



**Documento  
Técnico**



**Programa** de Prevención y Manejo de  
Turnicidad, Sueño y Fatiga

**Positivamente**   
**más** 

Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MAS

Documento Técnico

**Programa de Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga**

**José Luis Correa López**  
Presidente

**Carlos Iván Heredia Ferreira**  
Vicepresidente de Promoción y Prevención

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

**Colaboración Técnica**  
Equipo Experto  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación  
Elvia Yolima Guzmán  
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación  
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

**Para citar esta publicación:** (2023). “Documento Técnico-Programa de Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga”. Positiva Compañía de Seguros S.A.  
“[https://psicoboxpositiva.gov.co/documentos-programa-de-prevencion-manejo-de-turnicidad-fatiga\\_priv](https://psicoboxpositiva.gov.co/documentos-programa-de-prevencion-manejo-de-turnicidad-fatiga_priv)”

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



Las actuales dinámicas económicas, tecnológicas y comunicativas, entre otros factores, involucran la aparición de exigencias diversas en la organización del trabajo y en la población trabajadora. Frente a estas novedosas circunstancias las empresas deben dar cumplimiento a los estándares de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, requieren adaptar los procesos y la cultura organizacional en general, posicionando el bienestar como un pilar dentro de la organización. Esta labor implica un esfuerzo para destinar los recursos necesarios que permitan el fortalecimiento institucional; en ese marco se asume el empleado como un agente clave en la implementación de acciones encaminadas a lograr el propósito de crear entornos laborales más sanos y productivos.

Dentro de los aspectos vitales que definen la relación del empleador y su ambiente laboral está el horario de trabajo. El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que repercute de manera contundente en la vida diaria y en la salud de los individuos. Por ejemplo, los trabajadores que laboran por turnos y desarrollan funciones críticas en hospitales, cuerpos de policía, personal de emergencia, industrias de transporte y manufactura enfrentan retos para equilibrar los tiempos laborales y extralaborales. Es tipo de retos, puede estar asociado tanto al número de horas trabajadas, como a su distribución; afectando la productividad en el trabajo y la calidad de vida en el tiempo extralaboral. Un trabajador por turnos es aquél que alterna horarios de trabajo ya sea por semana, quincena o mensualmente; realiza un trabajo nocturno o vespertino, fuera del horario habitual o está sometido a un régimen de trabajo prolongado. Se define el trabajo a turnos como: “toda forma de organización del trabajo en equipo según la

cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, de acuerdo con un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas” (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

Dadas las características humanas, la actividad laboral debería desarrollarse durante el día, a fin de lograr una coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica. Sin embargo, en algunas actividades es necesario establecer turnos de trabajo con horarios que están fuera de los tiempos aconsejables. Ya sea por necesidades del propio servicio o por necesidades productivas o del proceso. Habitualmente se entiende por tiempo de trabajo el que implica una jornada laboral de ocho horas, con pausa para las comidas y, cuya duración, oscila entre las 7 y 9 horas y las 18 y 19 horas. El trabajo a turnos supone otro orden del tiempo de trabajo: se habla de trabajo a turnos cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral que se abarca un total de 16 a 24 horas de trabajo diarias.

En ese contexto y considerando el dinámico mundo laboral actual surge la fatiga como un desafío que afecta a empleados y organizaciones en múltiples niveles. Para la ARL Positiva Compañía de Seguros es vital reconocer la importancia de garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores afiliados. Por ello, presenta un programa integral de manejo de la fatiga en el ámbito laboral.

Este programa contempla un enfoque proactivo que considera las complejidades y demandas del entorno laboral moderno. Lo anterior con el fin, de abordar los factores que contribuyen a la fatiga, no solo para mejorar la productividad y la calidad del trabajo, sino también para salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores.

Al implementar este programa, las empresas afiliadas participantes se comprometen a cultivar una cultura organizacional que priorice el bienestar los trabajadores. Esto permite aunar esfuerzos para crear un entorno seguro, saludable y sostenible donde todos puedan prosperar.



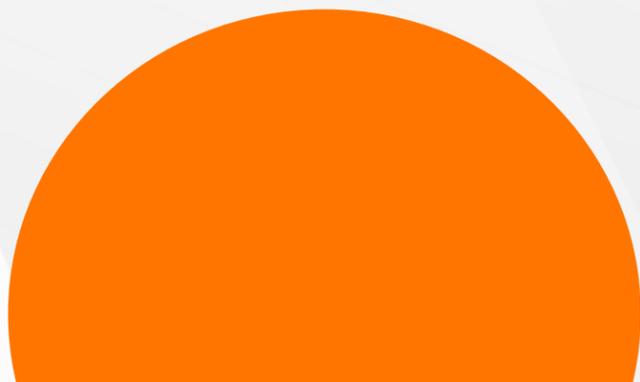
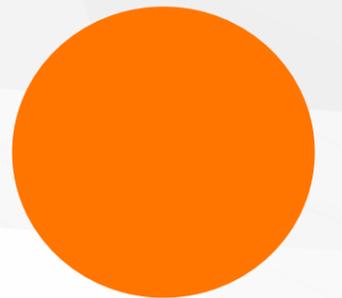
# CONTENIDO

Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos específicos	13
Componente Organizacional. Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga	13
Componente Humano Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga	14
Palabras Claves	14
Marco Legal	15
Alcance	20
Evaluación del Desempeño Psicosocial Empresarial	20
Resultado de la Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial	21
Programas	22
Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga.	23

Metodología Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga	24
Fase 1: Población Programa Prevención de Turnicidad, Sueño y Fatiga	25
Fase 2: Prediagnóstico y Fuentes de Información	27
Fase 3: Generación Hipótesis de Negocio	30
Fase 4: Evaluación Inicial	34
Fase 5. Caracterización de la población	35
Fase 6: Definición de Acciones de Intervención	36
Fase 7: Evaluación Final e Indicadores de Medida	69
Fase 8: Entrega de Resultados y Retroalimentación Corporativa	73
Fase 9: Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores	74
Apéndices	78
Apéndice I. Política de Vida Saludable	78



Apéndice II. Política de Rotación de Tareas	77
Apéndice III. Boletín Prevención de la fatiga	79
Apéndice IV. Desarrollo Metodológico	81
Microciclo I	85
Microciclo II	89
Microciclo III	91
Apéndice V. Ficha Técnica	94
Bibliografía	97





## Objetivo General



Orientar a la empresa para la implementación de acciones realizables a corto y mediano plazo encaminadas a la promoción y prevención de la salud a partir de la implementación del Programa para la prevención y el manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga y, las herramientas diseñadas desde el modelo de abordaje en salud psicosocial de la ARL Positiva Compañía de Seguros. Con la implementación de este programa se busca asegurar procesos de transformación hacia una cultura organizacional MÁS empoderada, MÁS creativa, MÁS productiva y en general MÁS ÁGIL, con la madurez y sostenibilidad que hoy exige el mundo del trabajo.

**¡Bienvenidos a  
Positivamente Más!**

### Objetivos específicos

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

#### **Componente Organizacional. Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga**

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita dentro de esta guía para materializar las acciones organizacionales a partir del ejercicio reflexivo propuesto.
- Disponer de la herramienta Psicobox para identificar el nivel de desempeño psicosocial organizacional de la empresa, priorizando acciones en el plan de trabajo y proyectando de manera escalonada logros realizables para consolidar una cultura preventiva.
- Definir en reuniones ejecutivas de trabajo objetivos corporativos que orienten acciones materializables para el fortalecimiento del programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga, a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales.
- Plasmar en acuerdos de voluntades los logros deseados y los compromisos para asegurar el avance corporativo en una línea de tiempo definida.
- Monitorear los avances y oportunidades de mejora a través de indicadores de gestión encaminados hacia la transformación cultural deseada.

- Movilizar los compromisos definidos desde la alta dirección a través de campañas y canales de comunicación efectivas

### **Componente Humano Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga**

- Definir las poblaciones que la organización considere objeto de intervención para fortalecer las competencias humanas en el marco de del programa para la prevención y manejo de turnicidad, sueño y fatiga.
- Gestionar los canales de comunicación y agendamiento de las poblaciones participantes y definir la logística de las jornadas.
- Permitir los tiempos de implementación que requiere el programa para la generación de competencias en los colectivos poblacionales que integran el programa.

## **Palabras Claves**

**Turnicidad:** Práctica laboral en la que los empleados trabajan en horarios rotativos, de manera regular o periódica, que incluyen diferentes turnos en las mañanas, tardes y noches.

**Sueño:** Estado fisiológico de reposo vital para la salud y el bienestar que permite que el cuerpo se recupere y regenere. Se divide en ciclos de sueño ligero, profundo y REM (Movimiento Rápido de los Ojos).

**Higiene del sueño:** Conjunto de prácticas y hábitos que contribuyen a una calidad óptima del sueño, incluye un ambiente propicio para dormir, horarios regulares y actividades relajantes antes de acostarse.

**Fatiga:** Estado de agotamiento físico y/o mental que afecta el rendimiento y la capacidad para realizar tareas de manera segura y eficiente.

**Riesgos asociados a la turnicidad:** Problemas de salud física y mental tales como: trastornos del sueño, aumento del estrés, impacto en el sistema inmunológico, problemas digestivos y cardiovasculares.

**Estrategias de manejo de la fatiga:** Métodos para abordar y mitigar los efectos negativos de la fatiga. Incluyen descanso adecuado, ejercicio regular, técnicas de relajación y planificación de horarios de trabajo saludables.

**Ritmos circadianos:** Ciclos biológicos de aproximadamente 24 horas que regulan los patrones de sueño-vigilia, afectados por factores externos como la luz y la oscuridad.

**Adaptación al cambio de turno:** Proceso que realizan los trabajadores para ajustar su dinámica a nuevos horarios y turnos de trabajo, facilitando la adaptación gradual de los ritmos circadianos a las nuevas rutinas laborales.

**Intervenciones en el lugar de trabajo:** Acciones implementadas para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, incluyen cambios en los horarios de trabajo, programas de apoyo al sueño y estrategias para reducir la fatiga.

## **Marco Legal**

En Colombia la protección de la salud mental de los trabajadores está respaldada por una serie de leyes, decretos y normativas que buscan prevenir y abordar los trastornos la fatiga y los problemas de sueño a través de acciones de promoción y preven-

ción. Esta normatividad destinada a prevenir los trastornos en la salud mental de los trabajadores es fundamental por varias razones que se enuncian a continuación:

**Protección de la salud mental de los trabajadores:** Garantizar la salud integral de los trabajadores implica reconocer que la salud mental es un componente crucial del bienestar general.

**Prevención de Riesgos Psicosociales:** Cuando se identifican y mitigan factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, se disminuyen trastornos de en la salud mental.

**Responsabilidad Corporativa y Social:** Las empresas tienen la responsabilidad legal de garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus empleados, esto incluye proteger la salud mental.

**Promoción de Ambientes Laborales Saludables:** La creación de entornos laborales que promuevan la salud mental mejora el clima laboral, la productividad y la retención de empleados.

**Reducción del Ausentismo:** La prevención de los trastornos en salud mental puede disminuir el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud mental.

**Mejora del Desempeño:** Un ambiente laboral saludable puede aumentar la satisfacción laboral, la motivación y, en última instancia, mejorar el rendimiento de los trabajadores.

**Cumplimiento de Estándares Internacionales:** Cuando las empresas adoptan medidas para prevenir trastornos mentales en el trabajo están cumpliendo con estándares internacionales de seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad corporativa.

**Imagen y Reputación:** La percepción positiva de la empresa aumenta cuando se demuestra su compromiso con el bienestar de sus empleados y la sociedad en general.

A continuación, se presentan las disposiciones legales relevantes frente al tema de riesgo psicosocial y afectaciones a nivel de salud mental en los trabajadores.

## Riesgo Psicosocial y Salud Mental

### Ruta legislativa



El artículo 125 prescribe que, “todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica”.

**01 Ley 9 de 1979:**

La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

**02 Resolución 2646 de 2008:**

Establece los principios, atributos y actividades que una organización debe considerar para mantener y mejorar su resiliencia.

**06 ISO 22316 de 2017:**

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

**05 Decreto 1072 de 2015:**

**07 Resolución 0312 de 2019:**

Esta resolución menciona nuevamente la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y la ejecución de las actividades de control de peligros y/o riesgos con base en los resultados de su identificación. Para el caso de los riesgos psicosociales, la identificación de los riesgos actualmente se realiza con la batería de riesgo psicosocial, herramienta publicada por el entonces Ministerio de Protección Social (actualmente Ministerio de Trabajo) y la Universidad Javeriana, en el año 2010.

**12 Circular 069 de 2022:**

Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias de los inspectores de trabajo y Seguridad Social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006. MinTrabajo define y recuerda la competencia de los inspectores de trabajo y seguridad social, direcciones territoriales, Unidad de Investigaciones Especiales y oficinas especiales frente al procedimiento de averiguación preliminar

y/o procedimiento administrativo sancionatorio en aquellos casos en los que se termine el contrato sin justa causa, teniendo el trabajador fuero de protección legal por acoso laboral.

El artículo 9 menciona que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

**03 Ley 1616 de 2013:**

Actualiza y expide la tabla de enfermedades laborales, estableciendo la determinación de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Dentro de los agentes psicosociales se encuentra el trastorno del sueño, el estrés postraumático y síndrome profesional burnout, son algunos ejemplos de las enfermedades psicosociales.

**04 Decreto 1477 de 2014:**

Por medio de la cual se asignan recursos del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de Salud y Protección Social vigencia 2020. para el programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas del Conflicto armado - PAPSIVI y al proyecto Red nacional de urgencias.

**08 Resolución 736 de 2020:**

Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.

**09 CONPES 3992 de 2020:**

Periodicidad de evaluación, vigilancia e intervención del riesgo psicosocial y adopción de documentos técnicos mínimos obligatorios con el fin de aclarar aspectos como la periodicidad de la evaluación, la vigilancia epidemiológica, la intervención en situaciones de emergencia sanitaria y las herramientas para la evaluación del riesgo psicosocial, el

**11 Resolución 2764 de 2022:**

Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2764 de 2022. Mediante ella, adopta los documentos técnicos mínimos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas:

- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora
- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral
- Protocolo de intervención de factores psicosociales por sector económico
- Protocolos de las enfermedades asociadas a factores de riesgo psicosocial

**10 ISO 45003 de 2021:**

Gestión de los riesgos psicosociales, 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, permitiendo a las compañías prevenir los daños y el desgaste a la salud relacionados con el trabajo en sus colaboradores y otros actores interesados, y favorecer el bienestar en el trabajo.

## Alcance

Representantes Legales, directores de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Revisar. Apéndice V. Ficha técnica.

### Evaluación del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico del sector empresarial la ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, diseñado para medir la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en el ámbito empresarial. Esta es una herramienta que permite conocer la percepción de los trabajadores y del empleador respecto a las acciones implementadas a nivel organizacional para la intervención en los factores de riesgo psicosocial y conocer el nivel de impacto alcanzado.

El propósito es contar con información para articular las estrategias, las necesidades, la realidad empresarial y las posibilidades de realizar ajustes para garantizar la disposición asertiva de los recursos y procesos adelantados internamente en la empresa. Además, la herramienta cuenta con un componente específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de promoción y prevención de la salud psicosocial.

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



### Empleador

La aplicación de la evaluación se realizará con los líderes de SST, gerente y/o representante de talento humano, para identificar las variables sensibles que permitan orientar tanto el tema de la turnicidad, el sueño y la fatiga; como la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.



### Trabajadores

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

## Resultado de la Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial

Los resultados de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial permitirán a la empresa ajustar las estrategias a las necesidades y a la realidad empresarial. De acuerdo con los resultados y revisando con detalle la dimensión asociada a la promoción y prevención de la salud psicosocial, la empresa deberá realizar las acciones que se enuncian a continuación:

**Análisis detallado de los resultados:** Revisar minuciosamente los datos recopilados para comprender las brechas existentes en las que puede haber deficiencias o áreas de mejora.

**Identificar áreas de enfoque:** Definir las áreas críticas, esto es aquellas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención

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

**Establecer indicadores:** Definir los indicadores para medir el impacto que generan las acciones que se van a implementar. Los resultados permitirán a la empresa vincular las estrategias, con las necesidades y la realidad empresarial del programa que se van a implementar para realizar la priorización de los GAPS.

## Programas

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

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

### **Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga.**

El programa cuenta con una evaluación previa. Esta es una herramienta fundamental para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas promover la salud psicosocial de los trabajadores y en general de la organización. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las acciones del programa y abordar así los problemas identificados durante la evaluación previa. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

### **Intervención**

El proceso de intervención requiere dos horas por parte del empleador y seis horas en jornadas distribuidas en tres momentos de intervención con un grupo de 25 a 50 trabajadores. Estas jornadas están diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología de microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos para la reflexión y ejercicios de prácticas saludables, en entre otros.



# Metodología

## Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga

El programa de prevención y manejo de turnicidad, sueño y fatiga contiene una serie de fases que se enuncian y se describen a continuación.

### Fase 1

## Población Programa Prevención de Turnicidad, Sueño y Fatiga

---

Para asegurar el éxito y la efectividad en la implementación del programa es necesario que la empresa realice la selección de un grupo de 25 a 50 trabajadores. Dado que este programa está destinado a promover la salud psicosocial en el lugar de trabajo se recomienda incluir a diversos grupos de trabajadores, ya que todos pueden enfrentar dificultades personales vinculadas con la turnicidad, el sueño o la fatiga, que afecten su rendimiento laboral. A continuación, se mencionan algunos grupos que podrían participar en un programa de este tipo:

**Departamentos con alto estrés laboral:** Equipos o departamentos que enfrentan altas demandas, plazos ajustados o situaciones estresantes pueden ser especialmente propensos a perder el control sobre sus emociones. Implementar el programa en estos entornos puede ayudar a identificar y abordar las causas específicas de estrés laboral, así como brindar herramientas para la autogestión de emociones.

**Trabajadores que presentan alto o muy alto riesgo psicosocial:** Aquellas personas que intra o extra laboralmente, según la Batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, experimentan altas demandas en el entorno laboral.

**Trabajadores que presentan alto o muy alto nivel de estrés:**

Aquellas personas que según los resultados de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se encuentran expuestas a altos niveles de estrés.

**Trabajadores con evaluación médica ocupacional periódica que presentan síntomas:**

Aquellos trabajadores que tras realizar evaluación médica presentan síntomas asociados a estrés, fatiga o problemas de sueño, entre otros diagnósticos de interés.

**Trabajadores identificados en el Programa de vigilancia epidemiológica:**

Aquellas personas que han sido identificados dentro del programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas porque presente síntomas asociados a estrés, fatiga o problemas del sueño, entre otros diagnósticos de interés.

**Trabajadores con evaluación médica:** Aquellas personas que tras evaluación médica cuentan con impresión diagnóstica vinculada con fatiga o problemas del sueño por la importancia de los síntomas, o con diagnóstico fatiga y problemas del sueño en cualquiera de sus modalidades.

**Trabajadores registrados en reportes organizacionales:** Aquellas personas que cuentan con un reporte vinculado con la salud mental por parte de superiores, compañeros de trabajo, encargados de actividades en salud y seguridad o de bienestar, o por parte de ellos mismos.

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

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

**Trabajadores sin diagnóstico médico que presenten síntomas asociados:**

Aquellas personas que no cuentan con diagnóstico médico actualmente, pero han presentado síntomas de estrés, fatiga o problemas del sueño, entre otros diagnósticos de interés o que tengan episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias.

**Todos los empleados:** La turnicidad, el sueño y la fatiga pueden generar consecuencias en la salud de cualquier persona en la empresa, independientemente de su posición o función. Por ello, se recomienda incluir a todos los empleados en el programa puesto que esto ayuda a generar redes y estrategias de apoyo.

**Líderes y gerentes:** Los líderes tienen un papel clave en la promoción de un ambiente de trabajo saludable y en la gestión del estrés en sus equipos. Capacitar a los líderes en la identificación de signos de fatiga, así como en la gestión del bienestar emocional, es esencial para fomentar un liderazgo comprensivo y solidario.

## Fase 2

### Prediagnóstico y Fuentes de Información

---

Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de información. Esta tiene como objetivo de un lado, revisar procesos y estrategias implementadas por la organización y de otro, indagar por el uso de herramientas para

la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa o indirecta.

Es importante que la empresa pueda suministrar la documentación que se requiere de acuerdo con el Programa de Prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga. Dado que esta información es un insumo para hacer un acompañamiento y acercamiento significativo a la realidad organizacional. Dentro de la información que se requiere revisar están los elementos que se mencionan a continuación:

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

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

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

**Perfil sociodemográfico:** La revisión de esta información permite reconocer las principales características de la población trabajadora, con el fin de generar acciones pertinentes y oportunas para el control de los riesgos laborales. El propósito es reconocer las necesidades específicas y a partir de ello, generar planes de acción y orientación para la empresa en el marco del programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga.

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

**Revisión de perfiles de cargo:** Identificar los cargos que se encuentran más expuestos a factores de riesgo relacionados con demandas de la jornada de trabajo, demandas cuantitativas y carga mental.

**Revisión de matriz de peligros y riesgos:** Controles implementados en la empresa con respecto al tema de turnos y descanso.

Como mencionábamos, esta revisión documental permite conocer la dinámica y cultura organizacional para direccionar la toma de decisiones, diseño de estrategias y ajuste de acciones de acuerdo con las necesidades existentes, de esta forma se garantiza la asertividad del impacto. Es importante el suministro de la información por parte de la empresa para apoyar la fase diagnóstica y para direccionar acciones ajustadas a las necesidades organizacionales. Se debe tener en cuenta que la información se manejará con absoluta confidencialidad y el propósito estará orientado al mejoramiento organizacional. El análisis de los datos obtenidos brindará herramientas para lograr identificar los recursos que la empresa dispone en la promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

## Fase 3

### Generación Hipótesis de Negocio

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

A continuación, se sugiere una metodología llamada Model Canvas que involucra escenarios reflexivos que facilitan la generación de hipótesis de negocio frente al tema de turnicidad, sueño y fatiga. Utilizar el Business Model Canvas en el marco de la turnicidad, el sueño y la fatiga, implica considerar aspectos específicos relacionados con este tema. Aquí hay una adaptación de cómo se podría aplicar el Canvas para llegar a una hipótesis de negocio centrada la prevención de estos aspectos:

- Identificación de grupos específicos de empleados que están más expuestos a turnos rotativos y fatiga laboral. Generar hipótesis sobre necesidades específicas y posibilidades para mantener un sueño saludable y enfrentar la fatiga.

- Creación de programa de prevención, de estrategias y recursos para mejorar la calidad del sueño y reducir la fatiga en el trabajo. Generar hipótesis sobre las medidas que mejorarían la salud y el bienestar de los trabajadores.
- **Identificación de canales efectivos para comunicar la implementación del programa a los empleados, tales como:** sesiones informativas, material digital, capacitaciones, etc. Generar hipótesis sobre formas y canales efectivos para vincular a quienes requieren apoyo.
- **Establecimiento de una relación de apoyo y seguimiento para los empleados que participan en el programa.** Generar hipótesis sobre cómo se puede mantener el compromiso y la participación a largo plazo.
- **Identificación de recursos financieros para implementar y mantener el programa:** presupuesto asignado, financiamiento para capacitaciones, etc. Generar hipótesis sobre la inversión en la salud y el bienestar de los trabajadores y su impacto en la productividad.
- **Identificación de recursos necesarios para el programa:** personal capacitado, herramientas de monitoreo del sueño, materiales educativos, etc. Generar hipótesis sobre las rutas para acceder y utilizar los recursos de manera efectiva.
- **Definición de actividades esenciales del programa:** evaluación del sueño, capacitaciones sobre higiene del sueño, seguimiento de la fatiga laboral, etc. Generar hipótesis sobre la efectividad de estas actividades para mejorar la calidad del sueño y reducir la fatiga.

- **Identificación de socios potenciales para propiciar colaboraciones y soporte externo:** como expertos en salud del sueño, médicos especializados, instituciones de salud, etc. Generar hipótesis sobre la manera en que estas alianzas pueden fortalecer y respaldar el programa.
- Estimación de los costos asociados con la implementación y mantenimiento del programa, considerando presupuesto y sostenibilidad. Generar hipótesis sobre la forma de mantener los costos bajo control sin comprometer la calidad y efectividad del programa.

Adaptar el modelo Canvas para generar las hipótesis permitirá a la empresa visualizar y estructurar de manera clara las estrategias y aspectos clave para el desarrollo del programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga. Estas son algunas preguntas reflexivas que pueden ayudar a generar las hipótesis de negocio:

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la gerencia sobre los efectos de la fatiga en la productividad y la salud de los empleados?
- ¿Ha identificado la gerencia signos de fatiga crónica entre los empleados o patrones que indiquen agotamiento o falta de energía en el trabajo?
- ¿Por qué considera la gerencia que es importante abordar la fatiga dentro del entorno laboral? ¿Ha observado impactos negativos en el rendimiento laboral o en la seguridad?
- ¿Qué nivel de compromiso y apoyo está dispuesta la gerencia a proporcionar para la implementación de un programa integral de gestión de la fatiga?

- ¿Qué recursos (financieros, de personal, tiempo, etc.) estaría dispuesta la empresa a asignar para este programa?
- ¿Cuáles son las expectativas de la gerencia en términos de los beneficios que el programa de gestión de la fatiga podría aportar a la empresa y a sus empleados?
- ¿Cómo planea la gerencia medir el éxito o impacto del programa? ¿Qué indicadores consideraría relevantes para evaluar su efectividad en la reducción de la fatiga laboral?
- ¿Qué papel cree la gerencia que deben desempeñar los líderes y gerentes en la promoción de prácticas saludables y en la gestión de la fatiga en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo cree la gerencia que este programa podría influir en la cultura organizacional y en la percepción de la empresa como un lugar que valora el bienestar de sus empleados?
- ¿Está la gerencia dispuesta a adoptar este programa como una iniciativa a largo plazo, reconociendo que la gestión de la fatiga es un aspecto continuo que requiere atención constante?

Para dar continuidad a la generación de hipótesis se sugieren a continuación algunas hipótesis de negocios:

Implementar estrategias para mitigar la fatiga laboral reducirá el ausentismo de los empleados debido a problemas asociados con la fatiga en un porcentaje específico en un período de tiempo determinado.

Proporcionar capacitación sobre la gestión del tiempo, descansos adecuados y estrategias para reducir la fatiga, propiciará un aumento en la eficiencia y la productividad laboral en un porcentaje establecido.

Gestionar la fatiga reducirá los riesgos de accidentes laborales y mejorará las condiciones de seguridad laboral en el lugar de trabajo, disminuyendo los incidentes relacionados con la fatiga.

Implementar medidas para reducir la fatiga laboral aumentará la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados en un porcentaje determinado, contribuyendo a una mayor retención de talento.

Combatir la fatiga laboral reducirá la frecuencia de errores y mejorará la toma de decisiones de los empleados, propiciando mayor calidad en el trabajo.

Estas hipótesis pueden guiar el desarrollo e implementación de estrategias específicas para abordar la fatiga en el lugar de trabajo. Evaluar su eficacia y ajustarlas según los resultados obtenidos es clave para garantizar el éxito y el impacto positivo del programa en la empresa.

## Fase 4

### Evaluación Inicial

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

### **Comunicación y sensibilización**

Para garantizar la comprensión y participación en la evaluación previa se recomienda implementar estrategias de comunicación. Para ello, se sugiere desarrollar campañas que destaquen los beneficios de gestionar la turnicidad, el sueño y la fatiga, destacando el impacto positivo en el desempeño y ambiente laboral.

### **Implementación evaluación previa**

Para la implementación de la evaluación la empresa debe realizar la convocatoria, y para ello se deberá cargar en el Psicobox la base de datos con los datos de las personas que van a participar en la encuesta. Para ello, se sugiere leer el instructivo de aplicación que se encuentra en el Psicobox en el programa de prevención de turnicidad, sueño y fatiga. Luego del cargue de la información en el psicobox al trabajador le será socializado por parte del facilitador a cargo, el link para poder acceder al cuestionario.

Se sugiere que el facilitador apoye la logística de la convocatoria y la implementación de la evaluación previa realizando una socialización. La empresa deberá garantizar la disponibilidad del personal para la prueba y realizar un seguimiento para su cumplimiento.

## Fase 5

### Caracterización de la población

La caracterización de la población a partir de la aplicación de la evaluación de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga permite de un lado, analizar diferentes aspectos relacionados con la salud mental y el bienestar de los empleados y de otro, considerar la efectividad de las medidas preventivas implemen-

tadas. Estas son algunas de las recomendaciones para tener en cuenta en el desarrollo de la caracterización:

Clasificar a los trabajadores en diferentes niveles de fatiga y calidad del sueño. Esto puede implicar categorizarlos según su capacidad para descansar adecuadamente y manejar la fatiga en el trabajo.

Identificar y caracterizar a los trabajadores que experimente factores de riesgo individuales que propician problemas de sueño y fatiga, como trastornos del sueño previamente diagnosticados, estrés crónico u otros problemas de salud.

Evaluar la capacidad de los trabajadores para adaptarse a los horarios de trabajo rotativos o atípicos. Algunos podrían exhibir mayor adaptabilidad y otros pueden experimentar más dificultades. Identificar a los trabajadores que podrían beneficiarse de programas de apoyo específicos como: entrenamiento en higiene del sueño, técnicas de manejo del estrés, ejercicio físico o cambio en los horarios laborales.

Evaluar la conciencia y las actitudes de los trabajadores hacia la importancia del sueño y la fatiga en el rendimiento laboral y la salud personal. Esto podría ayudar a identificar la disposición para participar en programas de prevención.

Identificar los trabajadores que podrían experimentar diferentes niveles de vulnerabilidad a los errores y accidentes relacionados con la fatiga. Esto implica analizar la fatiga y los problemas de sueño en relación con los niveles de rendimiento laboral y la seguridad en el trabajo.

Estas caracterizaciones permitirán identificar a aquellos trabajadores que requieren apoyo o intervención para mejorar su salud y bienestar, en relación con el sueño y la fatiga en el entorno laboral. Además, la caracterización de la población proporciona herramientas para diseñar estrategias específicas de prevención y apoyo dirigidas a las necesidades identificadas en la organización.

## Fase 6

### Definición de Acciones de Intervención

Con el fin de realizar una implementación efectiva de los programas ofrecidos por ARL Positiva Compañía de Seguros se propone una serie de acciones que contribuyen a fortalecer tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas.

De modo que, según los resultados de la evaluación correspondiente a la prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga, la evaluación de desempeño psicosocial, las hipótesis de negocio y la revisión de fuentes de información, se proponen acciones para validar las hipótesis que se construyeron previamente. Estas acciones están organizadas en dos componentes, a saber: fortalecimiento de competencias organizacionales y fortalecimiento de competencias humanas. A continuación, se exponen las acciones propuestas para cada uno de los componentes.

## Fortalecimiento competencias organizacionales

### Mesas Ejecutivas de Trabajo

Como parte de las competencias organizacionales se propone la consolidación de las mesas ejecutivas de trabajo. Espacios compuestos por los directivos y áreas de interés de la empresa para tomar decisiones. Se espera que en las mesas de trabajo se amplíe la información sobre los factores de riesgo prioritarios, se tenga en cuenta el trabajo que se realiza en los diferentes programas y se definan acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo, esto equivale a realizar control en la fuente. En las mesas ejecutivas de trabajo se definirán controles administrativos, es decir, procedimientos y acciones orientadas a garantizar la eficiencia de las operaciones en la empresa. Los controles administrativos tienen el propósito de un lado, de apoyar el cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud para los trabajadores y de otro, garantizar la sostenibilidad y productividad de la empresa. Ahora bien, con respecto de los factores psicosociales, estos controles trazan el camino para la adquisición y conservación de prácticas saludables que consoliden una cultura de promoción de la salud mental y la prevención de los efectos psicosociales nocivos.

Las mesas ejecutivas de trabajo en el programa para la prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga tienen funciones relevantes para promover la salud mental de los empleados. Estas mesas pueden estar conformadas por grupos multidisciplinarios: profesionales de talento humano, psicólogos, terapeutas, médicos, representantes sindicales y, en algunos casos, trabajadores voluntarios interesados en el tema. Sus funciones principales podrían ser las que se mencionan a continuación:

- Identificar señales de alarma o detección temprana entre los empleados mediante encuestas de bienestar, evaluaciones de salud mental o informes de talento humano.
- Organizar charlas, talleres o seminarios para generar procesos de formación y sensibilización con los empleados en temas de autogestión emocional, prevención de conductas e ideación perjudicial autodirigida, señales de alarma, protocolos de actuación, orientación para buscar ayuda temprana y para posicionar la salud mental en el entorno laboral.
- Crear programas específicos para abordar temas de salud emocional, pueden ser sesiones de terapia grupal, grupos de apoyo o actividades que propicien la reducción de estrés o acceso a recursos externos como líneas telefónicas de ayuda o servicios de asesoramiento.
- Fomentar una cultura en la empresa que apoye abiertamente a quienes enfrentan dificultades o crisis por sueño o fatiga, eliminando estigmas y promoviendo un entorno de comprensión, empatía y compasión.
- Realizar seguimiento y evaluación a los programas implementados para garantizar su eficacia y recopilar comentarios de los empleados para realizar ajustes y mejoras continuas.
- Implementar estrategias preventivas como la promoción de hábitos de vida saludables, políticas de flexibilidad laboral o programas de gestión del estrés.
- Brindar apoyo a los empleados que se reintegran al trabajo después de una licencia médica relacionada con problemas de sueño y fatiga.

Las mesas de trabajo en el programa para la prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga son una estrategia para fortalecer las competencias organizacionales. Por ello, son fundamentales para crear un entorno laboral que permita a los empleados sentirse respaldados y tener acceso a recursos para afrontar los desafíos de la salud mental de manera adecuada.

### Controles Administrativos

Para garantizar la implementación exitosa del programa es fundamental establecer controles administrativos que aseguren el desarrollo adecuado y eficiente de las acciones ejecutadas. A continuación, se mencionan algunos controles administrativos que podrían ser útiles:

- Encuestas periódicas de bienestar emocional y mental para monitorear el estado general de la salud mental de los empleados a partir del seguimiento de indicadores específicos.
- Evaluaciones de riesgos psicosocial en el lugar de trabajo para identificar los factores que contribuyen a generar fatiga.
- Registros y estadísticas de la participación y uso de los recursos del programa como sesiones de terapia, grupos de apoyo, líneas de ayuda, etc.
- Evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa en la salud mental de los empleados como la reducción de casos reportados, el aumento en la búsqueda de ayuda o el cambio en la percepción del entorno laboral.
- Políticas y procedimientos relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo que consideren la retroalimentación de los empleados y los resultados de las evaluaciones.

- Formaciones y capacitación regulares al personal de recursos humanos, líderes y empleados sobre las formas para identificar señales de fatiga y conocer rutas para acceder a recursos de apoyo.
- Regulaciones y leyes laborales relacionadas con la salud mental y la privacidad de la información ofreciendo un marco normativo para el Programa de Prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga.
- Formaciones para los líderes y gerentes con el fin de orientar adecuadamente a sus equipos, reconocer signos de fatiga y derivar a recursos de apoyo.
- Implementación de política de rotación de tareas, especialmente en cargos con altas demandas emocionales, con el fin de diversificar tareas y generar tiempos para la recuperación emocional. (Ver Apéndice II. Modelo Política rotación de tareas)
- Implementación de Política de vida saludable para fomentar e integrar hábitos saludables en la comunidad trabajadora. (Ver Apéndice I. Política de vida saludable).
- Implementación de Política de desconexión laboral que promueve el cumplimiento de horarios con el fin de equilibrar los tiempos laborales y personales. (Ver apéndice III. Política de desconexión laboral).
- Conocimiento de perfiles sociodemográficos extendidos, considerando las competencias, formación, capacitación y entrenamiento de quienes ocupan los diferentes cargos y puestos de trabajo.
- Fomento de la cultura organizacional basada en vínculos familiares.

Estos controles administrativos son vitales para garantizar que el programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga esté bien estructurado, sea efectivo y se ajuste a las necesidades cambiantes de los empleados y de la empresa.

## Boletín Prevención de la Fatiga

Un boletín sobre prevención de la fatiga en una empresa puede ser una herramienta informativa y educativa diseñada para propiciar la prevención de la fatiga y ofrecer recursos a los empleados para la gestión de esta. A continuación, algunos elementos claves que podrían estar presentes en un boletín de este tipo:

- Artículos informativos: Información sobre la fatiga, sus síntomas, formas de reconocerlos y su impacto en la salud mental.
- Consejos de autocuidado: estrategias y consejos prácticos para adquirir hábitos efectivos de sueño y descanso, incluyendo psicoeducación en fatiga, higiene del sueño, ejercicios de relajación previos al sueño, prácticas de mindfulness, etc.
- Recursos disponibles: Información sobre los recursos disponibles en la empresa, como programas de apoyo, servicios de asesoramiento, líneas telefónicas de ayuda, etc.
- Entrevistas o colaboraciones con expertos: Entrevistas con psicólogos, terapeutas u otros expertos en salud mental que puedan ofrecer consejos y estrategias específicas.
- Eventos o programas futuros: Anuncios sobre la realización de eventos relacionados con la salud mental como: talleres, charlas, grupos de apoyo, etc.
- Enlaces o referencias externas: Recomendaciones de libros, sitios web, aplicaciones móviles u otras fuentes externas confiables para obtener más información sobre el tema.

- Mensaje del líder o de recursos humanos: Mensaje de apoyo y aliento de parte de la dirección o el departamento de recursos humanos, destacando la importancia del bienestar mental en la empresa.

El boletín busca ofrecer información valiosa, promover el conocimiento, el autocuidado y alentar a los empleados a buscar ayuda si lo necesitan. Su diseño puede variar dependiendo de la cultura y las necesidades específicas de la empresa (Ver Apéndice IV).

### Componentes Participativos

El programa para la prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga está constituido por componentes participativos presenciales y virtuales. A continuación, se exponen sucintamente las cualidades de estos dos espacios.

**Espacio Presencial:** El proceso de psicoeducación como medida de prevención primaria, se propone como un escenario presencial para realizar procesos de formación y acompañamiento a través de la metodología de microciclos que incluyen actividades grupales para fortalecer las estrategias en los trabajadores que tengan diagnósticos asociados a fatiga o problemas del sueño. En consecuencia, para lograr este propósito, se requiere de tiempo y espacio para el desarrollo de las tres sesiones de intervención. Cada sesión tiene una duración de dos horas, se recomienda realizarlas durante el plazo de un mes.

**Espacio virtual:** El acompañamiento individual que se realizará por parte del Sistema de Vigilancia de la ARL, para los casos críticos que requieran un seguimiento dentro del Sistema de Vigi-

lancia de Riesgo Psicosocial. La asesoría individual será virtual y tendrá como objetivo brindar atención interdisciplinar a los trabajadores incluidos en el programa con el fin garantizar que estén recibiendo tratamiento por parte del médico tratante y que estén mostrando adherencia al mismo. Durante este espacio se indagará por el avance en la adquisición de habilidades para prevenir y controlar síntomas asociados a la fatiga y los problemas del sueño. Se revisarán datos relacionados con el ausentismo del trabajador y la percepción de su estado.

### **Criterios de inclusión**

Los criterios de inclusión al programa garantizan que los trabajadores con síntomas asociados a la fatiga o con problemas del sueño que afectan su calidad de vida y el adecuado desarrollo de sus funciones laborales, reciban una atención oportuna y coherente con el grupo de inclusión.

Los grupos de inclusión pueden ser:

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

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

**Grupo III:** Trabajadores sin diagnóstico médico, pero con una puntuación alta en el nivel de riesgo de la escala de fatiga. También aquellos trabajadores que presenten síntomas relacionados

con trastornos del sueño, fatiga crónica o que estén expuestos a jornadas extensas y turnos de trabajo nocturnos.

### **Modalidades de atención**

Para el desarrollo de los diferentes componentes temáticos en promoción y prevención dirigidos tanto a la población sana, como a trabajadores de cualquier grupo de riesgo se dispondrán espacios virtuales y espacios presenciales.

Los grupos presenciales son espacios sincrónicos que se dan en un tiempo y lugar previamente definidos. En estos espacios se hará entrega a los trabajadores una guía con herramientas para asegurar el avance en la adquisición de conductas preventivas y de autocuidado.

Estos grupos participativos aportarán a los trabajadores miembros del programa, habilidades para prevenir y controlar situaciones personales de crisis. En estos espacios participarán todos los grupos de inclusión del programa (I, II, III). Es probable que en estos escenarios aparezcan dudas sobre la experiencia individual, se recomienda invitar a los trabajadores participantes a que registren dichas dudas, para que puedan comentarlas en los espacios de seguimiento individual de la línea de apoyo que tiene contemplada la ARL dentro del área del Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

### **Rotación de Turnos**

Implementar un programa de rotación de turnos efectivo como parte de la estrategia de prevención y manejo de fatiga y el sueño requiere una planificación cuidadosa y la participación de la dirección y de los empleados. Aquí hay un conjunto de pasos que

pueden guiar el desarrollo de la implementación de la estrategia de rotación de turnos:

### **Evaluación de riesgos y necesidades**

- Analizar la carga de trabajo actual y futura para determinar la necesidad de rotación de turnos.
- Identificar las tareas críticas y aquellas que podrían verse afectadas por la fatiga.
- Realizar un estudio de la población trabajadora para identificar las preferencias de la población en relación con los horarios de trabajo. Considerar la edad, las responsabilidades familiares y otros factores relevantes.

### **Diseño de patrones de rotación**

- Involucrar a los empleados en el proceso de diseño, recopilando sus opiniones y preferencias sobre patrones de rotación.
- Analizar las mejores prácticas en la industria para identificar patrones de rotación que minimicen la fatiga y faciliten la adaptación del cuerpo al cambio de horarios.

#### Implementación de políticas

- Desarrollo políticas claras y pertinentes sobre la rotación de turnos, abordando aspectos como la frecuencia, la duración y los métodos de asignación.
- Proporcionar capacitación a los supervisores sobre la implementación de la rotación de turnos, incluyendo la identificación de signos de fatiga y la gestión de la carga de trabajo.

#### Evaluación y ajuste continuo

- Implementar sistemas de monitoreo para evaluar el impacto de la rotación de turnos en la salud y el desempeño de los empleados.
- Solicitar retroalimentación regular de los empleados sobre la efectividad de los patrones de rotación y la gestión de la fatiga.

### **Recursos de apoyo y educación**

- Proporcionar recursos de bienestar como: programas de manejo del estrés, acceso a servicios de apoyo psicológico y materiales educativos sobre higiene del sueño.
- Ofrecer sesiones de capacitación periódicas sobre técnicas para mejorar la calidad del sueño y la gestión del tiempo libre entre turnos.

### **Evaluación de resultados**

- Analizar los datos sobre ausentismo, rotación de personal y desempeño laboral para evaluar los resultados del programa.
- Realizar ajustes en los patrones de rotación y políticas según los resultados y la retroalimentación obtenida.

### **Comunicación continua**

Comunicar de manera transparente los objetivos del programa, los cambios en los patrones de rotación y cualquier ajuste implementado.

Promover continuamente la conciencia sobre la importancia del sueño y la fatiga en la salud y el rendimiento laboral.

Los pasos enunciados permiten a la organización implementar la estrategia de rotación de turnos para contribuir a la prevención de la fatiga y del sueño, promoviendo la salud y el bienestar de los empleados. Es fundamental mantener una mentalidad de ajuste continuo y adaptabilidad a medida que se implementan y evalúan las medidas para lograr que la estrategia responda de manera adecuada a las necesidades y realidades de la empresa.

## Análisis de causas y Buenas Prácticas Para la Gestión de la Fatiga

El análisis de las causas y la identificación de buenas prácticas son componentes fundamentales para el diseño y la mejora continua del programa de prevención y manejo de la fatiga y el sueño en una empresa. A continuación, se sugieren una serie de acciones para poder llevar a cabo el análisis:

### Identificación del Problema

Recopilar datos relevantes sobre la fatiga en la empresa. Esto puede incluir tasas de ausentismo, accidentes laborales, encuestas de satisfacción de los empleados, patrones de rotación de turnos, entre otros.

- Realizar entrevistas y sesiones de grupo con los empleados para obtener información cualitativa sobre sus experiencias y percepciones con respecto a la fatiga. Integrar preguntas abiertas pueden revelar aspectos críticos.
- Examinar informes de salud y seguridad laboral para identificar patrones relacionados con la fatiga. Los incidentes o accidentes pueden ser indicadores de problemas subyacentes.

- Evaluar los patrones de turnos y horarios de trabajo. Puesto que la fatiga puede estar vinculada a jornadas laborales prolongadas, a turnos rotativos frecuentes o, a la falta de descansos adecuados.
- Examinar las políticas y prácticas laborales de la empresa. Revisar si existen políticas que podrían contribuir a la fatiga, como políticas de horas extras, falta de políticas de descanso, etc.
- Administrar encuestas de bienestar para medir el nivel de fatiga percibido por los empleados y para identificar posibles desencadenantes. Generar preguntas específicas sobre la calidad del sueño y el equilibrio entre el trabajo y vida personal.
- Examinar las tasas de rotación del personal. Puesto que la fatiga crónica puede contribuir a la insatisfacción laboral y a la salida de empleados.
- Trabajar en colaboración con profesionales de SST para evaluar la salud física y mental de los empleados, recopilando información sobre el impacto de las condiciones laborales en la fatiga.
- Comparar el desempeño y las prácticas de la empresa con los estándares de la industria. Esto puede ayudar a identificar áreas en las que la empresa podría estar rezagada en términos de gestión de la fatiga.
- Examinar los historiales médicos de los empleados para identificar problemas de salud que podrían estar relacionados con la fatiga. Las condiciones médicas preexistentes pueden agravarse por condiciones laborales inadecuadas.
- Realizar observaciones directas en el lugar de trabajo para identificar condiciones que podrían contribuir a la fatiga. Esto incluye factores como: iluminación, ruido, ergonomía y condiciones ambientales.

- Comparar el presente con períodos anteriores para identificar tendencias en el aumento o disminución de la fatiga, identificando cambios en las prácticas laborales o en los entornos que podrían afectarse.
- Solicitar retroalimentación directa de los empleados a través de canales formales e informales, recopilando información valiosa sobre sus experiencias y percepciones.
- Evaluar la carga de trabajo y las demandas laborales, identificando desequilibrios entre la carga de trabajo y los recursos disponibles.

Indagar sobre los aspectos identificados permitirá identificar las causas y problemas relacionados con la fatiga en la empresa. Se sugiere adoptar un enfoque integral y considerar tanto los aspectos cuantitativos, como cualitativos para obtener una comprensión completa de la situación.

### **Formación de un Equipo de Análisis**

La gestión de la fatiga en una empresa es un tema importante. Por ello, se recomienda conformar y formar un equipo para realizar el análisis de las causas y buenas prácticas vinculadas con la fatiga. Los miembros de este equipo deben tener una combinación de habilidades y conocimientos específicos para abordar de manera efectiva este problema. Aquí hay algunas categorías de personas que podrían ser consideradas para formar parte de un equipo de este equipo.

Profesionales de seguridad y salud en el trabajo, especialistas en seguridad y salud en el trabajo, técnicos de seguridad, recursos humanos, profesionales médicos, médicos ocupacionales, enfermeros o enfermeras de salud ocupacional, especialistas en ergonomía, profesionales con experiencia en diseño ergonómico y evaluación de puestos de trabajo; expertos en gestión del tiempo, asesores en gestión del tiempo y productividad, representantes de los trabajadores, delegados sindicales o representantes de los empleados, analistas de datos, expertos en análisis de datos, gerentes, supervisores, personas que tienen una comprensión directa de las operaciones y pueden identificar áreas problemáticas, profesionales de la psicología organizacional, psicólogos organizacionales que pueden ayudar a comprender aspectos psicológicos relacionados con la fatiga y el bienestar en el trabajo y profesionales y expertos en la seguridad vial.

La diversidad de habilidades y experiencias en este equipo puede ayudar a abordar la fatiga desde múltiples perspectivas. Es fundamental fomentar la colaboración y el intercambio de ideas para desarrollar estrategias efectivas en la gestión de la fatiga en la empresa. Se recomienda la formación de un equipo de análisis interdisciplinario para desarrollar el análisis de causas y buenas prácticas para la gestión de la fatiga por las razones que se enuncian a continuación:

**Perspectivas Multidisciplinarias:** La fatiga y la gestión del sueño son temas complejos que afectan diferentes aspectos de la organización, desde la seguridad laboral hasta la salud y el bienestar de los empleados. Al formar un equipo multidisciplinario que incluya representantes de diferentes áreas como recursos humanos, salud, seguridad, supervisores y empleados, se garan-

tiza una variedad de perspectivas y experiencia para comprender la problemática de manera integral.

**Acceso a diversas habilidades y conocimientos:** Cada miembro del equipo puede aportar habilidades y conocimientos únicos. La fatiga en el lugar de trabajo puede tener raíces en diversas áreas, tales como: políticas laborales, gestión de turnos, ergonomía y salud mental. Un equipo diverso puede abordar estas áreas de manera integral.

**Compromiso de los empleados:** Involucrar a los empleados en el proceso de análisis es clave para entender sus experiencias y percepciones. La participación de los empleados permite identificar problemas que podrían pasar desapercibidos y aumenta la receptividad de la población trabajadora frente a las soluciones planteadas.

**Desarrollo de soluciones creativas:** La fatiga y la gestión del sueño requieren soluciones creativas y específicas para la cultura y el contexto de la empresa. Un equipo diverso está mejor equipado para generar ideas innovadoras y adaptar mejores prácticas a las necesidades específicas de la organización.

**Responsabilidad compartida:** Conformar un equipo de análisis genera una responsabilidad compartida. Los miembros del equipo pueden trabajar juntos para comprender las causas subyacentes de la fatiga y desarrollar soluciones efectivas, fomentando así una cultura de trabajo colaborativa.

**Gestión efectiva del cambio:** La implementación de soluciones para abordar la fatiga y la gestión del sueño a menudo implica cambios en las políticas y prácticas organizacionales. Un equipo

bien formado puede facilitar la gestión del cambio, asegurando una transición que minimice la resistencia.

**Asegurar la representación de todos los Niveles de la Organización:** Conformar un equipo de análisis garantizar que se incluyan representantes de todos los niveles de la organización, desde empleados de base hasta la alta dirección. Esto asegura que las soluciones propuestas sean prácticas y viables en todos los niveles jerárquicos.

**Mayor compromiso con el proceso:** La formación de un equipo de análisis también puede aumentar el compromiso con el proceso de mejora continua. Los miembros del equipo pueden convertirse en promotores del programa de gestión de la fatiga, destacando su importancia y participando activamente en su implementación y mantenimiento.

### Definición del Problema

El equipo deberá considerar las diferentes fases que se presentan a continuación para desarrollar sus funciones:

Delimitar el alcance del análisis, identificando áreas específicas relacionadas con la fatiga y el sueño.

**Priorizar problemas:** En situaciones donde hay múltiples factores que contribuyen a la fatiga, se requiere priorizar los elementos más críticos. Esto permitirá al equipo abordar primero los problemas que tienen un impacto significativo.

**Recopilar datos relevantes:** Identificar evidencias y datos relacionados con el problema para comprenderlo y fundamentar las decisiones tomadas durante el análisis.

**Construcción de un consenso común:** Todas las personas que integran el equipo deben estar de acuerdo sobre la naturaleza del problema, antes de abordarlo de manera efectiva.

**Evitar soluciones superficiales:** Un problema mal definido puede llevar a soluciones superficiales que no aborden las verdaderas causas subyacentes de la fatiga. Una definición clara del problema evita este problema y permite enfoques más profundos.

**Evaluar el impacto:** Posterior a la implementación de acciones para mitigar el problema definido se recomienda realizar una evaluación para valorar si las intervenciones han tenido el impacto deseado en la prevención y manejo de la fatiga.

**Alineación con objetivos organizacionales:** La definición precisa del problema asegura que el análisis esté alineado con los objetivos estratégicos y las metas de la organización, garantizando que las soluciones propuestas contribuyan al éxito general de la empresa.

### Diagrama de Ishikawa - Análisis de causas

Para el análisis de las causas se recomienda utilizar herramientas como el diagrama de Ishikawa que permite identificar y visualizar posibles causas de fatiga y deterioro del sueño en los trabajadores. Este es un ejemplo de Diagrama de Ishikawa para el análisis de causas de la fatiga en una empresa de manufactura:

#### Paso 1: Identificación del Problema

**Problema:** Aumento de la fatiga entre los trabajadores de la línea de producción.

#### Paso 2: Identificación de Categorías (Causas)

**Factores de Trabajo:** Jornadas laborales prolongadas. Alta velocidad de la línea de producción. Turnos rotativos.

**Ambiente de Trabajo:** Iluminación inadecuada. Ruido constante en el área de trabajo. Temperaturas extremas en el entorno de producción.

**Políticas y prácticas laborales:** Falta de políticas de descanso y pausas. Ausencia de flexibilidad en los horarios de trabajo. Escasa participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

**Salud y Bienestar:** Falta de programas de bienestar y apoyo psicológico. Acceso limitado a servicios de atención médica. Promoción limitada de hábitos de vida saludables.

### Paso 3: Análisis detallado de Causas

Causas	Controles sugeridos
Jornadas laborales prolongadas.	Evaluar la necesidad de horas extras y considerar ajustes en la planificación del personal.
Alta velocidad de la línea de producción.	Analizar la posibilidad de reducir la velocidad, para reducir la presión e implementar rotación de tareas para distribuir la carga.
Turnos rotativos.	Evaluar la frecuencia y dirección de la rotación y explorar la posibilidad de ajustar los patrones de rotación.
Ambiente de trabajo inadecuado por iluminación inadecuada.	Realizar una auditoría que contemple condiciones de iluminación y realizar las mejoras necesarias.

Causas	Controles sugeridos
Ruido constante en el área de trabajo.	Identificar fuentes de ruido y aplicar medidas de control.
Temperaturas extremas en el entorno de producción.	Evaluar el sistema de control de temperatura y hacer ajustes si es necesario.
Políticas y Prácticas Laborales:	Evaluar la efectividad de las políticas actuales y realizar ajustes.
Falta de políticas de descanso y pausas.	Implementar políticas que fomenten pausas regulares.
Ausencia de flexibilidad en los horarios de trabajo	Explorar opciones de flexibilidad laboral como, jornadas comprimidas. Fomentar la comunicación abierta sobre necesidades de los trabajadores en relaciones con los horarios.
Escasa participación en la toma de decisiones.	Involucrar a los empleados en la toma de decisiones sobre políticas laborales y establecer canales para recibir retroalimentación y sugerencias.
Falta de programas de bienestar y apoyo psicológico.	Explorar opciones de servicios de atención médica en el lugar de trabajo. Facilitar información sobre programas de atención médica externos.
Promoción limitada de hábitos saludables para la vida.	Implementar campañas de concientización sobre hábitos saludables. Facilitar el acceso a recursos y programas de promoción de la salud.

#### Paso 4: Validación y Retroalimentación

Para legitimar y fortalecer el proceso se recomienda compartir el diagrama de Ishikawa con los empleados y supervisores. De esta manera, se validarán las causas identificadas y se obtendrá retroalimentación de los empleados con posibles contribuciones adicionales. Este ejemplo ilustra la manera como el diagrama de Ishikawa puede ser utilizado para identificar y analizar las causas de la fatiga en una empresa, proporcionando una base para el desarrollo de soluciones efectivas.

- **Entrevistas y encuestas**

Realizar entrevistas y encuestas a empleados para obtener información directa sobre las percepciones y experiencias relacionadas con la fatiga y el sueño.

Evaluar las políticas y prácticas actuales de la empresa en relación con la gestión del tiempo, los turnos y las expectativas de trabajo.

- **Identificación de buenas prácticas**

Investigar y revisar la literatura existente sobre programas de prevención de fatiga y sueño.

Realiza un benchmarking con otras empresas de la industria para identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas.

- **Desarrollo de Soluciones**

Facilitar sesiones de diálogo con el equipo a partir de lluvia de ideas para generar soluciones creativas y prácticas.

Priorizar las soluciones identificadas según su impacto potencial y su viabilidad de implementación.

### • Planificación de implementación

Implementar un programa de prevención de fatiga y sueño en una empresa requiere la adopción de un plan de acción que aborde aspectos del entorno laboral y del bienestar de los empleados. A continuación, se presentan algunas acciones que podrían ser parte del programa de prevención y manejo de la fatiga. Estos pueden adaptarse de acuerdo con las necesidades de cada organización:

Requerimiento	Plan de acción sugerido
Formación y consciencia sobre el sueño y la fatiga	Desarrollar sesiones de formación sobre la importancia del sueño y sus efectos en la salud y el rendimiento laboral. Crear materiales educativos que destaquen prácticas saludables de sueño.
Gestión de horarios y turnos.	Revisar y ajustar los horarios de trabajo para minimizar la fatiga. Implementar políticas que limiten las horas extras y promuevan la rotación de turnos de manera equitativa.
Promoción de pausas y descansos:	Establecer políticas que fomenten pausas regulares y descansos cortos durante la jornada laboral. Crear áreas designadas para descansos y proporcionar recursos para la relajación.

Requerimiento	Plan de acción sugerido
Mejoramiento de las condiciones ambientales:	Realizar evaluaciones ergonómicas y hacer ajustes en los puestos de trabajo según sea necesario. Implementar medidas para mejorar la iluminación, reducir el ruido y mantener temperaturas confortables para el desarrollo laboral.
Flexibilidad laboral	Ofrecer opciones de trabajo remoto o jornadas comprimidas. Permitir la flexibilidad en los horarios para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados.
Programas de bienestar y apoyo psicológico:	Introducir programas de bienestar para los empleados que incluyan actividades físicas, aspectos sobre nutrición y manejo del estrés. Ofrecer servicios de asesoramiento y apoyo psicológico.
Acceso a servicios de salud:	Facilitar el acceso a servicios médicos en el lugar de trabajo, tales como: revisiones de salud y chequeos regulares. Colaborar con proveedores de atención médica para ofrecer servicios a los empleados.
Política de licencias y vacaciones:	Revisar y ajustar las políticas de licencias y vacaciones para garantizar períodos adecuados de descanso. Promover una cultura que aliente a los empleados a tomar tiempo libre para descansar y recargarse.

Requerimiento	Plan de acción sugerido
Monitoreo y evaluación continua.	Implementar sistemas de monitoreo para evaluar la fatiga y el bienestar de los empleados. Realizar encuestas periódicas para obtener retroalimentación y realizar ajustes según sea necesario.
Integración de tecnología:	Considerar el uso de tecnologías que ayuden a monitorear la calidad del sueño de los empleados. Proporcionar herramientas de gestión del tiempo que faciliten la planificación y la reducción del estrés.
Promoción de hábitos saludables.	Organizar campañas que fomenten la consciencia sobre la importancia de adoptar hábitos saludables. Facilitar acceso a recursos y programas de promoción de la salud.
Propiciar la toma de decisiones participativas:	Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con las políticas laborales y los horarios. Establecer canales para la retroalimentación constante.
Creación de una cultura de bienestar:	Promover una cultura que valore el bienestar de los empleados. Reconocer y recompensar prácticas saludables y comportamientos proactivos.

Dado que cada empresa tiene unas dinámicas únicas se requiere que los planes de acción se adapten a las necesidades y circunstancias específicas de la organización. La implementación exitosa de un programa de prevención de fatiga y sueño generalmente implica un enfoque holístico que combine varios de estos elementos.

### Paso 5: Implementación

Se recomienda realizar la implementación de soluciones a través de pruebas piloto en áreas específicas para evaluar su efectividad, antes de realizar una implementación a gran escala. A continuación, se mencionan algunos elementos fundamentales para garantizar la efectividad de la implementación:

- **Monitoreo y evaluación continua**

Establecer indicadores clave de desempeño para medir el impacto del programa en términos de reducción de fatiga y mejora del sueño.

Realizar regularmente retroalimentación con los empleados sobre las acciones implementadas para ajustar el programa según sea necesario.

- **Mejora continua**

Analizar los resultados obtenidos y compartir las lecciones aprendidas con el equipo.

Realiza ajustes y mejoras continuas en el programa según la retroalimentación, los resultados y las cambiantes condiciones laborales.

Este enfoque proporciona una estructura para analizar las causas de la fatiga y el deterioro del sueño, identificando buenas prácticas e implementando acciones de prevención efectiva. Desde este enfoque de trabajo es fundamental contar con la participa-

ción activa de los empleados y generar canales de comunicación transparente en todas las etapas del proceso.

## Fortalecimiento de Competencias Humanas

El proyecto educativo empresarial para la prevención y el manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga tiene dentro de sus objetivos fortalecer estrategias humanas. A continuación, se lista una serie de temas que podrían ser abordados en un proyecto educativo para el manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga tanto con líderes, como con trabajadores:



### Temáticas para líderes

#### Módulo 1:

##### Consciencia y comprensión

Comprensión de los impactos de la turnicidad y la fatiga en la salud mental y física de los empleados.  
Sensibilización sobre la importancia del sueño y su relación con la productividad y el bienestar.

#### Módulo 2:

##### Identificación y apoyo

Capacitación para la identificación de señales de fatiga y problemas de sueño en los equipos.  
Estrategias para apoyar y ofrecer recursos a los empleados que experimentan turnicidad y problemas de sueño.

#### Módulo 3:

##### Estrategias de gestión y liderazgo

Herramientas de liderazgo para gestionar equipos con horarios rotativos.  
Estrategias para asignar tareas y rotaciones de manera efectiva.

#### Módulo 3:

##### Apoyo emocional y comunicación

Habilidades para mantener una comunicación abierta y comprensiva sobre la salud mental y el sueño.  
Estrategias para brindar apoyo emocional a los empleados con turnos rotativos.

#### Módulo 5:

##### Cultura laboral y políticas

Consolidar una cultura de trabajo que valore el bienestar y la salud mental.  
Desarrollar políticas laborales que minimicen el impacto de la turnicidad en los empleados.

#### Módulo 6:

##### Autocuidado para líderes

Técnicas de gestión del estrés y autocuidado para los líderes.  
Estrategias para manejar el bienestar mientras se lideran equipos con turnos rotativos.

#### Módulo 7:

##### Recursos y apoyo continuo

Acceso a recursos internos y externos para apoyar a los empleados con problemas de sueño y fatiga.  
Fomento de programas de apoyo continuo para los empleados y los líderes.

#### Módulo 8:

##### Evaluación y mejora continua

Estrategias para evaluar el impacto de las políticas implementadas, realizando ajustes según sea necesario.  
Métodos para medir el bienestar y la productividad del equipo en relación con los cambios implementados.



## Temáticas para trabajadores

### Módulo 3: Manejo del estrés y relajación

Herramientas para manejar el estrés asociado con la turnicidad y la fatiga. Técnicas de relajación y manejo del estrés para mejorar la calidad del sueño.

### Módulo 4: Nutrición y actividad física

Importancia de la nutrición adecuada y el ejercicio para mejorar la resistencia y el bienestar general. Recomendaciones sobre dietas y ejercicios apropiados para aquellas personas con horarios rotativos.

### Módulo 5: Planificación y organización del tiempo

Estrategias para organizar el tiempo y planificar el sueño de manera más efectiva. Técnicas de administración del tiempo para maximizar el descanso y la recuperación.

### Módulo 6: Mejores prácticas laborales

Consejos para optimizar el rendimiento durante los turnos y mantener la concentración. Métodos para mejorar la productividad y la eficiencia en condiciones de trabajo con turnos rotativos.

### Módulo 8: Evaluación y seguimiento personal

Métodos para autoevaluar la calidad del sueño y la fatiga personal. Estrategias para ajustar hábitos y rutinas según las necesidades individuales.

#### Actividades de Prevención Primaria

Las actividades de prevención primaria son espacios en los que pueden participar todos los grupos de riesgo; especialmente la población sana. Es decir, líderes y trabajadores de áreas y procesos que presenten niveles de riesgo bajo o muy bajo. Las actividades de prevención están orientadas al desarrollo de acciones para el fortalecimiento de hábitos saludables que cuiden el descanso y prevengan la fatiga, a través de acciones de psicoeducación principalmente.

En el marco del Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga, las actividades de psicoeducación apor-

### Módulo 7: Recursos y apoyo disponible

Acceso a recursos internos y externos para apoyar la gestión del sueño y la fatiga. Información sobre servicios de asesoramiento, programas de bienestar y líneas de ayuda disponibles.

### Módulo 1: Consciencia y comprensión

Comprensión de los efectos de la turnicidad en la salud y el bienestar. Educación sobre la importancia del sueño y sus impactos en la salud física y mental..

### Módulo 2: Higiene del sueño y rutinas saludables

Estrategias para mejorar la calidad del sueño y establecer rutinas saludables. Técnicas de gestión del sueño para adaptarse a los horarios cambiantes.

tarán información clara y relevante, a todos los niveles de la organización, sobre los efectos que ocasionan los factores de riesgo psicosocial en la salud mental. Se hará énfasis en las causas de enfermedades como la fatiga crónica y los trastornos de sueño. Las acciones de psicoeducación son esenciales para sensibilizar a los empleados sobre la fatiga y el sueño. Para ello, se abordan inquietudes que pueden dar lugar a la creación de mitos individuales y colectivos. Las falsas creencias sobre la fatiga y el sueño pueden agudizar la situación de las personas afectadas y frenar la superación de los diagnósticos; por ello, la psicoeducación se orienta a la prevención.

Este programa contiene una guía destinada a los trabajadores que incluye talleres enfocados a la práctica, videos, lecturas y auto registros para el monitoreo permanente de señales de alarma, entre otras herramientas.

Además, el plan de psicoeducación incluye la explicación de los síntomas característicos de la fatiga y los problemas de sueño. También expone posibles eventos desencadenantes, aspectos sobre higiene del sueño y, finalmente, presenta la importancia de adoptar estilos de vida saludables y asumir la responsabilidad en el autocuidado.

## Componentes Temáticos por Microciclo

# Microciclo I

## Conceptualización La ciencia del sueño

Este componente tiene como objetivo la adquisición de hábitos efectivos de sueño y descanso. Para ello, se realiza presencialmente un taller grupal sobre el sueño y el descanso. En él se exponen los principales elementos del funcionamiento del cuerpo y la mente durante el sueño y el descanso. Además, se presentan los objetivos del programa y se realiza una contextualización general del mismo. Durante la primera sesión se entrega la guía del programa para trabajadores y se hacen recomendaciones de uso de esta. Así mismo este componente tiene como objetivo abordar el concepto de fatiga de una manera dinámica y brindar herramientas prácticas para diferenciar los tipos de fatiga que pueden surgir en el ámbito laboral, a saber: fatiga mental, física, sensorial y emocional. Esto con el propósito de que el trabajador adquiera la competencia para identificar los diferentes síntomas y signos asociados a cada una de estas. Además, en este taller se realizarán actividades prácticas para que los trabajadores logren identificar los factores de riesgo asociados a la fatiga y a partir de allí implementen medidas preventivas en su cotidianidad.

## Microciclo II

### Trastornos de sueño

Taller de grupal presencial para abordar tres problemas de sueño, a saber: inercia del sueño, deuda del sueño y micro sueño. La duración del taller es de 120 minutos. En esta sesión se explica la inercia del sueño, la etapa de transición del sueño a la vigilia y sus efectos en la reducción de la memoria y la incapacidad de realizar operaciones mentales simples, entre otras. Además, se expone el origen de la cantidad de sueño perdido a partir del descanso insatisfactorio y las recomendaciones para prevenir los micro sueños. El facilitador presenta a los participantes una serie de técnicas y pautas para adoptar una adecuada higiene del sueño (Técnica grounding).

## Microciclo III

### Hábitos saludables

Las actividades que se desarrollan en este componente están orientadas a brindar herramientas técnicas para identificar los diferentes hábitos que inciden en el bienestar y en la salud mental. Esto a través de ejercicios de sensibilización que destaquen la importancia del autocuidado y fomenten la adopción de hábitos saludables en la cotidianidad del trabajador. El taller está diseñado para tener una duración de dos horas divididas en cinco partes que consideran: presentación de objetivos y competencias a trabajar, sensibilización y consciencia mediante la evaluación de hábitos saludables y desarrollo del tema central por parte del facilitador.

En la parte práctica se explica la técnica 1+3+7+10 para la adquisición de hábitos saludables y, finalmente, para el cierre se propicia una plenaria que recoge las conclusiones de los participantes.

La ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un documento metodológico para poder brindar al facilitador herramientas prácticas para el desarrollo del proceso. Este se encuentra en los anexos de este documento y en la guía del facilitador.

### Fase 7

## Evaluación Final e Indicadores de Medida

Con el objetivo de medir y evaluar el impacto de las acciones de intervención de los programas implementados se aplicará una evaluación final. Se sugiere que esta se realice seis meses después de realizar la evaluación previa. Se trata de una valoración final a la implementación de las intervenciones o medidas diseñadas para abordar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de acuerdo con los objetivos planteados en cada programa. La evaluación final permitirá evaluar si las acciones implementadas han tenido un impacto positivo en el ambiente laboral y la salud mental de los empleados, proporcionando información valiosa para realizar ajustes y mejoras en las intervenciones futuras del programa de riesgo psicosocial.

Asimismo, la evaluación final permitirá conocer el impacto de las estrategias de intervención. Para ello, se plantean a continuación algunas consideraciones importantes:

**Periodicidad de medición:** Establecer un cronograma para recopilar estos datos y evaluar la evolución a lo largo del tiempo, puede ser mensual, trimestral o anual.

**Comparaciones temporales:** Comparar los indicadores de prevalencia antes y después de la implementación del programa para analizar su impacto.

**Segmentación por grupos:** Se recomienda segmentar los indicadores por grupos demográficos, departamentos o categorías laborales para comprender el impacto del programa de prevención y manejo de la fatiga y el sueño en diferentes sectores de la empresa.

**Relevancia y contexto:** Identificar si los indicadores seleccionados son pertinentes para la cultura y estructura de la empresa y si están alineados con los objetivos del programa a implementar en la empresa.

Para el programa de prevención y manejo de la turnicidad, la fatiga y el sueño se proponen una serie de indicadores de felicidad y bienestar que son fundamentales para evaluar el impacto en el ambiente laboral y en la capacidad de los empleados para enfrentar desafíos. Algunos indicadores que podrían utilizarse son:

#### **Nivel de energía y fatiga:**

- Evaluación de los niveles de energía a lo largo del día.
- Reducción en los reportes de fatiga y agotamiento.

#### **Calidad del sueño:**

- Mejora en la calidad del sueño de los empleados.
- Reducción en las quejas relacionadas con la falta de sueño.

#### **Estado de ánimo y satisfacción general:**

- Encuestas de satisfacción que midan el bienestar general de los empleados.
- Evaluación del estado de ánimo y la positividad en el lugar de trabajo.

#### **Productividad y desempeño laboral:**

- Mantenimiento o mejora en la productividad de los empleados.
- Reducción en los errores laborales o accidentes relacionados con la fatiga.

#### **Salud física y mental:**

- Mejora en la salud física general de los empleados.
- Disminución de problemas de salud mental relacionados con la fatiga.

#### **Absentismo y rotación de empleados:**

- Disminución del ausentismo relacionado con problemas de fatiga y sueño.

- Retención del talento y reducción en la rotación de empleados debido a problemas de salud relacionados con fatiga y sueño.

#### **Nivel de participación en programas de bienestar:**

- Participación de los empleados en programas diseñados para mejorar el sueño y reducir la fatiga.
- Retroalimentación sobre la efectividad y utilidad percibida de estos programas.

#### **Mejoras en la cultura y políticas laborales:**

- Cambios positivos en la cultura laboral que promuevan el descanso y la salud.
- Implementación exitosa de políticas que aborden la fatiga y el sueño en el trabajo.

#### **Relaciones interpersonales y apoyo en el trabajo:**

- Evaluación de la calidad de las relaciones interpersonales y el apoyo entre colegas.
- Niveles de apoyo percibido y brindado entre compañeros de trabajo en relación con la fatiga y el sueño.

## **Fase 8**

### **Entrega de Resultados y Retroalimentación Corporativa**

---

La entrega de resultados tras la implementación del programa o los programas implementados es crucial tanto para evaluar la efectividad de estos, como para tomar medidas correctivas o continuar con estrategias exitosas. Estos resultados se entregan con los propósitos que se mencionan a continuación:

**Evaluar el Impacto del Programa:** Evaluar y medir el bienestar de los empleados a partir de la percepción sobre el ambiente laboral, estrés, satisfacción, equilibrio trabajo-vida personal, entre otros aspectos.

**Identificar Mejoras:** Detectar áreas donde el programa ha tenido éxito y áreas que aún necesitan atención o mejora.

**Demostrar el Retorno de la Inversión (ROI):** Mostrar la efectividad del gasto, identificando si la inversión en el programa se traduce en mejoras medibles en el bienestar y en la productividad de los empleados.

**Reducción de Costos:** Identificar si el programa ha contribuido a reducir costos relacionados con ausentismo, rotación de personal o atención médica.

**Facilitar la Toma de Decisiones:** Ofrecer orientación y guía para estrategias futuras que permitan ajustar el programa actual o desarrollar nuevas estrategias para abordar áreas específicas de preocupación.

**Apoyar Políticas Empresariales:** Proporcionar datos para respaldar cambios en políticas internas relacionadas con el bienestar y la prevención de riesgos psicosociales.

**Cumplimiento Legal y Normativo:** Demostrar conformidad con las normativas y regulaciones relacionadas con la salud mental y el bienestar de los empleados.

**Fomentar la Participación y la Comunicación:** Evidenciar el aumento en la participación y el compromiso de los empleados con futuras iniciativas.

**Comunicar los Éxitos:** Celebrar los logros y mejoras obtenidas gracias al programa para fortalecer la cultura empresarial y motivar a los equipos.

La entrega de resultados se realizará por parte de nuestros profesionales especialistas a cargo, quienes entregarán a la empresa un informe detallado, teniendo en cuenta la recopilación de las fuentes de información y las actividades de intervención realizadas en cada una de las fases. Estos resultados permitirán a la empresa seguir avanzando hacia un entorno laboral más saludable y productivo.

## Fase 9

### Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores

---

Los programas de intervención “Positivamente más” están orientados a prevenir, identificar y abordar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas en entornos laborales. Por ello, uno de los objetivos es poder dar co-

bertura para que un importante porcentaje de trabajadores participe en los programas seleccionados en las empresas. Lo anterior teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su posición jerárquica, cargo o función laboral.

Incluir a un gran porcentaje de trabajadores en los programas de riesgo psicosocial permite una prevención más efectiva. Dado que al tener una visión completa de la empresa y de todos sus empleados es más probable detectar y abordar tempranamente posibles problemas de salud mental.

De igual forma, es vital fomentar una cultura de apoyo que involucre diversos grupos de trabajadores. La participación en estos programas de intervención promueve una cultura en la que el bienestar mental es valorado y apoyado por toda la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de niveles más bajos. Cuando los empleados se sienten apoyados en su bienestar, tienden a estar más comprometidos con su trabajo y con la empresa. Lo que contribuye a una mayor retención de talentos, puesto que se sienten valorados y respaldados.

En resumen, la inclusión de todos los trabajadores en los programas de riesgo psicosocial, en este caso el programa para la prevención y el manejo de la turnicidad, la fatiga y el sueño, es crucial para abordar de manera efectiva los riesgos y promover un ambiente laboral saludable y productivo para todos. Para lo cual, se sugiere continuar con el ciclo de intervención con un nuevo grupo de trabajadores.

## Apéndices

### Apéndice I. Política de Vida Saludable

En **[Nombre de la Empresa]** creemos que el bienestar de nuestros empleados es fundamental. Nuestra política de vida saludable tiene como objetivo promover un entorno de trabajo que fomente la salud física, mental y emocional de todos nuestros colaboradores.

#### Principios fundamentales

**Promoción de actividad física:** Fomentamos la actividad física proporcionando incentivos para la participación en clases de ejercicio, actividades deportivas o acceso a instalaciones deportivas cercanas.

**Apoyamos la nutrición equilibrada:** Ofrecemos opciones saludables en los comedores y promovemos la educación nutricional a través de charlas, talleres y recursos informativos.

**Mentalidad de bienestar mental:** Proporcionamos recursos y acceso a programas de apoyo emocional, como asesoramiento, sesiones de mindfulness o actividades de reducción de estrés.

**Equilibrio trabajo-vida personal:** Fomentamos la flexibilidad laboral para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus vidas personales y familiares.

**Promoción de hábitos saludables:** Realizamos campañas de concientización sobre la importancia de adoptar hábitos saludables, tales como: dejar de fumar, reducir el consumo de alcohol y mantener un peso saludable.

**Implementación colectiva:** Designaremos un comité de bienestar que supervisará e implementará estas políticas.

**Promoción de servicios y recursos:** Proporcionaremos recursos, tales como: áreas designadas para actividades físicas y acceso a expertos en salud.

**Evaluación constante:** Realizaremos encuestas regulares para medir el impacto de estas políticas y ajustarlas según las necesidades y comentarios de los empleados.

**Responsabilidad:** Todos los niveles de la empresa son responsables de promover y apoyar esta política. Se alienta a los líderes a ser ejemplos de hábitos saludables y a apoyar a sus equipos en la adopción de un estilo de vida saludable.

En **[Nombre de la Empresa]** nos comprometemos a cultivar un entorno que fomente la salud y el bienestar de todos nuestros empleados.

**Firma: representante legal**

### Apéndice II. Política de Rotación de Tareas

**Objetivo:** La política de rotación de tareas tiene como objetivo principal fomentar el desarrollo profesional, la adquisición de habilidades múltiples y el fortalecimiento del conocimiento interno de la organización entre los empleados.

#### Principios

**Equidad y Transparencia:** La rotación de tareas se llevará a cabo de manera equitativa y transparente, considerando los intereses profesionales y las habilidades de los empleados.

**Desarrollo Profesional:** La rotación de tareas será utilizada como una herramienta para el crecimiento y el desarrollo de los empleados, permitiendo a todos los empleados adquirir experiencia en diferentes áreas funcionales de la empresa.

**Beneficio Mutuo:** La rotación de tareas beneficiará tanto a los empleados, como a la empresa al promover la versatilidad, el compromiso y la colaboración interdepartamental.

**Identificación de Oportunidades:** El departamento de Recursos Humanos y los gerentes de cada unidad identificarán oportunidades de rotación de tareas basadas en las necesidades del negocio y las preferencias profesionales de los empleados.

**Planificación Individual:** Se elaborará un plan de rotación de tareas individualizado para cada empleado seleccionado para la rotación. Este plan incluirá la duración estimada de la rotación, las funciones específicas a desempeñar y los objetivos de aprendizaje.

**Capacitación y Apoyo:** Antes de la rotación, se proporcionará capacitación y orientación adecuadas al empleado para asegurar una transición sin problemas y un desempeño efectivo en el nuevo rol.

**Evaluación y Retroalimentación:** Se llevará a cabo una evaluación periódica, durante y al final, de la rotación para evaluar el desempeño del empleado, con la intención de identificar áreas de mejora y recopilar retroalimentación para futuras rotaciones.

## Responsabilidades

El departamento de Recursos Humanos supervisará y coordinará el proceso de rotación de tareas. Los gerentes y supervisores serán responsables de identificar oportunidades de rotación y proporcionarán apoyo a los empleados durante el proceso. Los empleados seleccionados para rotación deberán comprometerse activamente en aprender y desempeñar eficazmente las tareas asignadas.

Esta política puede ser adaptada según las necesidades y la estructura de cada empresa, pero proporciona un marco general para implementar la rotación de tareas de manera organizada y beneficiosa tanto para los empleados, como para la empresa.

## Apéndice III. Política de desconexión laboral

Dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la empresa xxxx ha definido la Política de Desconexión Laboral. Esta política, en armonía con el compromiso empresarial propicia el equilibrio entre los escenarios laborales y la vida familiar de todos los trabajadores.

### Objetivo:

Esta política tiene como objetivo garantizar el bienestar de los empleados promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, reduciendo así el estrés relacionado con el trabajo fuera del horario laboral.

### Principios:

**Derecho a la Desconexión:** Todos los empleados tienen derecho a desconectarse del trabajo fuera de su horario laboral, sin presiones ni expectativas de responder correos electrónicos, llamadas o mensajes relacionados con el trabajo.

**Promoción de la Cultura de Respeto al Tiempo Personal:** Se fomentará una cultura que valore el tiempo personal de los empleados, reconociendo que el descanso y la desconexión son fundamentales para el rendimiento laboral.

**Comunicación Clara:** Se establecerán canales de comunicación claros para que los empleados entiendan la forma de gestionar las situaciones urgentes fuera del horario laboral y a sepan a quién contactar en caso de emergencia.

#### **Procedimiento:**

**Horario de Trabajo Definido:** Se establecerán claramente los horarios laborales y se definirán los límites claros entre el tiempo laboral y el tiempo personal.

**Formación y Sensibilización:** Se proporcionará formación a los empleados y a los gerentes sobre la importancia de la desconexión laboral y las formas para respetar los tiempos personales de cada individuo.

**Normas de Comunicación:** Se establecerán normas sobre el uso de correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera del horario laboral. Se animará a los empleados a no enviar, ni responder a comunicaciones laborales fuera del horario establecido, a menos que sea estrictamente necesario.

**Procedimientos en Caso de Emergencia:** Se definirán los procedimientos claros y las personas de contacto en caso de situaciones urgentes que requieran la atención del personal fuera del horario laboral.

### **Responsabilidades**

El departamento de Recursos Humanos será responsable de implementar y comunicar esta política a todos los empleados. Los gerentes y supervisores serán responsables de fomentar y hacer cumplir esta política en sus equipos. Los empleados tienen la responsabilidad de respetar los límites de desconexión y comunicar cualquier situación que requiera atención fuera del horario laboral según los procedimientos establecidos.

Esta política busca establecer pautas claras para fomentar una cultura de respeto al tiempo personal de los empleados, reduciendo la presión y el estrés relacionados con el trabajo fuera de las horas laborales y promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

## **Apéndice IV. Boletín Prevención de la fatiga**

### **Boletín Informativo: Turnicidad, Sueño y Fatiga**

¡Bienvenidos a nuestro Boletín Informativo sobre Turnicidad, Sueño y Fatiga!

En **[Nombre de la Empresa]**, nos preocupamos por la salud y el bienestar de nuestros empleados. En esta edición, exploramos cómo los horarios rotativos pueden afectar el sueño y la fatiga y compartimos consejos para un mejor manejo de estos desafíos.

#### **¿Qué es la turnicidad?**

La turnicidad se refiere a los horarios laborales rotativos que pueden incluir trabajo en diferentes turnos, como mañanas, tardes o noches, lo que puede interferir con los ritmos de sueño naturales del cuerpo.

### Impacto en el sueño y la fatiga:

Los horarios de trabajo irregulares pueden afectar la calidad y cantidad del sueño, esto genera niveles de fatiga elevados y puede influir de manera negativa en el rendimiento laboral y en la salud general.

### ¿Qué es la fatiga?

La Real Academia Española define fatiga como el cansancio o molestia ocasionada por un esfuerzo más o menos prolongado, o por otras causas, y que en ocasiones produce alteraciones físicas. La fatiga laboral se refiere al desgaste provocado por un consumo de energía y oxígeno superior al normal, se caracteriza por generar una pérdida en la capacidad funcional y producir una sensación de malestar que puede desencadenar consecuencias negativas para la persona y para la empresa.

### Tipos de fatiga

Existen diversos tipos de fatiga que se derivan de una serie de características según el trabajo que se realiza:

#### **Fatiga psicológica o mental:**

Suele aparecer en trabajos que comportan una gran responsabilidad. Ejemplo: Directivos.

#### **Fatiga sensorial:**

Se debe al desempeño de funciones en las que el trabajador necesita de todos sus sentidos para realizar la tarea. Ejemplo: Vigilante de seguridad, controlador aéreo.

#### **Fatiga nerviosa:**

Se manifiesta en personas que trabajan en cadenas de montaje. Fatiga física y muscular (fatiga motora)  
Surge en lugares de trabajo donde el empleado debe realizar esfuerzos físicos y musculares.

### Fases De La Fatiga

#### • **Incubación o alarma**

En esta primera fase la persona en cuestión puede encontrarse en dos situaciones distintas: puede estar irritable o impaciente, o bien, todo el contrario, abatido y pasivo. Estos dos comportamientos pueden ir acompañados de intolerancia al ruido, a la agitación, al desorden, cansancio general, alteraciones en el sueño, etc.

#### • **Febrilidad**

Se acentúan los síntomas anteriores y además van acompañados de otros como son: disminución de la confianza, aumento de la fatiga, insomnio, alteraciones del carácter, etc.

#### • **Apatía**

Existe un decaimiento físico y psíquico, desinterés, incluso pueden aparecer problemas médicos.

### ¿Cómo prevenir la fatiga laboral y los problemas de sueño?

- Establecer un horario regular de sueño: Intentar mantener un horario constante para dormir y despertarte, incluso en días libres.
- Crear un entorno propicio para dormir: Reducir la luz y el ruido en la habitación para mejorar la calidad del sueño.
- Hacer ejercicio regularmente: El ejercicio puede ayudar a mejorar la calidad del sueño y reducir la fatiga.
- Practicar técnicas de relajación: La meditación, la respiración profunda o el yoga pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar el descanso.

Del mismo modo que la empresa sigue unos puntos para evitar que aparezca fatiga en su entorno laboral, el trabajador también tiene que seguir una serie de medidas para combatirla, a continuación, se mencionan algunas estrategias para el empleado:

- Trabajar con el apoyo de un equipo en el caso de que la tarea requiera un gran esfuerzo mental. En el caso de que sea trabajo individual, es conveniente realizar descansos de cinco minutos.
- Si la actividad laboral es intensa, es conveniente trabajar de manera relajada.
- Utilizar diarios y agendas. De esta forma, se descarga información de la mente y se alivia el agotamiento.
- Organizar las tareas para conseguir los objetivos del día.

**Recursos Disponibles:** Ofrecemos programas de bienestar y apoyo para ayudar a nuestros empleados a manejar la fatiga y mejorar la calidad del sueño. Estos incluyen sesiones de asesoramiento, recursos de salud mental y programas de actividad física.

#### Tu Bienestar Nos Importa:

En **[Nombre de la Empresa]**, nos esforzamos por crear un entorno laboral que apoye la salud y el bienestar de nuestros empleados. Estamos comprometidos con proporcionar recursos y orientación para ayudar a manejar los desafíos asociados con la turnicidad, el sueño y la fatiga.

¡Gracias por ser parte de nuestra comunidad comprometida con la salud y el bienestar!

Atentamente,

El Equipo de Recursos Humanos de [Nombre de la Empresa]

## Apéndice V. Desarrollo Metodológico

### Microciclo I

Programa	Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga
MICROCICLO	I
Título	La ciencia del sueño y los tipos de fatiga
Objetivo	Brindar asesoría técnica en torno a las diferentes fases del sueño y su función en los procesos de recuperación física y mental en el ser humano, así como algunas complicaciones asociadas a la falta de higiene del sueño. De igual forma se darán a conocer los tipos de fatiga y su relación con el sueño.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 1</b>	<b>Presentación</b>	
Presentación e introducción al programa de prevención y manejo de turnicidad, el sueño y la fatiga.	El facilitador se presenta y brinda una breve introducción al taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos los participantes para que expresen sus expectativas frente al proceso.	15´

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 2</b>	<b>Motivación</b>	
<b>Introducción</b>	El facilitador invita a los participantes a unirse al juego interactivo de preguntas relacionadas con las fases del sueño. Esto para reconocer los saberes previos de los participantes. Las preguntas están previamente definidas en la plataforma interactiva (se sugiere Kahoot)	20´
<b>Parte 3</b>	<b>Concepto</b>	
<b>Las fases del sueño</b>	El facilitador presenta el tema mediante diapositivas, explicando las diferentes fases del sueño y la función de cada una de estas fases.	30´
<b>Parte 4</b>	<b>Práctica</b>	
<b>Importancia de los hábitos de sueño y descanso en las fases de sueño</b>	El facilitador divide a los grupos de 5 o 6 y cada grupo se le asigna una fase del sueño (por ejemplo, sueño ligero, sueño profundo, sueño REM, etc.).	30´

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 4</b>	<b>Práctica</b>	
<b>Importancia de los hábitos de sueño y descanso en las fases de sueño</b>	Se pide a los grupos que representen la fase asignada de manera creativa en la cartulina. Pueden utilizar colores, formas, y símbolos para expresar las características de esa fase del sueño.	30´
<b>Parte 5</b>	<b>Conceptualización y Práctica</b>	
<b>Tipos de fatiga</b>	El facilitador debe realizar la conceptualización teniendo en cuenta los tipos de fatiga , y características diferenciales. Al finalizar realiza una dinámica explicandounasituación donde un trabajador es expuesto a factores psicosociales que generan fatiga . Se deberá distribuir a los participantes en grupos pequeños con el fin de analizar la situación y determinar:	30´

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 5</b>	<b>Conceptualización y Práctica</b>	
<b>Tipos de fatiga</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué o cuales tipos de fatiga puede estar presentando JUAN y que síntomas se puedan asociar a este tipo de fatiga.</li> <li>• Qué estrategias debería realizar la empresa para prevenir la fatiga en JUAN.</li> <li>• Qué debería hacer JUAN como mecanismo de prevención frente a la situación de fatiga que le está generando su trabajo.</li> <li>• Posteriormente cada grupo socializa sus aportes y en conjunto se realizan las conclusiones del caso.</li> </ul>	30´

**Microciclo II.**

Programa	Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga
MICROCICLO	<b>II</b>
Título	Problemas de Sueño
Objetivo	Aprender y practicar de diversas técnicas para manejar el insomnio y los problemas de sueño. Abordar temas como: restricción del sueño, el control de estímulos, técnica de relajación, técnica de control de la respiración, manejo de creencias, detención del pensamiento e higiene del sueño.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 1</b>	<b>Presentación</b>	
<b>Presentación del ciclo.</b>	El facilitador se presenta y brinda una breve introducción al taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos los participantes para que expresen sus expectativas frente al proceso.	10´

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 2</b>	<b>Concepto</b>	
<b>Introducción</b>	El facilitador expone a los participantes los diferentes problemas de sueño asociados a la fatiga y a los hábitos insanos de descanso y desconexión laboral.	25´
<b>Parte 3</b>	<b>Práctica</b>	
<b>Mindfulness</b>	El facilitador presenta a las participantes técnicas de enraizamiento, principalmente la técnica de mindfulness. Los participantes practican las diferentes técnicas con la asesoría del facilitador.	30´
<b>Parte 4</b>	<b>Práctica</b>	
<b>Higiene del sueño</b>	El facilitador presenta a los participantes una serie de técnicas y pautas para adoptar una adecuada higiene del sueño.	30´

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 5</b>	<b>Cierre</b>	
<b>Plenaria</b>	Se promueve la participación de los asistentes expresando dudas o sentires frente al proceso desarrollado.	15´
<b>Microciclo III.</b>		
<b>Programa</b>	<b>Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga</b>	
MICROCICLO	III	
Título	Hábitos saludables	
Objetivo	Brindar herramientas técnicas para identificar los diferentes hábitos que inciden en el bienestar y la salud mental.	
	Brindar técnicas para incorporar hábitos saludables en la cotidianidad del trabajador.	
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales	
Duración	115 minutos	

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 1</b>		
<b>Presentación</b>		
<b>Presentación e introducción de la actividad</b>	El facilitador se presenta y brinda una breve introducción al taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos los participantes para que expresen sus expectativas frente al proceso.	10´
<b>Parte 2</b>		
<b>Consciencia</b>		
<b>Hábitos saludables</b>	El facilitador usa el PPT de los 7 hábitos serenamente saludables para promover la salud mental y física.	30´
<b>Parte 3</b>		
<b>Hábitos saludables</b>		
<b>Camino hacia la Vitalidad</b>	A través del juego “Camino hacia la vitalidad” se busca fomentar la adopción de hábitos saludables para prevenir la fatiga y mejorar la calidad del sueño.	30´

Actividad	Descripción	Tiempo
<b>Parte 4</b>		
<b>Práctica</b>		
<b>Técnica 1+3+7+10</b>	El facilitador explica a los participantes la técnica 1+3+7+10 reforzando el tema con un video. Al finalizar se debe invitar a los trabajadores a generar un compromiso personal para la incorporación de hábitos saludables.	30´
<b>Parte 5</b>		
<b>Cierre</b>		
<b>Plenaria y cierre de la actividad</b>	Se piden comentarios finales, el facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido	15´

## Apéndice VI. Ficha Metodológica

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

No.	Fase	Descripción
3	Programa de prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga	El programa contará con un PRE-TEST y para el proceso de intervención se requerirán 2 horas por parte del empleador y 6 horas (Grupos de 25 a 50 trabajadores) en jornadas distribuidas en 3 momentos de intervención. En estas jornadas tenemos diseñadas acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología por micro-ciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión, ejercicio para prácticas saludables; entre otros.
2	Metodología del desarrollo del programa para la prevención en manejo de la turnicidad, sueño y fatiga.	<p><b>FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES</b></p> <p>Definición de hipótesis de negocio Mesas ejecutivas de trabajo Controles administrativos Componentes participativos Boletín de prevención de la fatiga Rotación de turnos Análisis de buenas prácticas de la gestión de la fatiga</p>

No.	Fase	Descripción
2	Metodología del desarrollo del programa para la prevención en manejo de la turnicidad, sueño y fatiga.	<p>FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS HUMANAS</p> <p>MICROCICLO 1: Fases de sueño. Efectos de la falta de sueño. Relación sueño y fatiga Tipos de fatiga. Características diferenciales de los tipos de fatiga</p> <p>MICROCICLO 2: Trastornos del sueño. Síntomas de los trastornos de sueño. Técnica de grounding Práctica de la técnica de grounding, Mandamientos de la higiene del sueño.</p> <p>MICROCICLO 3: Conceptualización hábitos saludables. Estilos de vida saludables. Técnicas para fortalecer los buenos hábitos. compromisos “contratos estilos de vida saludables”</p>

## Bibliografía

1. ARRIAGA, J. M. La fatiga en el trabajo y su influencia en la productividad. Revista Salud y Trabajo, No. 26, Madrid, 1980, pp. 21-26.
2. DESOILLE, H. et al. Medicina del Trabajo. 1a. Edición en español. Barcelona: Masson, 1986, pp. 80, 145-150, 511-512.
3. ANAYA, Beatriz. Fatiga en el trabajo. Anuario Científico. Vol. 1 (1). Barranquilla: Fundación Universidad del Norte, 1983, pp. 35-57.
4. BERMANN, Sylvia. ¿Fatiga, estrés, desgaste laboral? Cuadernos Médico-sociales. Argentina: Centro de Estudios Sanitarios y Sociales, 1990, pp. 45-51.
5. BATARRITA, J. A. et al. Salud mental en el trabajo: Alteraciones e intervención preventiva. Revista Salud y Trabajo, No. 71. Madrid, enero/febrero, 1989, pp. 4-20.
6. Ahsberg, E., Gamberale, F., & Kjellberg, A. (1997). Perceived quality of fatigue during different occupational tasks Development of a questionnaire, Revista Internacional de Ergonomía Industrial, Volumen 20, Pages 121-135.
7. Hodelín-Tablada R, Machado C. (2010) Sobre la vigilia y el sueño [carta]. Rev Neurol 2010; 51:766-
8. Cartilla Bienestar Social Laboral. Departamento de la Función Pública. 10/7/02 8. Carús-Cadavieco M, De Andrés I. Adenosina y control homeostático del sueño. Acciones en estructuras diana de los circuitos de vigilia y sueño. Rev Neurol 2012; 55: 413-20

---

**Documento  
Técnico**



**Programa de Prevención  
y Manejo de Turnicidad,  
Sueño y Fatiga**