

GUIA DEL EMPLEADOR

Programa de Prevención y Manejo de
Turnicidad, Sueño y Fatiga



VIGILANCIA SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA



Positivamente⁺⁺
más⁺



Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MAS

Guía del Empleador

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). “Guía del Empleador-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-d-e-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.

CONTENIDO

Objetivo General	6
Objetivos específicos	7
Componente Organizacional. Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga	7
Componente Humano Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga	8
Alcance	8
Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial	8
Programas	11
Programa Para la Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga.	12
Metodología Programa De Prevención y Manejo De Turnicidad, Sueño y Fatiga	13
Fase 1: Población Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga	14
Fase 2: Prediagnóstico	16
Fase 3. Generación de hipótesis de negocio	19
Fase 4: Evaluación inicial	24
Fase 5. Caracterización de la población	25
Fase 6. Acciones de Intervención	27

Fortalecimiento de Competencias Organizacionales	28
Fortalecimiento de Competencias Humanas	55
Fase 7: Evaluación Final e Indicadores de Medida	58
Fase 8: Entrega de Resultados y Retroalimentación Corporativa	62
Fase 9: Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores	64
Apéndices	65
Apéndice I. Ficha técnica	65
Apéndice II. Participantes Medición de la Madurez de la Gestión	67
Apéndice III. Participantes Programa prevención y manejo de la fatiga	68





Disponer del Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga junto con las herramientas diseñadas desde nuestro modelo de abordaje en salud psicosocial, para orientar en la empresa acciones realizables a corto y mediano plazo. Con la implementación de este programa buscamos generar estrategias de promoción y prevención de la salud, asegurando procesos de transformación hacia una cultura organizacional más empoderada, más creativa, más productiva y en general más ágil, con la madurez y sostenibilidad que hoy exige el mundo del trabajo. ¡Bienvenidos a positivamente más!



Objetivos específicos

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

Componente Organizacional. Programa 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.

Alcance

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

Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico del sector empresaria la ARL Positiva Compañía de Seguros ofrece dos estrategias para optimizar el desempeño psicosocial en el ámbito laboral. La primera, es el Programa para la prevención y manejo de la turnicidad, la fatiga y el sueño, cuyo objetivo es fortalecer hábitos saludables e higiene del sueño. La segunda estrategia es la Evaluación de madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial que permite definir las

dimensiones que aportarán a mejorar la capacidad organizacional para vincular el enfoque de la prevención y promoción de la salud psicosocial dentro de los sistemas de gestión en SST de su empresa. La ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, que ha sido 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 para 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 prevención y promoción 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 turnicidad, sueño y fatiga dentro del SG-SST, 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.

Responsabilidades del empleador:

Para que la ARL Positiva Compañía de Seguros pueda generar el enlace de evaluación se requiere que la empresa cuente con una base de datos en Excel que relacionen los datos de las personas que van a participar tanto empleados como empleadores. Se debe indicar: nombre, apellido, cargo y correo electrónico. (Apéndice II. Participantes. Medición de la gestión del riesgo psicosocial).

Resultados: evaluación de la madurez en la gestión organizacional del 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 prevención y la promoción 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 vaya a implementar para realizar la priorización de los GAPS.

Responsabilidades del Empleador:

Es labor del Empleador analizar los resultados de la evaluación del desempeño psicosocial, con el fin de tomar decisiones para encauzar las estrategias a las necesidades y a la realidad empresarial.

Programas Modelo de abordaje Psicosocial Positivamente MAS

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

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

Programa Para la Prevención 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 para promover la salud mental 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; permitirá abordar 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, entre otros.

Responsabilidades del empleador:

Para que desde la ARL Positiva Compañía de Seguros pueda generar el enlace del Programa para la prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga, se requiere que la empresa diligencie la matriz de participantes relacionando los datos del grupo de entre 25 a 50 personas que va a participar del proceso. Es también responsabilidad de la empresa gestionar y garantizar oportunamente las fechas y disponibilidad de los trabajadores para los encuentros de intervención con los empleados y los empleadores (Apéndice III. Matriz Participantes).



Metodología

Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga

Fase 1

Población Programa Prevención y Manejo 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, según los criterios enunciados a continuación. Dado que este programa está destinado a prevenir y manejar la turnicidad, el sueño y la fatiga se recomienda incluir diversos grupos poblacionales, ya que el objetivo es prevenir la aparición de síntomas relacionados y promover una adecuada higiene de sueño y hábitos efectivos de descanso. A continuación, se mencionan algunos grupos que podrían participar en un programa de este tipo:

Líderes y gerentes: Aquellas personas que desempeñan roles de liderazgo son fundamentales para establecer políticas y prácticas que puedan influir en la carga de trabajo, la gestión del tiempo y las expectativas laborales. Por ello, capacitar a los líderes sobre la identificación y gestión de la fatiga es crucial para crear un entorno de trabajo más equilibrado.

Trabajadores por turnos o nocturnos: Aquellos empleados que trabajan en turnos rotativos, nocturnos o con horarios irregulares son más propensos a experimentar fatiga. Este programa puede beneficiar a este grupo poblacional, proporcionando estrategias para mejorar el descanso y la adaptación al cambio de horarios.

Departamentos con altas demandas laborales: Aquellas personas que hacen parte de equipos o departamentos que suelen

enfrentar altas cargas de trabajo, plazos ajustados o presión constante podrían beneficiarse, dado que el programa ofrece herramientas para prevenir la fatiga. Estos grupos pueden incluir áreas como producción, atención al cliente o servicios de emergencia.

Personal de salud y seguridad: El personal encargado de la salud y seguridad en el trabajo puede desempeñar un papel importante en la implementación de estrategias para prevenir la fatiga, ya que están familiarizados con los riesgos asociados y las mejores prácticas para abordarlos.

Grupos de trabajadores con desplazamientos largos: Aquellos empleados que realizan desplazamientos largos o viajes frecuentes como parte de su trabajo pueden enfrentar fatiga relacionada con el manejo y las horas de viaje. Este programa puede ofrecer pautas para gestionar mejor estas situaciones.

Todos los empleados: La fatiga puede afectar a cualquier persona en la empresa, por lo que la participación de todos los empleados es fundamental para crear conciencia sobre los signos y síntomas de la fatiga, así como para promover prácticas saludables para combatirla.

Responsabilidades del empleador

Es labor de la empresa realizar la selección del grupo de 25 a 50 trabajadores que va a participar en la implementación del programa, atendiendo a los criterios mencionados. La empresa contará con el apoyo y asesoría del facilitador para desarrollar esta acción.

Fase 2

Prediagnóstico

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 suministre 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.

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

Perfil sociodemográfico: Información con las características principales de la población trabajadora, con el fin de enfocar acciones adecuadas y oportunas para el control de los riesgos laborales y reconocer las necesidades específicas de los trabajadores. Esta información permite generar acercamientos a los planes de acción y orientar a la empresa frente al programa de prevención y manejo de turnicidad, sueño y fatiga.

Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial: Registros que evidencien la existencia de un sistema de vigilancia epidemiológico, para dar cuenta de las actividades que se derivan de ahí, 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: Información para determinar los cargos que se encuentran más expuestos a factores de riesgo relacionados con demandas de la jornada de trabajo, demandas cuantitativas y de carga mental.

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

Responsabilidades del facilitador:

El facilitador, en conjunto con la empresa, debe asegurar que se revisen todas las fuentes de información disponibles para generar una comprensión de la realidad organizacional que permita ajustar la implementación del programa a las necesidades de la empresa. Igualmente, el facilitador acompañará la identificación de variables

mínimas diferenciales que pueden representar peligros o riesgos relacionados con jornadas de trabajo y cargas cuantitativas y mentales. Por ejemplo, se podría revisar:

Exposición a jornadas extensas: Los trabajadores que tiene jornadas más extensas son más propensos a desarrollar síntomas relacionados con fatiga crónica.

Riesgos ergonómicos: Las condiciones físicas del puesto de trabajo, tales como: factores ergonómicos relacionados con silla, apoya pies y en general el ajuste del puesto de trabajo al trabajador. Para evaluar el riesgo de fatiga en cualquiera de los tipos analizados (física, mental, emocional, sensorial).

Exigencias cuantitativas y de carga mental: Las exigencias del puesto de trabajo y las propias del cargo pueden aumentar la posibilidad de sufrir los efectos nocivos de la fatiga y los problemas de sueño.

Turnos rotativos: Los cargos que exigen trabajar en horarios nocturnos y que pueden afectar el ciclo circadiano de los trabajadores. Revisar las medidas de control establecidas para este parte de la población trabajadora.

Equilibrio trabajo-vida personal: Los perfiles sociodemográficos evidencian características de la personalidad que indican mayor o menor necesidad de entrenar al trabajador en habilidades para encontrar equilibrio entre las exigencias del trabajo y la vida personal.

Responsabilidades del empleador

Es labor de empresa suministrar la documentación requerida por el Programa para la prevención y el manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga. Esta documentación es confidencial y aportará infor-

mación fundamental para ajustar la implementación del programa a las necesidades y realidades de la empresa.

Fase 3

Generación de 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 asociados a 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 recomienda establecer preguntas de transformación que se relacionen con los indicadores corporativos, así como definir una hipótesis de negocio.

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 este contexto implica considerar aspectos específicos. Aquí hay una adaptación del Model Canvas para llegar a una hipótesis de negocio centrada en el tema de turnicidad, fatiga y sueño.

Segmentos de Clientes: Identificar los diferentes grupos que podrían estar involucrados o afectados por problemas de turnicidad, fatiga y sueño. Pueden ser empleados en turnos rotativos, supervisores, recursos humanos y profesionales de la salud.

Problemas y Necesidades: Detallar los problemas y necesidades específicas relacionadas con la turnicidad, la fatiga y la falta de sueño. Es relevante considerar el impacto que tienen estos factores en la salud, la seguridad y la productividad de los empleados.

Propuesta de Valor: Definir las características del programa para abordar las necesidades relacionadas con la turnicidad, la fatiga y el sueño, determinando la forma en que se definirá el programa en relación con otros y las soluciones específicas que ofrecerá o que se implementarán. ¿Para mejorar la salud y bienestar de los empleados en turnos?

Canales: Identificar los canales para implementar y comunicar el programa. Determinando las estrategias para mejorar la calidad del sueño y reducir la fatiga entre los empleados en turnos rotativos.

Relaciones con trabajadores: Establecer la forma en que se interactuará con los diferentes segmentos de trabajadores para implementar el programa. Esto es, definir la relación que se construirá para asegurar el éxito del programa.

Fuentes de Ingresos: Evaluar si este programa generará ingresos directos o si será una inversión para mejorar la productividad y el bienestar de los empleados.

Recursos Clave: Identificar los recursos necesarios para ejecutar el programa, como herramientas de monitoreo de la salud, capacitaciones, apoyo profesional, entre otros.

Actividades Clave: Enumerar las actividades específicas que se realizarán para implementar el programa, como capacitaciones sobre higiene del sueño, evaluación de riesgos laborales, entre otros.

Alianzas Clave: Identificar si existen socios externos o internos que podrían apoyar o fortalecer este programa. Podrían ser expertos en salud del sueño, proveedores de tecnología, especialistas en seguridad laboral, entre otros.

Estructura de Costos: Identificar los costos asociados con la implementación y mantenimiento del programa, incluyendo recursos humanos, tecnología, capacitación, entre otros.

Adaptar el modelo Canvas para generar hipótesis específicas le permitirá a la empresa visualizar y estructurar de manera clara las estrategias y aspectos clave para considerar en el desarrollo del programa de prevención y manejo de la turnicidad, la fatiga y el sueño.

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?

Estas son algunas de las hipótesis de negocio sugeridas que deben quedar definidas en conjunto con la empresa:

- 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.

Responsabilidades del empleador:

La participación de la empresa en la construcción de la hipótesis de negocio garantizará la efectividad y el éxito del Programa. Estas hipótesis son la base para diseñar e implementar estrategias y programas orientados a la prevención y manejo de turnicidad,

la fatiga y el sueño. Es crucial evaluar y ajustar estas hipótesis según los resultados obtenidos y las necesidades cambiantes de los empleados para garantizar la efectividad y el impacto positivo del programa. Es fundamental monitorear y ajustar estas hipótesis a medida que se implementan las estrategias para asegurar resultados efectivos y beneficiosos para la organización.

Fase 4

Evaluación Inicial

Este programa tiene establecida una evaluación previa que tiene como objetivo recopilar información sobre la situación actual de la empresa en relación con la prevención y el manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga. Entendiendo que estos aspectos pueden generar situaciones de exigencia que afectan la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Las respuestas recopiladas en la evaluación previa permiten identificar áreas problemáticas o de riesgo dentro de la empresa, así como comprender las necesidades y preocupaciones específicas de los trabajadores en términos de su bienestar emocional en el trabajo. Al utilizar esta información como punto de partida, se podrán enfocar estrategias y las diversas acciones que contienen los programas para abordar los problemas identificados durante la evaluación previa. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

Luego de contar con el listado de trabajadores participantes y el respectivo cargue de este listado en el Psicobox, cada trabajador podrá ingresar al psicobox para diligenciar la evaluación. En esta fase el facilitador deberá socializar el enlace previamente para que los trabajadores puedan ingresar sin dificultad. A continuación, se dejará el enlace para el acceso a la plataforma: www.psicobospositiva.com. En la caja de herramienta del Psicobox quedará dispuesto un instruccional para ingresar a la herramienta.

Responsabilidades del empleador

Es labor de la empresa garantizar la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de la implementación. La empresa gestionará los tiempos y espacios para garantizar la efectiva implementación de la prueba.

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 implementadas. 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 herra-

mientas para diseñar estrategias específicas de prevención y apoyo dirigidas a las necesidades identificadas en la organización.

Responsabilidades del empleador:

Para llevar a cabo esta fase se requiere el apoyo operativo para lograr la disponibilidad de los trabajadores con el fin de desarrollar la evaluación inicial y final, así como los procesos de intervención con los grupos seleccionados.

Fase 6

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 en la dimensión correspondiente a turnicidad, sueño y 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 presenta la descripción de cada una de las competencias y se exponen las acciones propuestas para cada uno de los componentes.

Fortalecimiento de Competencias Organizacionales

Las competencias organizacionales son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una organización necesita para lograr sus objetivos estratégicos y operativos. Estas competencias están relacionadas con la forma en que la organización opera, se adapta, innova y compete en su entorno. Para el fortalecimiento de competencias organizacionales es importante que la empresa identifique las hipótesis de negocio. Es decir, los supuestos claves que se formulan sobre la manera en que ciertas acciones o intervenciones podrán impactar en la mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Estas hipótesis son la base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa.

Ejes temáticos

Ejes temáticos de formación para la empresa

- Acompañamiento en la estructuración y/o actualización de la política de desconexión laboral.
- Asesoría para la implementación de la mesa ejecutiva de trabajo.
- Acompañamiento en la estructuración y/o actualización de la política de rotación de tareas.
- Asesoría técnica en la definición de controles administrativos.
- Asesoría técnica en la definición de componentes participativos y criterios de inclusión de trabajadores al programa.

- Asesoría para realizar los ajustes necesarios en la rotación de turnos
- Análisis de causas y buenas prácticas para la gestión de la fatiga
- Acompañamiento para la creación del boletín para la prevención y manejo de la fatiga

Mesas Ejecutivas de Trabajo

Como parte de las competencias organizacionales se propone la implementación de las mesas ejecutivas. Estas son reuniones realizadas con los directivos y áreas de interés de la empresa para tomar decisiones informadas. Durante las mesas ejecutivas de trabajo se ampliará la información sobre los factores de riesgo prioritarios a intervenir y se definirán acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esto equivale a realizar control en la fuente.

El desarrollo de mesas ejecutivas requiere una metodología para su establecimiento, funcionamiento y desarrollo. A continuación, se presentan algunas acciones para la implementación de las mesas:

- Identificar el propósito, objetivos y alcance de la mesa ejecutiva.
- Analizar e identificar las brechas de género presentes en la empresa en términos de contratación, promoción, remuneración y acceso a oportunidades de desarrollo profesional.
- Contribuir a la creación, revisión o mejora de políticas de recursos humanos que fomenten la desconexión laboral y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

- Impulsar programas y acciones que fomenten el autocuidado y la gestión individual de rutinas y hábitos de descanso.
- Desarrollar programas de capacitación y sensibilización para concientizar a los empleados sobre la importancia del descanso, el sueño efectivo, las consecuencias de los hábitos inefectivos y la importancia de practicar una adecuada higiene del sueño.
- Establecer metas concretas para mejorar las medidas preventivas en torno a la fatiga y los problemas de sueño en la empresa, realizando seguimiento a los avances a través de indicadores específicos.

Establecer áreas temáticas para la mesa.

- Estrategias de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga. Esto involucra el desarrollo, implementación y seguimiento de las estrategias para promover hábitos individuales y rutinas de descanso en toda la organización.
- Políticas de desconexión laboral, rotación de tareas, salud mental y rutinas de descanso que aborden la prevención de la fatiga. Esto involucra la revisión o creación de estas.
- Rotación de turnos estructurada y clara para los trabajadores expuestos a turnicidad, que integre y garantice tiempos y espacios para un adecuado descanso.
- Exigencias laborales que constituyan factores de riesgo asociados a demandas cuantitativas, carga mental o jornadas de trabajo, con el fin de establecer medidas y controles en los cargos y puestos de trabajo.

- Cultura organizacional o empresarial fundamentada en la salud mental como pilar, para fomentar el autocuidado, la salud positiva y la prevención desde la organización del trabajo hasta el componente humano.
- Selección de participantes que formarán parte de la mesa ejecutiva, asegurando la representación de las áreas relevantes de la empresa y garantizando la integración de perfiles diversos que aporten diferentes perspectivas y habilidades.
- Estructura y organización de la mesa ejecutiva, definiendo frecuencia de reuniones, roles, responsabilidades y líderes.
- Reglas claras de funcionamiento, tiempos de intervención, toma de decisiones y mecanismos para resolver conflictos.
- Planificación estratégica que detalle los objetivos, metas, acciones y plazos a seguir.
- Perfiles de cargo y manuales de funciones para establecer el cumplimiento de competencias y ajuste a los perfiles determinados para cada puesto. Considerando los puestos de trabajo, las políticas, reglamento interno y los procesos disciplinarios definidos por la empresa.
- Comunicación y difusión efectiva de los avances, logros y decisiones tomadas por la mesa ejecutiva. Fomentando la transparencia y la retroalimentación entre los miembros y otros interesados.
- Cultura de aprendizaje y mejora continua para situar la prevención y manejo de la fatiga como tema central en la configuración de un ambiente laboral sano.

Responsabilidades del empleador

Es labor del empleador recibir asesoría y acompañamiento por parte del facilitador para la implementación de las mesas ejecutivas. Así como propiciarla implementación y funcionamiento de estas, comprendiendo que son espacios diseñados para discutir, analizar y proponer acciones concretas que fomenten la prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga en diferentes ámbitos.

Controles administrativos

Los controles administrativos se proponen como un conjunto de acciones que orientan la gestión de factores de riesgo psicosocial. Las acciones, que serán definidas por la organización, garantizarán la protección de los trabajadores atendiendo a los riesgos que puedan generar síntomas de fatiga o problemas de sueño. A continuación, se enuncian diferentes acciones que pueden integrarse en los controles administrativos.

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

Evaluación de riesgos psicosociales: Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para identificar factores que podrían conducir a la aparición de síntomas de fatiga.

Registros y estadísticas de uso: Llevar registros de la participación y utilización de los recursos del programa, tales como: sesiones grupales, asesorías individuales, líneas de ayuda, etc.

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

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

Formación y capacitación continua: Proporcionar capacitación regular al personal de recursos humanos, líderes y empleados para: I) identificar señales de fatiga, II) adquirir hábitos efectivos de descanso, III) acceder a recursos y IV) apoyar pertinentemente a sus colegas.

Revisiones legales y de cumplimiento: Garantizar el cumplimiento de las regulaciones y leyes laborales relacionadas con la salud mental y la privacidad de la información.

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

Política de rotación de turnos: Implementar la política estructurada y coherente para la rotación de turnos, especialmente en cargos con altas demandas de la jornada de trabajo, carga mental y carga cuantitativa. Esto con el fin de diversificar estas tareas y dar lugar a que el trabajador tenga tiempos para la recuperación.

Política de vida saludable: Generar o ajustar una política de vida saludable que permita integrar en diferentes niveles de la organización hábitos saludables que aporten al bienestar de los empleados y a la generación de un entorno laboral saludable y productivo.

Política de desconexión laboral: Diseñar o ajustar una política de desconexión laboral clara y ajustada a las necesidades de la organización que permita tiempo de descanso y recuperación efectivos.

Responsabilidades del empleador:

Es labor del empleador trabajar de manera colaborativa con el facilitador con el fin de identificar e implementar los controles administrativos pertinentes en coherencia con las necesidades y expectativas de la empresa.

Boletín Prevención de la Fatiga

Esta estrategia constituye una herramienta de comunicación y divulgación de la información. Los trabajadores y la empresa definirán la periodicidad de la publicación. En el boletín se presentará información de interés para la prevención y manejo de la fatiga y para el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial. Se recomienda que las diferentes áreas de la empresa suministren información de interés para que sea publicada y conocida por toda la empresa. Con el boletín se busca incentivar la participación, permitir la divulgación masiva y propiciar el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En suma, el boletín sobre prevención de la fatiga es una herramienta informativa y educativa diseñada para prevenir de la fatiga y ofrecer recursos a los empleados para la gestión de esta. A conti-

nuación, 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.**

Responsabilidades del empleador:

Es labor del empleador propiciar los tiempos, escenarios y recursos para la elaboración del boletín. Así como recibir asesoría y acompañamiento del facilitador para resolver dudas.

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 para la prevención primaria es un escenario presencial para realizar procesos de formación y acompañamiento. Se propone como un espacio metodológico por microciclos que incluye actividades grupales para fortalecer 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 2 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 Vigilancia 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 de un guía con ejercicios prácticos 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 epidemiológico de riesgo psicosocial.

Responsabilidades del empleador:

EL empleador tiene la responsabilidad de garantizar la consolidación de los grupos y de garantizar los tiempos y espacios para generar la atención. Para ello, el empleador contará con la asesoría y acompañamiento del facilitador.

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.

Responsabilidades del empleador:

Es labor del empleador recibir la asesoría y acompañamiento del facilitador para realizar los ajustes en la rotación de los turnos. Para ello, el empleador deberá comprender y reconocer la mejor forma de implementar la rotación de turnos, procurando mejores resultados y, un mayor impacto en la gestión del riesgo psicosocial en la empresa.

Análisis de Causas y Buenas Prácticas para la Gestión de la Fatiga

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:

A. 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 prevención de la fatiga, como políticas de horas extra, políticas de descanso, políticas de desconexión laboral; 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.

B. 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 em-

presa. 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 garantiza 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 garantiza 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.

C. Definición del Problema

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

Delimitar el alcance: Definir las posibilidades reales 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.

D. Análisis de Causas. Diagrama de Ishikawa (Espina de Pescado)

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.
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.	Introducir programas de bienestar que incluyan actividades físicas y de relajación. Ofrecer servicios de asesoramiento psicológico y apoyo emocional.
Acceso limitado a servicios de atención médica.	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 algunos planes de acción 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.
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.
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.

Realizar 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 participación de los empleados y generar canales de comunicación transparente en todas las etapas del proceso.

Responsabilidades del empleador

Basándose en el análisis de causas y riesgos, la empresa debe desarrollar estrategias efectivas para mitigar la fatiga como las mencionadas en el plan de acción. Es responsabilidad de la empresa a través de sus delegados, comunicar eficazmente las políticas y estrategias relacionadas con la gestión de la fatiga a todos los niveles de la organización. Además, debe crear conciencia entre los empleados sobre la importancia de manejar la fatiga y adoptar prácticas saludables. Si hay cambios en la organización, como nuevos horarios de trabajo o implementación de nuevas tecnologías, la empresa debe asegurar que estos cambios sean evaluados en términos de su impacto potencial en la fatiga y realizar ajustes según sea necesario.

Fortalecimiento de Competencias Humanas

Las competencias humanas son aquellas habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos específicos que permiten a los individuos desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Estas competencias se vinculan con la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus funciones y contribuir al éxito de la organización. Estas son algunas de las competencias humanas a fortalecer con

el programa de prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga:

Autocuidado: Capacidad para reconocer las señales de alarma asociadas con la fatiga e implementar medidas de control auto-gestionadas.

Desconexión laboral: Capacidad para encontrar el equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal mediante estrategias individuales de desconexión laboral.

Autoconocimiento corporal: Capacidad para identificar en el propio cuerpo las diferentes fases del sueño y los procesos implicados en este. Conocimiento y control del propio cuerpo y para prevenir síntomas asociado a la falta de sueño.

Adopción hábitos saludables: Capacidad para reconocer los diferentes hábitos que inciden en el bienestar y la salud mental. Integrando técnicas para incorporar hábitos saludables en la cotidianidad del trabajador.

Manejo consciente del sueño: Capacidad para manejar el insomnio y los problemas de sueño a través de diferentes técnicas: restricción del sueño, control de estímulos, técnica de relajación, técnica de control de la respiración, manejo de creencias, detención del pensamiento, higiene del sueño.

Diferenciar tipos de fatiga: Capacidad para diferenciar los cuatro tipos de fatiga que pueden surgir en el ámbito laboral, a saber: fatiga mental, física, sensorial y emocional. Esto con la finalidad de que el trabajador adquiriera la competencia para identificar los diferentes síntomas y signos asociados a cada una de éstas.

Este programa busca fortalecer estas capacidades a través de la formación y la sensibilización frente a los problemas del sueño y la fatiga en el ámbito laboral. Con ese propósito la ARL Positiva Compañía de Seguros ha diseñado una metodología de formación a través de microciclos. Cada microciclo corresponde a una sesión de dos horas que incluyen juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión, ejercicio para prácticas saludables; entre otros. A continuación, se exponen las temáticas contempladas para cada microciclo.

Ejes temáticos para el trabajador

Microciclo de Gestión I

- Fases de sueño
- Efectos de la falta de sueño
- Relación sueño y fatiga
- Tipos de fatiga
- Características diferenciales de los tipos de fatiga

Microciclo de Gestión II

- Trastornos del sueño
- Síntomas de los trastornos de sueño
- Técnica de grounding
- Práctica de la técnica de grounding
- Mandamientos de la higiene del sueño

Microciclo de Gestión III

Conceptualización hábitos saludables
Estilos de vida saludables
Técnicas para fortalecer los buenos hábitos
Compromisos “contratos estilos de vida saludables”

Es labor del empleador promover la participación de los empleados en los procesos de formación a través de una comunicación fluida y transparente. En el documento técnico y en la guía del facilitador se encuentra en desarrollo metodológico de los microciclos que hacen parte de este programa.

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.

Responsabilidades del empleador

Es responsabilidad de la empresa definir los indicadores de manera coherente con el proceso de implementación y generar los espacios y estrategias para realizar la evaluación del Programa. Para ello, la empresa cuenta con el apoyo y asesoría del facilitador.

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.

Mostrar 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.

Responsabilidad del empleador:

Es responsabilidad del empleador participar en los espacios para la socialización de los resultados y generar conclusiones que permitan hacer ajustes razonables a partir de estos.

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 cobertura 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.

Responsabilidades del empleador:

Es labor del empleador evaluar, en conjunto con el facilitador, las posibilidades para iniciar un nuevo ciclo teniendo a las recomendación y fases del programa.

Apéndices

Apéndice I. Ficha técnica

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Nivel de desempeño Psicosocial

Participantes

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 psicosocial, sino a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.

• **Trabajadores:** Cuya aplicación corresponde a un grupo de entre 10 a 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente en los diferentes niveles de la organización. Incluye personal administrativo y operativo.

Apéndice III. Participantes Programa prevención y manejo de la fatiga

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

Nombre Empresa:

Nit:

Nombre del programa a participar:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



GUIA DEL EMPLEADOR

Programa de Prevención
y Manejo de Turnicidad,
Sueño y Fatiga



Positivamente⁺
más⁺



Positiva Prevención

