Poblaciones vulnerables |
| | Condiciones laborales |
| | Balance vida-trabajo |
| | Salario digno |
| | Horarios razonables |

| Categoría | Dimensión |
|---|---|
| Equidad de género | EPP y Género |
| | Matriz de riesgos con enfoque de género |
| | Igualdad |
| | Violencia sexual y de género |
| Liderazgo empresarial | Políticas de liderazgo como proceso |
| | Competencias conscientes para la alta dirección |
| | Competencias conscientes para los trabajadores |
| Proyectos educativos para el bienestar corporativo | Competencias asociadas al rol |
| | Competencias organizacionales |
| | Competencias humanas |
| Resiliencia organizacional | Innovación |
| | Superación de eventos críticos |
| | Capacidad de transformación |
| | Adaptación y flexibilidad laboral |
| Licencias nacionales e internacionales | Requisitos de certificación psicosocial |
| | Requisitos de certificación, seguridad y resiliencia organizacional |
| Sistema de vigilancia epidemiológico | Sistema de la información |
| | Identificación de grupos prioritarios |
| | Medidas de intervención |
| | Indicadores de seguimiento |
| | Acceso a recursos y apoyo |

Categorías: Definiciones y dimensiones

CATEGORÍA

Marco normativo

Es aquella categoría que hace referencia al cumplimiento de la normatividad legal vigente en coherencia con las dimensiones y la naturaleza de la empresa en relación con el SG-SST y los lineamientos en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud. El marco normativo se vincula además con la generación y disposición de condiciones laborales seguras que aporten a la protección de la integridad física y psicosocial de los colaboradores.

Dimensiones de la categoría

Violencia laboral, sexual y de género: Integra el conocimiento y cumplimiento de las políticas y normatividad relacionada con la prevención y manejo de situaciones que involucren comportamientos, acciones o conductas reiteradas que atenten contra la dignidad de una persona en el ámbito laboral, sexual y de género, causando perjuicio en su salud mental o física.

Consumo de sustancias psicoactivas: Integra el conocimiento y cumplimiento de las políticas y normatividad relacionada con el uso de sustancias que afecten la función del sistema nervioso central y alteren la percepción, el estado de ánimo, el comportamiento o la cognición de una persona. En el contexto del riesgo psicosocial identifican posibles problemas de adicción que puedan influir en la salud mental de los trabajadores.

Evaluación y medición del riesgo psicosocial: Integra el conocimiento y cumplimiento de las políticas y normatividad relacionada con la identificación, análisis y evaluación de los factores psicosociales que inciden en la salud mental y en el bienestar de los trabajadores. Esta evaluación permite identificar y prevenir riesgos psicosociales a través de la batería de riesgo psicosocial, cuestionarios, entrevistas y otras técnicas específicas de acuerdo con la normatividad legal vigente.

Desconexión laboral: Destaca el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto con su ámbito laboral fuera de la jornada ordinaria y/o convenida, incluidas sus vacaciones o descansos.

Intervención psicosocial: Son aquellas acciones y estrategias diseñadas para prevenir, abordar o tratar problemas relacionados con la salud psicosocial y el bienestar de los empleados. En el contexto del riesgo psicosocial se busca intervenir para mitigar o eliminar los riesgos identificados durante la evaluación de acuerdo con los protocolos mínimos contemplados en la Resolución 2764 de 2022.

CATEGORÍA

Nuevas formas de trabajo

Esta categoría hace referencia a las recientes transformaciones en materia laboral que han dado lugar a novedosas perspectivas y modelos de vinculación que a su vez han resignificado el concepto de trabajo. Puntualmente, la asistencia física en un espacio determinado para desempeñar una labor ha mutado dando lugar al diseño de nuevas estrategias de vinculación laboral que se caracterizan por la flexibilidad, la comodidad y la mediación tecnológica. Estas modalidades de trabajo se encuentran dentro de las

exigencias legislativas e involucran la garantía de los derechos de los trabajadores en el marco normativo colombiano.

Dimensiones de la categoría:

Trabajo en casa: Esta dimensión involucra la regulación del trabajo en casa para aquellas situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que se presenten en el marco de una relación laboral legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado. No aplica para aquellos que se encuentren bajo regímenes especiales de orden constitucional o legal.

Trabajo remoto: El trabajo remoto debe respetar los requisitos mínimos establecidos por el empleador. El trabajador puede prestar sus servicios desde cualquier lugar con sujeción a la jornada laboral pactada y con el acompañamiento de las administradoras de riesgos laborales.

CATEGORÍA

Promoción y prevención de la salud psicosocial

Son aquellas acciones y estrategias implementadas para la prevención, promoción y prevención de programas de intervención psicosocial intralaboral, extralaboral e individual para promover ambientes laborales sanos y saludables.

Dimensiones de la categoría:

Programas de intervención intralaboral: Los programas de intervención intralaboral son iniciativas implementadas dentro de una organización o empresa con el objetivo de abordar y mejorar aspectos relacionados con el ambiente laboral, la dinámica entre los

empleados y la gestión de riesgos psicosociales en el entorno de trabajo. Algunos de los factores que se intervienen son: Liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, entre otros.

Programas de intervención extralaboral: Esta dimensión incluye los factores del entorno social que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Es decir, variables como: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, entre otros.

Programas de intervención individual: Los programas de intervención individual están diseñados para abordar y ofrecer apoyo específico a empleados que puedan estar experimentando problemas relacionados con su salud mental o emocional en el ámbito laboral. Estas intervenciones se centran en brindar ayuda personalizada a cada individuo que presente signos de estrés, ansiedad, depresión u otros problemas psicológicos derivados del entorno laboral. Estos programas pueden incluir: asesoramiento y apoyo psicológico, evaluación y seguimiento individualizado, capacitación y desarrollo personal, programas de bienestar individual, acceso a recursos externos, entre otros.

Factores protectores: Son elementos internos y externos que fortalecen la capacidad de una persona para enfrentar y superar situaciones adversas. Pueden incluir recursos personales, apoyo social, estabilidad emocional y condiciones favorables en el entorno laboral que contribuyen a la resiliencia y al bienestar psicológico.

Los factores protectores en una empresa son aquellas condiciones, prácticas o recursos que la organización implementa para mitigar o contrarrestar los efectos negativos que pueden surgir de situaciones estresantes o desafiantes en el entorno laboral. Estos factores pueden contribuir a promover la salud mental, el bienestar y la satisfacción de los empleados. Algunos ejemplos son: apoyo social, participación y autonomía, políticas de conciliación laboral y personal, comunicación efectiva, capacitación, desarrollo profesional y reconocimiento y recompensa, entre otros.

CATEGORÍA

Reducción de desigualdades y trabajo decente

Se refiere a las acciones orientadas a reducir las brechas generadas por la discriminación en el ámbito laboral, generando condiciones laborales equitativas, con igualdad de derechos y en reconocimiento de la dignidad humana, independiente del sexo, la raza, la opinión política, la condición de discapacidad o enfermedad, la religión o la edad.

Dimensiones de la categoría:

Políticas de contratación: Son lineamientos y estrategias en el proceso de contratación que se enfocan en garantizar la inclusión laboral de adultos mayores y jóvenes sin experiencia. Estas políticas pueden implicar programas de formación, ajustes en los criterios de selección y medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Poblaciones vulnerables: Son grupos específicos de trabajadores que pueden requerir adaptaciones especiales o medidas adicionales debido a sus características particulares como víctimas del conflicto armado, adultos mayores, personas con discapacidad, entre otros.

Condiciones laborales: Esta dimensión hace referencia a las condiciones y términos laborales que deben garantizar un ambiente de trabajo adecuado, horarios que respeten la salud y bienestar del empleado, así como una compensación justa y equitativa por el trabajo realizado.

Balance vida-trabajo: Integra el equilibrio deseado entre las responsabilidades laborales y la vida personal, garantizando que los empleados tengan tiempo y energía para dedicar tanto a su trabajo, como a sus compromisos y actividades fuera del entorno laboral. Esto implica establecer límites saludables entre la vida profesional y personal, permitiendo a los trabajadores disfrutar de su tiempo libre, dedicarse a sus intereses y cuidar su bienestar físico y emocional.

Salario digno: Se refiere a una remuneración justa y suficiente que permita a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, incluyendo vivienda, alimentación, salud, educación y otros gastos esenciales. Además, implica que estos salarios deben estar respaldados por un sistema de seguridad social que brinde protección en términos de atención médica, pensiones, seguros y otros beneficios para garantizar la estabilidad financiera y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Horarios razonables: Esta dimensión hace referencia a la adecuada distribución del tiempo de trabajo de los empleados para que puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin sacrificar su vida personal. Los horarios razonables implican la limitación de horas extras excesivas, el establecimiento de jornadas laborales que no comprometan la salud física ni mental de los trabajadores y la promoción de un equilibrio saludable entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo libre para descansar, recrearse y estar con la familia.

CATEGORÍA

Equidad de género

Esta categoría integra la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres reconociendo sus respectivas necesidades. Es decir, que considera un trato enmarcado en los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades de desarrollo profesional de cada individuo. La categoría de equidad de género requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que por lo general han llevado consigo a la desigualdad para las mujeres.

Dimensiones de la categoría

EPP y Género: Es la Equidad de género en el uso y acceso a los Equipos de Protección Personal (EPP) en entornos laborales. Busca garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de condiciones para acceder a equipos de protección adecuados y que se adapten a sus necesidades particulares en el ámbito laboral, considerando las diferencias físicas y las tareas desempeñadas.

Matriz de riesgos con enfoque de género: Es una herramienta de evaluación de riesgos laborales que considera las particularidades y diferencias de género en el entorno laboral. Esta matriz identifica y analiza los riesgos laborales, tomando en cuenta la forma en que el género puede influir en la exposición a determinados riesgos o en la percepción de estos por parte de hombres y mujeres en un lugar de trabajo.

Igualdad: Hace referencia al principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, particularmente en lo que respecta al desarrollo profesional y la progresión de carrera. Busca garantizar que tanto hombres, como mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades de formación, promoción y desarrollo laboral sin discriminación de género, favoreciendo la equidad en la toma de decisiones y en el acceso a puestos de liderazgo.

Violencia sexual y de género: Es cualquier acto o conducta de índole sexual que tenga como resultado o intención atentar contra la dignidad de una persona, generando un ambiente hostil, degradante, humillante o de intimidación. Esta violencia puede manifestarse a través de acciones, palabras, gestos, imágenes, entre otros. Incluye un lenguaje sexista que denigra o discrimina a personas por su género en el ámbito laboral, promoviendo la desigualdad y el irrespeto entre los colaboradores independientemente de su identidad o género.

CATEGORIA**Liderazgo empresarial**

El liderazgo es un proceso que implica determinar un objetivo que deberán lograr las personas con motivación para la co-creación de ese objetivo con eficacia y compromiso pleno. El liderazgo transforma el potencial individual en desempeño colectivo.

Dimensiones de la categoría

Políticas de liderazgo como proceso: Las políticas de liderazgo son aquellas directrices, estrategias y prácticas establecidas por la organización para desarrollar, promover y sostener un estilo de liderazgo efectivo y coherente en todos los niveles la organización. Este enfoque asume el liderazgo como un proceso continuo y dinámico.

Competencias conscientes para la alta dirección: Son aquellas habilidades, conocimientos y capacidades que los líderes y altos directivos deben poseer para guiar efectivamente a la organización. Esto incluye competencias en liderazgo estratégico, toma de decisiones, gestión del cambio, habilidades interpersonales, visión global y la capacidad para alinear los objetivos organizacionales con el bienestar de los empleados.

Competencias conscientes para los trabajadores: Son las habilidades, conocimientos y aptitudes que los empleados deben tener para desempeñar sus roles de manera efectiva. Estas competencias pueden variar según el puesto de trabajo e incluir habilidades técnicas específicas, habilidades sociales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de problemas, adaptabilidad, entre otras. Estas son habilidades necesarias para cumplir con las responsabilidades laborales y contribuir al éxito organizacional.

CATEGORÍA**Proyectos educativos para el bienestar corporativo**

Esta categoría involucra el desarrollo de programas en el contexto laboral para la formación del recurso humano mediante procesos de capacitación. Incluye procesos de fortalecimiento de competencias organizacionales y humanas, bajo la consideración de habilidades necesarias para el óptimo desempeño en el trabajo y la consolidación del proyecto de vida de los empleados.

Dimensiones de la categoría:

Competencias asociadas al rol: Habilidades, conocimientos y capacidades específicas que se requieren para desempeñar de manera efectiva un puesto de trabajo o una función dentro de una organización. Estas competencias están directamente relacionadas con las responsabilidades y tareas específicas que conforman ese rol particular. Por ejemplo, en el contexto laboral, las competencias asociadas al rol para un puesto de gerente de ventas podrían incluir: liderazgo, conocimientos del producto o servicio, capacidad de negociación, organización y gestión del tiempo, entre otros.

Competencias organizacionales: Las competencias organizacionales son las habilidades, conocimientos, capacidades y atributos que una empresa o una organización necesita para lograr sus objetivos estratégicos, mantener su ventaja competitiva y adaptarse a los cambios en su entorno. Estas competencias pueden abarcar una amplia gama de áreas que van desde habilidades técnicas específicas, hasta capacidades más amplias que abordan la cultura, la innovación, la gestión del cambio y la eficacia en general. Las competencias organizacionales pueden incluir: gestión del cambio, innovación, orientación al cliente, trabajo en equipo, colaboración, liderazgo y gestión del rendimiento, entre otros.

Competencias humanas: Son aquellas habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que los individuos poseen y aplican en su entorno laboral para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estas competencias van más allá de las habilidades técnicas y abarcan aspectos emocionales, sociales y de comportamiento que son fundamentales para el éxito en el trabajo y para interactuar con colegas, clientes y con el entorno laboral en general. Algunas competencias humanas comunes en el contexto empresarial incluyen: habilidades de comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional, resolución de problemas, adaptabilidad, flexibilidad, liderazgo y motivación; entre otros.

CATEGORÍA

Resiliencia organizacional

La resiliencia organizacional es la capacidad de una empresa o una organización para adaptarse, recuperarse y mantener un buen funcionamiento ante situaciones adversas, desafíos, cambios o crisis. Abarcar las habilidades de la organización para resistir, adaptarse y recuperarse rápidamente de eventos disruptivos, manteniendo la continuidad operativa y aprendiendo de estas experiencias para fortalecerse en el futuro.

Dimensiones de la categoría:

Innovación: Capacidad de una empresa para utilizar enfoques novedosos, creativos y adaptativos para fortalecer su capacidad de recuperación frente a desafíos, crisis o situaciones adversas. La innovación implica la aplicación de ideas frescas, tecnologías emergentes o métodos innovadores para mejorar la capacidad de adaptación y supervivencia de la organización en tiempos de cambio o dificultades.

Superación de eventos críticos: Es la capacidad de los individuos y la organización para recuperarse y adaptarse tras eventos o situaciones adversas como crisis, accidentes o cambios significativos en el entorno laboral.

Capacidad de transformación: Es la habilidad de la organización para adaptarse y evolucionar frente a los cambios internos y externos como innovaciones, desafíos económicos o cambios en la demanda del mercado.

Adaptación y flexibilidad laboral: Capacidad para ajustar horarios, tareas o condiciones laborales que respondan a las necesidades cambiantes de los trabajadores y de la organización.

CATEGORÍA

Licencias nacionales e internacionales

Esta categoría hace referencia al reconocimiento y constancia en el desarrollo de una competencia o certificación para el cumplimiento de estándares o requisitos definidos frente uno o varios procesos específicos en el ámbito psicosocial.

Dimensiones de la categoría:

Requisitos de certificación psicosocial (ISO 45003): Guía para construir un sistema eficiente que implemente controles para eliminar o gestionar riesgos de carácter psicosocial. Proporciona orientaciones para la gestión de los riesgos psicosociales en el marco de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con base en la Norma ISO 45001. Esta guía permite a las compañías favorecer el bienestar en el trabajo, prevenir los daños y el desgaste de la salud por cuestiones laborales en los empleados y actores vinculados con la organización.

Requisitos de certificación, seguridad y resiliencia organizacional (ISO 22316): La nueva ISO 22316 proporciona orientación para mejorar la capacidad de recuperación de una empresa. Para ello, a partir de la exposición de principios se proporcionan atributos y actividades que contribuyen a las empresas a ser más resistentes. En su calidad de norma internacional ofrece orientación para mejorar la resiliencia organizacional independientemente del tamaño y del tipo de organizaciones, pueden ser empresas públicas o privadas y pertenecer a cualquier sector o industria. La norma ISO 22316 ha sido elaborada para proporcionar un mejor conocimiento acerca de la resiliencia organizacional, facilitando principios y mecanismos de apoyo.

CATEGORÍA

Sistema de vigilancia epidemiológica

Sistema organizado para la recopilación, análisis, interpretación y difusión continua de datos relacionados con la salud mental de los trabajadores. Se utiliza para detectar tempranamente problemas de salud mental en el ámbito laboral y tomar medidas preventivas.

Dimensiones de la categoría:

Sistema de la información: Un sistema de información es una estructura organizada que integra procesos para recopilar, almacenar, analizar y gestionar datos relacionados con los factores psicosociales que podrían afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. Este sistema está diseñado para monitorear y evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, permitiendo a la empresa identificar áreas problemáticas, tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias para mitigar estos riesgos

Identificación de grupos prioritarios: Proceso para identificar los grupos que, dentro de una población laboral, son más susceptibles o están expuestos a riesgos psicosociales específicos. Estos grupos priorizados pueden incluir trabajadores con ciertas condiciones, roles o entornos de trabajo que los hacen más vulnerables a problemas relacionados con la salud mental y el bienestar psicosocial.

Medidas de intervención: Son aquellas estrategias y acciones específicas diseñadas para abordar los riesgos psicosociales identificados en los grupos prioritarios en aras de promover la salud mental y el bienestar de estos. Estas medidas pueden incluir programas de capacitación, cambios en las políticas laborales, intervenciones psicológicas o ajustes en las condiciones laborales, entre otros.

Indicadores de seguimiento: Medidas cuantificables y cualitativas utilizadas para evaluar y monitorear el impacto de las intervenciones y programas implementados. Estos indicadores permiten medir el progreso, identificar áreas de mejora y evaluar la eficacia de las acciones tomadas en la gestión de riesgos psicosociales.

Acceso a recursos y apoyo: Son los elementos y apoyos necesarios para llevar a cabo intervenciones efectivas en la gestión del riesgo psicosocial. Estos recursos pueden incluir personal especializado, herramientas tecnológicas, profesionales con licencia en salud mental, equipos interdisciplinarios y otros recursos físicos y humanos.



Objetivo del Instrumento

Obtener el nivel de desarrollo alcanzado por la organización con respecto a la gestión del riesgo psicosocial, considerando la información dada por el empleador o persona a cargo del SG-SST y la percepción de los empleados. El resultado permite a la empresa poder encauzar las estrategias a las necesidades y realidad empresarial del programa que se vaya a implementar y realizar la priorización de los grupos de atención prioritarios.

Estructura del instrumento

La prueba se encuentra conformada por dos componentes cada uno de ellos contiene 10 categorías, 38 dimensiones y un total de 221 ítems. Cada componente está integrado por 160 ítems para el empleador y 61 ítems para los empleados.

Dashboard del instrumento

Al cargar la plantilla de Excel en el PSICOBOX con la información de los trabajadores participantes, a cada trabajador le llegará un correo electrónico con el enlace, a través del cual podrán acceder al cuestionario. Al ingresar para diligenciar la herramienta se visualizará la siguiente ventana:



Evaluación Trabajadores

A continuación, encontrará una serie de preguntas que tienen como objetivo conocer la percepción de los(as) trabajadores(as) sobre diferentes aspectos de la organización, que se relacionan con las acciones que se llevan a cabo para la gestión del riesgo psicosocial.

Por favor, responda cada pregunta con la opción "Sí" o "No" según corresponda.

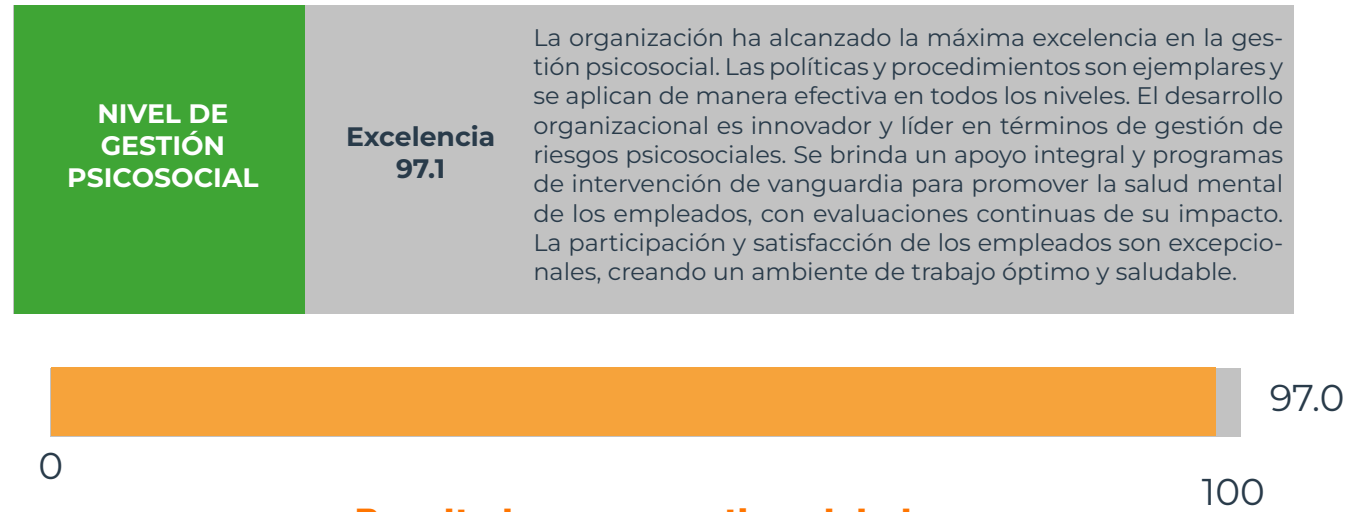
Recuerde que sus respuestas son confidenciales, ya que se busca tener un panorama global de la percepción de los trabajadores y de esta forma incorporar acciones que favorezcan el bienestar y la salud mental en la organización.



Reporte general y resultados

Los resultados consolidados para la organización se visualizarán de la siguiente forma:

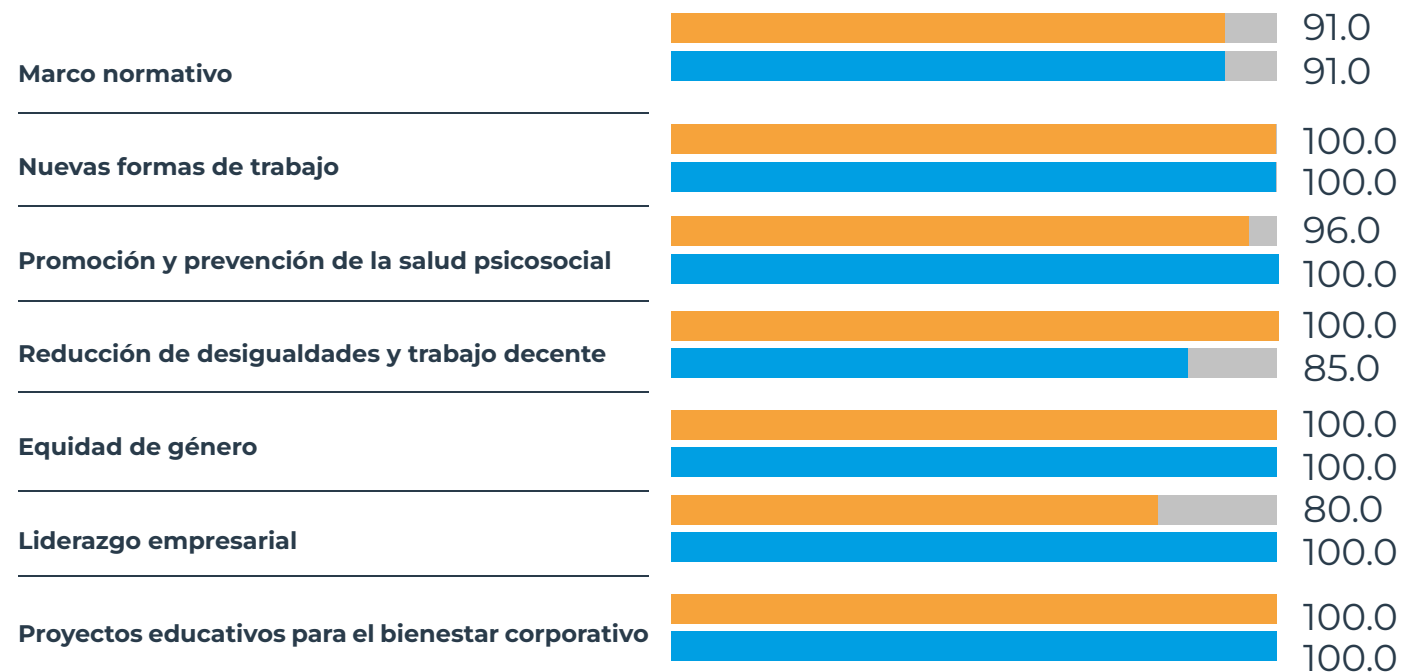
Resultado Global del Instrumento



Resultados comparativo global



Resultados comparativo por categorías



Resultados comparativo por categorías



El cuestionario presenta una puntuación estándar que va entre 10 y 100. La puntuación indica el nivel global de avance en la gestión del riesgo psicosocial. Esta puntuación se obtiene a través del promedio entre el componente dirigido a la persona de SG-SST y el componente de los empleados obteniéndose los siguientes niveles:

| Nivel | Puntuación |
|------------|------------|
| Incipiente | 10-30 |
| Mínimo | 31-50 |
| Estándar | 51-70 |
| Avanzado | 71-90 |
| Excelencia | 91-100 |

Cada nivel se interpretará de siguiente forma:

Incipiente: Los resultados evidencian que la gestión del riesgo psicosocial en la empresa está en un nivel incipiente, es decir se percibe poca gestión del riesgo psicosocial por parte de la organización. Identificar esto es el primer paso hacia el mejoramiento continuo. Es importante analizar las dimensiones que obtuvieron los menores niveles de gestión en aras de poder focalizar las acciones de mejora.

Luego de analizar con detalle las dimensiones en las cuales la empresa requiere trabajar, te invitamos a conocer en el nuevo modelo de abordaje psicosocial ¡POSITIVAMENTE MAS!. Estos programas de prevención y promoción de la salud están diseñados para ayudar a mejorar la gestión del riesgo psicosocial; fomentando un ambiente laboral saludable, encaminado a fortalecer el bienestar de los empleados. Recuerda que estos resultados le permitirán a la empresa vincular las estrategias, con las necesidades y la realidad empresarial del programa que se vaya a implementar para realizar la priorización de los GAPS (Grupos prioritarios de atención psicosocial).

Mínimo: Los resultados muestran que la empresa se encuentra en un nivel mínimo en la gestión del riesgo psicosocial, lo cual indica que, aunque la empresa ha venido implementando algunas prácticas para gestionar el riesgo psicosocial, esta sigue siendo una intervención limitada.

Te invitamos analizar con detalle las dimensiones que obtuvieron los menores niveles de gestión y a conocer el nuevo modelo de abordaje psicosocial ¡POSITIVAMENTE MAS!. Estos programas de prevención y promoción de la salud psicosocial a través del fortalecimiento de competencias organizacionales y competencias hu-

manas, pueden ser de gran ayuda para establecer mejores prácticas para el bienestar de los(as) trabajadores(as). Recuerda que estos resultados le permitirán a la empresa vincular las estrategias, con las necesidades y la realidad empresarial del programa que se vaya a implementar para realizar la priorización de los GAPS (Grupos prioritarios de atención psicosocial).

Estándar: Los resultados indican que la gestión del riesgo psicosocial de la empresa cumple con un nivel estándar. Esto indica que la gestión del riesgo psicosocial ha venido avanzando a través de los años y aunque se está haciendo un esfuerzo importante, se requiere una mayor gestión en algunos procesos.

Para continuar fortaleciendo estos resultados y alcanzar un nivel de gestión superior, te invitamos analizar con detalle las dimensiones que obtuvieron los menores niveles de gestión, y a conocer el nuevo modelo de abordaje psicosocial ¡POSITIVAMENTE MAS!. Estos programas a través del fortalecimiento de competencias organizacionales y competencias humanas pueden ser de gran ayuda para establecer mejores prácticas y lograr un mayor bienestar en los(as) trabajadores(as). Recuerda que estos resultados le permitirán a la empresa vincular las estrategias, con las necesidades y la realidad empresarial del programa que se vaya a implementar para realizar la priorización de los GAPS (Grupos prioritarios de atención psicosocial).

Avanzado: ¡Felicidades!, la empresa ha alcanzado un nivel avanzado en la gestión del riesgo psicosocial. Este es un gran logro que demuestra un compromiso serio con el bienestar de los empleados y la mejora continua por el fortalecimiento de la salud psicosocial.

Para continuar con esta tendencia positiva, te invitamos a conocer en el nuevo modelo de abordaje psicosocial ¡POSITIVAMENTE MAS!. Programas diseñados para fortalecer las competencias organizacionales y competencias humanas, facilitando a las empresas la prevención y promoción de la salud psicosocial de manera integral.

Excelencia: ¡Excelente!, la empresa ha obtenido un nivel de excelencia en la gestión del riesgo psicosocial, lo cual indica una cultura organizacional enfocada en el bienestar y la salud psicosocial de los trabajadores. Las políticas y procedimientos son ejemplares y se aplican de manera efectiva en todos los niveles. El desarrollo organizacional es un referente innovador en la gestión del riesgo psicosocial. Se brinda apoyo integral y programas de intervención de vanguardia para promover la salud psicosocial de los empleados. Para sostener este destacado desempeño, te invitamos a conocer en el nuevo modelo de abordaje psicosocial ¡POSITIVAMENTE MAS!, donde a través del fortalecimiento de competencias organizacionales y competencias humanas encontrarás programas de prevención y promoción de la salud que aseguran la continuidad y la mejora en la gestión del riesgo psicosocial.

NOTA: En este cuestionario el módulo de los empleados no arroja un resultado individual ya que la información se usa en conjunto para analizar en estado actual de toda la organización en relación a la percepción de la gestión del riesgo psicosocial.

Perfil de quien realiza el proceso en la empresa

Persona a cargo del SG-SST, área de recursos humanos o profesional asignado para la identificación e intervención del riesgo psicosocial.

Procedimiento para la aplicación por parte de la empresa

- Descargar y diligenciar la plantilla con la información de los empleados participantes de acuerdo al formato preestablecido que se descarga del Psicobox.
- Cargar la plantilla en la plataforma PsicoBox.
- El representante del SG-SST y los trabajadores participantes recibirán en su correo electrónico el enlace al cuestionario.
- Culminar el diligenciamiento del cuestionario en su totalidad una vez este sea iniciado.

Agradecimiento

La ARL Positiva Compañía de Seguros agradece el interés y compromiso para llevar a cabo la aplicación de esta herramienta en su organización en pro de la salud y bienestar de sus empleados. La colaboración no solo ha sido fundamental, sino que será clave para implementar medidas efectivas que beneficien el bienestar de cada uno de los trabajadores en las empresas afiliadas. Gracias por formar parte de este importante paso hacia la construcción de un entorno laboral más positivo y seguro para todos nosotros.

Referencias

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Bogotá, Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022. Bogotá, Colombia.

International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Ginebra, Suiza.

International Organization for Standardization. (2017). ISO 22316: Security and resilience — Organizational resilience — Principles and attributes. Ginebra, Suiza.



Anexos

Anexo 1. Instrumento de nivel de madurez y/o desempeño psicosocial.

Componente empleador

A continuación, encontrará una serie de preguntas que tienen como propósito conocer las acciones que se han llevado a cabo en diferentes aspectos relacionados con la gestión del riesgo psicosocial en la organización, con el objetivo de identificar fortalezas y áreas de mejora que se requieren implementar para alcanzar un nivel de excelencia en esta gestión.

La sinceridad en sus respuestas serán la clave para analizar la situación actual de la organización y así guiar los ajustes que resultan claves para el avance y sostenimiento en la gestión del riesgo psicosocial.

Por favor responda cada pregunta seleccionando la opción Si o No, según corresponda.

PREGUNTAS

1. ¿La empresa cuenta con una política orientada hacia la prevención de la violencia sexual, acoso laboral y género, la cual ha sido socializada en todos los niveles de la organización?
2. ¿La organización y/o entidad en cumplimiento a la resolución 0652 y 1356 cuenta con la conformación del comité de convivencia laboral y garantiza su operatividad en materia de prevención de violencia y/o acoso laboral?
3. ¿La empresa dentro de las acciones para la prevención de violencia sexual, acoso laboral y género, dispone de un protocolo y/o ruta de atención en garantía de los derechos de los trabajadores y este fue socializado?
4. ¿La empresa cuenta con estrategias o técnicas para la detección temprana de conductas de violencia sexual, acoso laboral y género?
5. ¿Se proporcionan recursos económicos, físicos, humanos, financieros y tecnológicos suficientes para adelantar acciones y estrategias en el marco de la prevención de la violencia sexual, acoso laboral y género?
6. ¿Conoce y aplica el marco normativo en relación a cualquiera de las formas de violencia sexual, acoso laboral y género?
7. ¿La organización o entidad cuenta con lineamientos y políticas enmarcadas en la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el contexto laboral con su respectiva divulgación con la población trabajadora?
8. ¿La empresa o entidad cuenta con un sistema de vigilancia epidemiológico, seguimiento y control de los casos confirmados de consumo de sustancias psicoactivas?

SI

NO

PREGUNTAS

9. ¿Conoce cuáles son los protocolos y rutas integrales de atención en salud para los trabajadores que presentan consumo de SPA y los mecanismos para su activación de conformidad con el marco normativo?
10. ¿En caso de presentarse un caso por consumo de sustancias psicoactivas conoce las actuaciones y mecanismos que se deben tener en consideración?
11. ¿La empresa o entidad de acuerdo a lo estipulado en el marco normativo, resolución 2646 de 2008, adelanta proceso de evaluación, identificación y diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial?
12. ¿La periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se realiza de conformidad con lo estipulado en la resolución 2764 de 2022, en respuesta a los niveles de riesgo identificados?
13. ¿Se socializan los resultados obtenidos en la medición de los factores de riesgo psicosocial con líderes y directivas?
14. ¿La empresa o entidad realiza procesos de sensibilización con funcionarios o trabajadores, como fase preliminar a la medición de los factores de riesgo psicosocial para brindar seguridad e incentivar la participación?
15. ¿La empresa o entidad garantiza que una vez terminada la jornada laboral, los trabajadores o funcionarios puedan disfrutar de sus periodos de descanso y tiempo libre?
16. ¿Los trabajadores o funcionarios deben garantizar disponibilidad aun cuando se encuentran disfrutando de su tiempo libre o descanso?

SI NO**PREGUNTAS**

17. ¿Para tener contacto permanente con trabajadores y/o funcionarios, la empresa suministra dispositivos móviles, quienes deben garantizar su uso de manera regular aun cuando termine la jornada laboral?
18. ¿En el marco de la ley 2191 de 2022, la empresa cuenta con políticas, programas o acciones que garanticen la desconexión laboral, como medio protector de la salud mental de los trabajadores y prevención de factores de riesgo psicosociales?
19. ¿Conoce cuáles son las estrategias de intervención en los factores de riesgo psicosocial y vías de actuación de acuerdo a los protocolos propuestos por el ministerio en la resolución 2764 de 2022?
20. ¿Una vez la empresa cuenta con el resultado de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial tiene claro cuál es el procedimiento a seguir?
21. ¿La empresa o entidad cuenta con programas de intervención y vigilancia epidemiológica según los criterios establecidos en la resolución 2764 artículo 8°, en respuesta a los factores de riesgo psicosocial identificados?
22. ¿La empresa o entidad ha realizado adopción de las guías y protocolos propuestos por el ministerio en la resolución 2764 de 2022 para la intervención de los factores de riesgo psicosocial, en respuesta a los resultados obtenidos?
23. ¿De conformidad con la ley 2088 de 2021, la empresa cuenta con un programa de capacitación para el uso de las tecnologías de la comunicación y la información, como mecanismo de intervención en factores de riesgo intralaborales?
24. ¿Bajo la implementación del trabajo en casa, la empresa o entidad adelanta acciones de verificación y monitoreo de las condiciones laborales en el

SI NO

PREGUNTAS

marco de la promoción de la salud mental y prevención de factores de riesgo psicosocial?

25. ¿Los procesos de capacitación, formación, promoción, prevención y vigilancia adelantados por la organización para la intervención en los factores de riesgo psicosocial, contempla la población que se encuentra bajo denominación de trabajo en casa?

26. ¿La empresa proporciona los medios necesarios para el desarrollo de trabajo en casa garantizando condiciones laborales óptimas según lo establecido en la ley 2088 de 2021?

27. ¿La empresa dispone de mecanismos para la gestión, prevención y control de los factores de riesgo psicosociales, para los trabajadores vinculados bajo modalidad de trabajo remoto según ley 2121 de 2021?

28. ¿La empresa cuenta con mecanismos para garantizar condiciones de trabajo seguras y monitoreo de las jornadas laborales, como factor protector de la salud mental de los trabajadores vinculados bajo trabajo remoto?

29. ¿Los trabajadores con vinculación en trabajo remoto son tenidos en cuenta para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial?

30. ¿Los programas de intervención y vigilancia epidemiológica están diseñados para dar cobertura a los trabajadores o funcionarios en modalidad de trabajo remoto?

31. ¿Considera que los trabajadores o funcionarios sienten que su trabajo representa valor e importancia dentro de la dinámica organizacional?

32. ¿Por lo general los trabajadores o funcionarios deben llevar trabajo a casa, o laborar tiempo extra para lograr dar cumplimiento y cobertura con el 100% de las funciones estipuladas?

SI NO**PREGUNTAS**

33. ¿Considera que la empresa direcciona su gestión desde un modelo de liderazgo orientado hacia el fortalecimiento de vínculos laborales, el desarrollo individual y colectivo, la retroalimentación permanente y una convivencia sana?

34. ¿Se evalúa la percepción de los empleados sobre la efectividad y equidad en la disposición de los programas de incentivos?

35. ¿Cuenta con un programa de formación, capacitación, inducción y entrenamiento para el desarrollo y fortalecimiento de competencias, que garantice el desempeño, la seguridad y el bienestar en los trabajadores o funcionarios?

36. ¿La empresa o entidad establece convenios interinstitucionales para proporcionar servicios de salud, vivienda, educación, recreación, alimentación o deporte para trabajadores o funcionarios?

37. ¿Dentro del programa de bienestar la empresa o entidad cuenta con planes de beneficios que contempla proyecto de vida individual y familiar?

38. ¿Se adelantan acciones para el mejoramiento de las condiciones de vida, laboral familiar y social, aprovechamiento del tiempo libre y periodo de vacaciones de los trabajadores o funcionarios por medio del establecimiento de alianzas estratégicas corporativas?

39. ¿La empresa o entidad cuenta con un perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores o funcionarios, como herramienta para la gestión en los factores de riesgo psicosocial según necesidades individuales?

40. ¿Los trabajadores o funcionarios cuentan con asistencia o acompañamiento psicológico, orientado hacia el suministro de herramientas y recursos

SI NO

PREGUNTAS

que permitan gestionar de manera asertiva eventos que representan factores de riesgo psicosocial?

41. ¿Dentro del programa de formación y capacitación, se desarrollan acciones orientadas hacia el desarrollo de herramientas de afrontamiento y resiliencia como factores protectores para los trabajadores o funcionarios?

42. ¿La empresa o entidad en cumplimiento al marco normativo según la ley 1857 de 2017, otorga a los trabajadores o funcionarios una jornada laboral semestral, para la celebración del día de la familia?

43. ¿En reconocimiento a la importancia de la familia como eje transversal, la empresa diseña programas orientados hacia la integración de las familias para fortalecimiento de vínculos afectivos y disminución de brechas?

44. ¿Se han implementado medidas para reducir el estrés laboral, como programas de gestión del estrés o jornadas laborales flexibles?

45. ¿La empresa incentiva la importancia de la salud mental y atención profesional oportuna, como conducta de autocuidado, a través de beneficios, convenios, vinculación de criterios en evaluaciones de desempeño, protocolo de contratación, reubicación, ingreso por vacaciones o enfermedad, entre otros?

46. ¿La empresa o entidad tiene mecanismos para evaluar el nivel de satisfacción existente en los familiares de trabajadores o funcionarios, tomando en consideración el concepto de equilibrio entre vida y trabajo?

47. ¿La empresa cuenta con una política de inclusión laboral orientada hacia la vinculación de poblaciones vulnerables: personas en condición de discapacidad, indígenas, mujeres víctimas de violencia, diversidad sexual y/o migrantes?

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

SI NO

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

PREGUNTAS

48. ¿Dentro de los procesos de contratación se contempla la vinculación laboral de poblaciones vulnerables?

49. ¿Dispone de políticas de contratación desde el marco de la responsabilidad social y la reducción de la desigualdad para la promoción de la vinculación laboral de personas mayores y el primer empleo para jóvenes?

50. ¿La gestión de los factores de riesgo psicosocial incluye acciones y programas específicos para las poblaciones vulnerables; de acuerdo a disposiciones reglamentarias y normativas?

51. ¿El programa de vigilancia epidemiológica, tiene acciones de seguimiento, control y asistencia definidos para las poblaciones vulnerables pertenecientes a la empresa o entidad?

52. ¿La empresa o entidad implementa acciones para la disminución de barreras y brechas para las poblaciones vulnerables en el ámbito laboral, en garantía de la igualdad de oportunidades y reconocimiento de la dignidad humana?

53. ¿Considera que la empresa se encuentra comprometida con la política de inclusión laboral y adelanta las acciones suficientes para generar condiciones de trabajo seguras y ajustadas a las diferencias individuales?

54. ¿Se realizan adaptaciones y eliminación de barreras de ingeniería o infraestructura en las instalaciones de la empresa para garantizar un trato digno e igual a las personas en condición de discapacidad o vulnerabilidad?

SI NO

PREGUNTAS

55. ¿La empresa o entidad proporciona a los trabajadores y/o funcionarios una compensación económica justa y equitativa en el marco del trabajo decente y el respeto por la dignidad humana?
56. ¿Considera que los trabajadores o funcionarios se sienten satisfechos frente a las condiciones laborales ofrecidos por la empresa o entidad en materia de horarios, salario y generación de bienestar?
57. ¿Se cuenta con políticas y procedimientos que promuevan una cultura organizacional enmarcada en principios de respeto, buen trato e igualdad?
58. ¿Los procesos de contratación garantizan la protección de los derechos laborales de los trabajadores o funcionarios, en consideración al concepto de calidad de vida y condiciones laborales dignas y justas?
59. ¿Dispone de modalidades de trabajo que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores o funcionarios para lograr un balance vida y trabajo en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible?
60. ¿Desde la concepción de salud y bienestar la empresa proporciona a sus funcionarios o trabajadores horarios flexibles, teletrabajo, jornadas reducidas como estrategia para la promoción de la salud mental y prevención de factores de riesgo psicosocial?
61. ¿Existen programas orientados hacia la flexibilización laboral para los trabajadores o funcionarios que tienen algún tipo de situación y/o condición especial (madres o padres cabeza de hogar, cuidado de familiares con discapacidad o patologías, etc)?
62. ¿La empresa o entidad cuenta con políticas, lineamientos que garantizan jornadas de trabajo flexibles, con restricción de horas extra para promover la integración familiar y tiempo de calidad?

SI**NO****PREGUNTAS**

63. ¿La compensación salarial que reciben los funcionarios o trabajadores, permite el disfrute de una vida digna que garantice la satisfacción de necesidades y la generación de bienestar a nivel familiar?
64. ¿El salario ofrecido por la empresa o entidad responde a las consideraciones de trabajo decente y salario digno, que permite la dignificación laboral y la retribución justa de los trabajadores o funcionarios?
65. ¿La empresa cuenta con un programa de compensación salarial armonizado con las acciones de bienestar laboral y planes de beneficios que refuerza sistemas de recompensa, como estrategia de fidelización de los trabajadores y funcionarios?
66. ¿El modo de contratación ofrece las garantías laborales legales, como salario digno, prestaciones sociales y afiliación al sistema de seguridad social de acuerdo a la normatividad laboral vigente?
67. ¿Cuenta con medidas de control, vigilancia y seguimiento de las jornadas laborales excesivas que representen riesgo para la integridad física y psicológica de los trabajadores o funcionarios?
68. ¿La empresa cuenta con políticas o lineamientos orientados hacia la regulación de horas extras como estrategia de prevención de riesgo laborales y promoción de la salud mental?
69. ¿La empresa fomenta un ambiente que valora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal?
70. ¿La empresa da cumplimiento a lo estipulado en la ley 2101 de 2021, reducción de la jornada laboral, como estrategia de intervención en factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental?
71. ¿El suministro de los elementos de protección personal, se realiza en consideración al enfoque y perspectivas de género, garantizando bienestar, seguridad e igualdad?

SI**NO**

PREGUNTAS

72. ¿La entrega y disposición de los elementos de protección personal, responden a las necesidades individuales y características anatómicas que garantizan seguridad, protección e igualdad de género?

73. ¿El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, establece las medidas de control de riesgos laborales desde un enfoque y perspectiva de género?

74. ¿La empresa o entidad cuenta con la gestión en riesgos laborales desde una perspectiva de género, con la implementación de los controles necesarios para la generación de espacios de trabajo seguros y saludables?

75. ¿La matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos se encuentra estructurada desde un enfoque o perspectiva de género, con acciones de promoción y prevención para la generación de espacios de trabajo seguros, libres de discriminación y desigualdad?

76. ¿En el marco de la equidad o perspectiva de género en el ámbito laboral y los riesgos asociados, la empresa o entidad cuenta con acciones de promoción, prevención y control de conformidad a la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos?

77. ¿Las acciones y programas de prevención de riesgos laborales incluyen una gestión con enfoque o perspectiva de género?

78. ¿Conoce la forma de desarrollar y aplicar estrategias que aborden las dinámicas de equidad y/o igualdad, en los procesos de planificación y desarrollo organizacional?

79. ¿La empresa genera estrategias para transversalizar la igualdad y/o equidad en la cultura organizacional?

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

SI NO

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

PREGUNTAS

80. ¿Cuenta con un proceso de reclutamiento y selección con enfoque de género, orientado hacia la igualdad de oportunidades y participación como estrategia de prevención de la discriminación?

81. ¿La empresa o entidad cuenta con una política de promoción de la igualdad y prevención de la discriminación?

82. ¿Se fomenta la generación de oportunidades para el desarrollo profesional y personal de manera equitativa en el marco de la diversidad sexual?

83. ¿Dispone de estrategias, políticas y/o acciones orientadas hacia la participación y la protección de la mujer en el contexto laboral?

84. ¿La organización y/o entidad cuenta con mecanismos tales como (capacitaciones, inducción, formación, campañas, tamizajes, asesoría psicológica) para prevenir la violencia sexual y de género?

85. ¿Dentro de las estrategias de comunicación e información, la empresa establece procedimientos y acciones para la eliminación del lenguaje sexista?

86. ¿El programa de bienestar laboral (planes de beneficios, proyectos educativos, ascenso) tiene contemplados mecanismos de prevención frente a la violencia sexual y de género?

87. ¿Dentro de la planeación estratégica y cultura organizacional, se incluye el liderazgo como eje transversal para la consecución de metas corporativas y el desarrollo humano desde la perspectiva de bienestar?

88. ¿La empresa o entidad promueve dentro de su cultura un liderazgo consciente, necesidades de logro, recompensa y bienestar para los trabajadores y funcionarios?

89. ¿El liderazgo se encuentra incluido dentro de la planeación estratégica como eje transversal para la evolución y migración hacia nuevas líneas de negocio?

SI NO

PREGUNTAS

90. ¿La empresa o entidad dispone de programas para formación de líderes como mecanismo de direccionamiento estratégico, para el desarrollo individual, colectivo y control de los factores de riesgo psicosocial?

91. ¿Considera que se requiere fortalecimiento de procesos y procedimientos dentro de la dinámica de funcionamiento organizacional que favorezca la capacidad para tomar decisiones y gestión de los cambios como elemento indispensable para el mejoramiento continuo?

92. ¿La empresa requiere de fortalecimiento y/o desarrollo de la comunicación auténtica como competencia necesaria para garantizar bienestar y desarrollo personal?

93. ¿Se fomenta en todos los niveles de la organización la negociación constructiva, como eje central para la evolución y mejoramiento continuo?

94. ¿La empresa o entidad promueve dentro de su cultura organizacional y planeación estratégica la responsabilidad incondicional, como competencia de liderazgo consciente, para la ejecución de funciones enmarcadas en el compromiso y sentido de pertenencia?

95. ¿Se reconoce dentro de las políticas y valores corporativos la integridad esencial, como criterio o requisito indispensable para la vinculación laboral y pertenencia a la empresa o entidad?

96. ¿Cómo estrategia para la gestión de conflictos y construcción de vínculos laborales de cooperación, se adelantan acciones para la instauración de la humildad ontológica(es decir ser abierto y reflexivo), como herramienta para la administración del recurso humano?

97. ¿Considera que la cultura organizacional se encuentra basada en principios de comunicación, tra-

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

SI NO

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

PREGUNTAS

bajo en equipo, evolución, adaptación al cambio, entre otras competencias?

98. ¿Cuenta con programas y/o proyectos educativos para el fortalecimiento y desarrollo de habilidades y competencias que permitan dar respuestas a las exigencias del cargo y puesto de trabajo?

99. ¿La empresa o entidad cuenta con un programa de inducción y entrenamiento orientado hacia la generación de bienestar y la disminución de brechas entre trabajo y persona?

100. ¿Cuenta con herramientas de direccionamiento estratégico como comités administrativos, mesas ejecutivas de trabajo, entre otras; para la revisión y evaluación permanente de procesos y procedimientos como mecanismo para el mejoramiento continuo?

101. ¿En los últimos 2 años la organización ha realizado revisión y/o actualización de las políticas y procedimientos, para verificar su efectividad e impacto?

102. ¿Considera que la empresa o entidad ha mostrado capacidad de adaptación a las diferentes exigencias y demandas de la época de conformidad al crecimiento y desarrollo esperado?

103. ¿La organización ha mostrado flexibilidad y capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías con implementación de herramientas y mecanismos para la optimización y gestión asertiva de los recursos?

104. ¿Los programas de capacitación y formación tienen una proyección transversal que contempla el desarrollo de competencias humanas desde el componente de proyecto de vida y realización individual?

SI NO

PREGUNTAS

105. ¿Dentro del programa de capacitación se incluyen temas orientados hacia el fortalecimiento del ser y desarrollo humano como: liderazgo consciente, resiliencia, gestión de conflictos, herramientas de afrontamiento, proyecto de vida y relaciones familiares?

106. ¿Dentro del programas de bienestar, cuenta con planes de beneficios e incentivos que promuevan la formación técnica y profesional, como eje transversal para el desarrollo individual y colectivo?

107. ¿La organización realiza uso de las nuevas tecnologías como estrategia de innovación para generar impacto en las acciones ejecutadas?

108. ¿La empresa cuenta con mecanismos de retroalimentación y mejora continua que permite implementar nuevas estrategias de negocio y gestión de los recursos?

109. ¿La empresa o entidad reconoce las necesidades de la época y diseña e implementa nuevas estrategias que permitan la evolución del negocio; para la generación de bienestar y satisfacción,?

110. ¿De manera permanente se adelantan acciones encaminadas hacia la reestructuración y ajuste de procesos, procedimientos y políticas, con el objetivo de generar espacios laborales productivos seguros?

111. ¿Los líderes de proceso, directivas y personal ejecutivo muestran la capacidad de adaptación a los diferentes cambios organizacionales y proponen estrategias para la disminución del impacto?

112. ¿Considera que la resiliencia como competencia hace parte de la cultura organizacional de la empresa o entidad y es promovida en todos los niveles?

113. ¿ La empresa ha mostrado asertividad y resiliencia ante los cambios y eventos críticos producto de factores económicos, políticos, sociales, ambientales, salud pública y tecnológicos; evolucionando ha-

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

SI NO

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

PREGUNTAS

cia nuevos métodos y líneas de negocio?

114. ¿Cómo líder o responsable de SST considera ha sido resiliente respecto a las barreras que ha encontrado durante la implementación de acciones de intervención, seguimiento y control?

115. ¿Considera que en el marco de las nuevas tecnologías la empresa ha logrado hacer una transición positiva, implementando nuevas modalidades de trabajo y de negocio?

116. ¿De acuerdo a las nuevas políticas a nivel de responsabilidad ambiental, la empresa o entidad asume los cambios como positivos y una oportunidad de evolución y desarrollo?

117. ¿Considera que la organización de acuerdo a su dinámica de funcionamiento, cuenta con una capacidad de respuesta asertiva y resiliente frente a los momentos o situaciones de crisis?

118. ¿La empresa adopta las nuevas modalidades de trabajo y realiza los ajustes necesarios, adaptándose con facilidad a las exigencias de la época?

119. ¿La organización es flexible en la distribución de tareas y adapta los procesos a las capacidades individuales de los empleados?

120. ¿La empresa interpreta los retos y exigencias adaptando sus procesos, políticas y dinámicas de funcionamiento a las necesidades de la época?

121. ¿Dispone de un equipo para la gestión de riesgo psicosocial dentro de la empresa o entidad, el cual cuenta con un manual de funciones definido?

122. ¿Cuenta con la conformación de un comité integral para la gestión del riesgo psicosocial, con definición específica de roles, responsabilidades, funciones y perfil de sus integrantes?

123. ¿La empresa o entidad cuenta con certificación en la norma técnica ISO 45001?

SI NO

PREGUNTAS

124. ¿Cuenta con un plan de trabajo anual, definido para la gestión del riesgo psicosocial, el cual está diseñado de acuerdo a la clasificación y niveles de riesgo identificados en la batería de riesgo psicosocial?

125. ¿Para la gestión en los factores de riesgo psicosocial, cuenta con profesional competente de acuerdo a lineamientos emitido por la resolución 2646 de 2008?

126. ¿Dentro de las acciones de promoción de la salud mental y prevención de los factores de riesgo psicosocial, la empresa o entidad adelanta programas de sensibilización para la instauración de conductas de autocuidado, hábitos e higiene en salud mental?

127. ¿Para el uso y manejo de la información la empresa cuenta con políticas y procedimientos claros para garantizar la custodia y confidencialidad?

128. ¿Se realiza la implementación de controles administrativos y operativos para la mitigación, eliminación de los factores de riesgo psicosocial los cuales responden a las prioridades identificadas en instrumentos de medición (baterías) y matriz de peligros?

129. ¿El plan de emergencia y atención de desastre cuenta con un protocolo y/o ruta para la atención a víctimas de violencia sexual, acoso laboral y género?

130. ¿La gestión del desempeño laboral considera elementos como funciones, inducción, entrenamiento, competencias, nivel de satisfacción, carga laboral; como insumos para la intervención en los factores de riesgo psicosocial?

131. ¿Para la gestión de resultados y mejora continua la empresa cuenta con herramientas de direccionamiento estratégico como comité ejecutivo, mesas directivas, rendición de cuentas; que promueve la participación activa de los trabajadores?

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

SI NO

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

PREGUNTAS

132. ¿Cuenta con política o lineamientos orientados hacia el mejoramiento continuo como eje transversal para la interpretación de las nuevas dinámicas laborales, sociales, industriales, tecnológicas?

133. ¿Dispone de un modelo de liderazgo con una perspectiva integradora que logra gestionar las diferentes variables que conforman la dinámica de funcionamiento: recurso humano, sociedad, medio ambiente, seguridad, bienestar y tecnología?

134. ¿La empresa o entidad diseña permanentemente estrategias en las diferentes líneas del negocio, mediante la interpretación de las nuevas perspectivas laborales, industriales y sociales; para la evolución organizacional y vigencia productiva?

135. ¿La empresa realiza una disposición y gestión consciente del recurso que permite considerar el resultado desde la expresión máxima de bienestar?

136. ¿La empresa o entidad cuenta con un programa de gestión de riesgos, que permite considerar de manera previa el perfil de vulnerabilidad y diseño de estrategias, para la preservación del equilibrio, bienestar y productividad?

137. ¿La empresa o entidad toma decisiones bajo consideración de la seguridad y el bienestar, conllevando hacia la construcción de una cultura organizacional resiliente?

138. ¿Cuenta con instrumentos, herramientas y/o estrategias diseñadas para la medición de los criterios de resiliencia organizacional como: flexibilidad, adaptación al cambio, perseverancia, autonomía, capacidad de afrontamiento?

139. ¿Considera que los mecanismos existentes para el manejo de la información generan seguridad y confiabilidad en los trabajadores o funcionarios?

140. ¿La empresa o entidad cuenta con una política de seguridad de la información para garantizar la

SI NO

PREGUNTAS

confidencialidad en el manejo de contenidos que requiere de reserva y tratamiento especial?

141. ¿En el proceso de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la organización garantiza el manejo de la información, bajo criterios de confidencialidad y reserva del secreto profesional según la ley 1090 de 2006 y resolución 2646 de 2008?

142. ¿En el proceso de intervención en los factores de riesgo psicosocial, garantiza el manejo de la documentación de acuerdo a lineamientos estipulados en resolución 2646 de 2008, bajo criterios de confidencialidad?

143. ¿Cuenta con un programa de vigilancia epidemiológica de acuerdo a los lineamientos estipulados en la normatividad legal vigente, según los criterios expuestos en la resolución 2764 de 2022?

144. ¿Cuenta con un sistema de vigilancia epidemiológico, que dispone de herramientas y procedimientos para la detección de población o grupos prioritarios de manera permanente según los criterios expuestos en la resolución 2764 de 2022?

145. ¿Las medidas de intervención para los grupos prioritarios y la prevención en los factores de riesgo psicosocial implementadas han generado los resultados esperados?

146. ¿La empresa o entidad diseña estrategias de intervención y prevención de los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo a necesidades reales de la población?

147. ¿Conoce cómo se realiza la construcción, implementación y ejecución del plan de intervención en los factores de riesgo psicosocial?

148. ¿La empresa o entidad conoce el procedimiento que debe seguir una vez cuente con los resultados de las baterías de riesgo psicosocial?

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

SI NO

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

PREGUNTAS

149. ¿Las medidas de intervención dentro del sistema de vigilancia epidemiológica se encuentran definidas de acuerdo a los resultados obtenidos en las baterías de riesgo psicosocial?

150. ¿Considera que las estrategias implementadas para la prevención e intervención en los factores de riesgo psicosocial están enmarcadas en criterios de innovación para la generación de impacto?

151. ¿Todas las actividades, estrategias y programas cuentan con los correspondientes indicadores de seguimiento que permitan identificar los niveles de efectividad y cumplimiento?

152. ¿Cuenta con sistema de medición para el monitoreo y seguimiento de las acciones implementadas en el marco de la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, para garantizar mejoramiento continuo?

153. ¿La empresa o entidad cuenta con indicadores orientados hacia la medición de la percepción de los trabajadores o funcionarios frente a innovación y satisfacción de las estrategias implementadas?

154. ¿De acuerdo con las etapas contempladas dentro del ciclo PHVA, la empresa cuenta con estrategias, instrumentos y técnicas orientadas hacia la identificación de acciones de mejora y correctivas?

155. ¿Cuenta con un instrumento o herramienta para realizar medición de la gestión adelantada en prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial?

156. ¿En el marco de la promoción de la salud psicosocial se establecen programas de orientación y asesoría psicológica para los trabajadores o funcionarios?

157. ¿Conoce las rutas de atención en salud mental y los mecanismos dispuestos para su respectiva activación?

SI NO

PREGUNTAS

15. ¿Es suficientemente claro para usted el rol y funciones que debe realizar en su trabajo?
16. ¿Está satisfecho(a) con sus condiciones laborales, considerando aspectos como: beneficios, reconocimiento y compensación salarial?
17. ¿La empresa le ofrece convenios para acceder a servicios de salud, vivienda, educación, recreación, alimentación y/o deporte?
18. ¿La entidad le ofrece programas o capacitaciones que tengan en cuenta el proyecto de vida individual y/o familiar?
19. ¿La organización cuenta con un profesional en psicología quien puede dar acompañamiento frente a eventos que pueden representar un riesgo a su salud psicosocial?
20. ¿La organización incluye a los familiares de los(as) empleados(as) en los programas de salud y bienestar?
21. ¿La empresa le otorga con facilidad los días de descanso para compartir en familia (ej: días de la familia, vacaciones)?
22. ¿Considera que la organización cuenta con políticas de contratación para las personas en condición de discapacidad?
23. ¿La organización tiene una disposición favorable y justa en la contratación de adultos mayores, migrantes y/o jóvenes sin experiencia?
24. ¿Se ofrecen programas de formación y/o capacitación orientados a personas de grupos vulnerables (madres cabeza de hogar, adultos mayores, personas en condición de discapacidad, entre otros)?
25. ¿Considera usted que la empresa promueve la sensibilización y conciencia social sobre las necesidades de grupos vulnerables entre sus empleados?

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

SI NO

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

PREGUNTAS

26. ¿Considera que en la organización se promueve una cultura enfocada en el buen trato, el respeto y la igualdad?
27. ¿La organización garantiza el cumplimiento de sus derechos laborales, lo que incluye jornada de trabajo, salario, prestaciones sociales?
28. ¿Su jornada de trabajo y carga laboral impiden que pueda disfrutar del tiempo libre con su familia y/o amigos?
29. ¿Considera que la organización lo apoya cuando deben atender situaciones personales y/o familiares?
30. ¿Considera que su salario le permite cubrir lo que requiere para tener una vida digna? 31. ¿Su contratación le permite tener un salario acorde a su rol, afiliación al sistema de seguridad social y prestaciones sociales (prima, cesantías)?
32. ¿Siente que las horas que trabaja son razonables y acordes con su contrato?
33. ¿Realiza horas extras frecuentemente?
34. ¿Los elementos de protección personal se adaptan a la persona teniendo en cuenta si es hombre o mujer?
35. ¿Se considera el enfoque de género (hombre-mujer), al evaluar los riesgos en su lugar de trabajo?
36. ¿Siente que hay igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre hombres y mujeres en su lugar de trabajo?
37. ¿Ha participado en campañas, programas y/o capacitaciones que buscan prevenir la violencia sexual y de género? 38. ¿En la organización se emplea un lenguaje neutro, que incluye a hombres y mujeres por igual?
39. ¿La empresa promueve que sus líderes se enfoquen en los logros, el reconocimiento y el bienestar para los(as) trabajadores(as)?

SI NO

PREGUNTAS

40. ¿Percibe que para la organización es importante lograr que sus líderes tengan una comunicación clara y acertada con sus equipos de trabajo?
41. ¿La empresa promueve el desarrollo de la responsabilidad incondicional en sus empleados(as), fortaleciendo el compromiso y sentido de pertenencia?
42. ¿Considera que la organización valora la integridad y valores de las personas como un requisito para vincularlos laboralmente?
43. ¿La empresa ofrece programas de capacitación enfocados en adquirir conocimientos o habilidades relacionadas con su labor?
44. ¿Considera que la organización es flexible y se adapta con facilidad a los cambios o a la implementación de nuevos procedimientos y/o tecnologías?
45. ¿La empresa ofrece programas de capacitación que le permitan crecer como persona en temas como: liderazgo, gestión de conflictos, relaciones familiares, resiliencia, entre otros?
46. ¿La empresa suele estar en disposición de implementar cambios y nuevos procesos para mejorar la eficiencia en el trabajo?
47. ¿La empresa implementa nuevas tecnologías o herramientas que facilitan su trabajo y aumentan la productividad?
48. ¿Considera que la empresa podría responder de manera efectiva y oportuna ante situaciones de crisis o adversidad?
49. ¿Diría que la empresa demuestra flexibilidad y apertura para realizar cambios internos cuando son necesarios?
50. ¿La organización es flexible al distribuir tareas y adapta los procesos a las capacidades individuales de los(as) empleados(as)?

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

SI NO

Instructivo Nivel de Madurez
y/o Desempeño Psicosocial

PREGUNTAS

51. ¿Lo(a) han invitado(a) a participar en programas que enseñan conductas de autocuidado y promueven hábitos e higiene en salud mental?
52. ¿La entidad cuenta con un comité integral para la gestión del riesgo psicosocial?
53. ¿En momentos de crisis la empresa actúa de manera consciente entendiendo cada uno de los elementos que se encuentran en riesgo?
54. ¿Considera que se evalúa la flexibilidad, adaptación al cambio, perseverancia, autonomía y/o capacidad de afrontamiento con la que cuenta la organización frente a momentos de cambio?
55. ¿Considera que se tienen medidas de confidencialidad para proteger la identidad de quienes reportan situaciones de riesgo laboral?
56. ¿Conoce el sistema de información de seguridad y salud en el trabajo para reportar incidentes, accidentes o condiciones de riesgo en el trabajo?
57. ¿En su empresa se realizan grupos de discusión, o entrevistas para entender las percepciones y experiencias de los trabajadores en relación a situaciones de riesgo psicosocial?
58. ¿La organización lleva a cabo programas de intervención o bienestar laboral de acuerdo con las necesidades específicas de sus trabajadores(as)?
59. ¿Cuando participa en capacitaciones y/o programas de prevención y promoción de la salud, evalúan su satisfacción frente a estos programas para lograr mejorarlos?
60. ¿Los programas de promoción y/o prevención de la salud cuentan con diferentes recursos (espacios, herramientas) que los hacen más llamativos para sus empleados(as)?
61. ¿Si en la empresa o entidad se presenta un episodio de crisis emocional se cuenta con el recurso humano especializado en manejar estas situaciones?

SI NO

**Instrumento de
Nivel de Madurez
y/o Desempeño
Psicosocial**



Positivamente  
más  