



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

VIGILANCIA FINANCIERA
COLOMBIA



Guía del facilitador

Programa de Prevención y Manejo de
Turnicidad, Sueño y Fatiga

Positivamente 
más 



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MAS

Guía del Facilitador

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 Facilitador-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”

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

Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Componente Organizacional Programa Prevención y Manejo de la Turnicidad, el Sueño y la Fatiga	9
Componente Humano Programa Prevención y Manejo de la Turnicidad, el Sueño y la Fatiga	10
Visita de Entendimiento	10
Evaluación del Desempeño Psicosocial Empresarial	11
Resultados: evaluación de la madurez en la gestión organizacional del riesgo psicosocial	13
Programas	14
Programa de Prevención y Manejo de la Turnicidad, el Sueño y la Fatiga	15
Metodología Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga	16
Fase 1: Población Programa Prevención y Manejo de Turnicidad, Sueño y Fatiga:	17

Fase 2: Prediagnóstico	19
Fase 3. Generación de hipótesis de negocio	22
Fase 4: Evaluación inicial	29
Fase 5: Caracterización de la Población	30
Fase 6. Acciones de Intervención Fortalecimiento de Competencias Organizacionales	32
Fortalecimiento de Competencias Organizacionales	33
Fortalecimiento de Competencias Humanas	58
Fase 7: Evaluación final e Indicadores de Medida Para Conocer el Impacto	60
Fase 8: Entrega de resultados y retroalimentación corporativa	64
Fase 9: Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores	66
Anexos	67
Apéndice I. Ficha Técnica	67
Apéndice II. Matriz Participantes Medición del riesgo psicosocial	69



Apéndice III. Matriz Participantes Programas de Intervención	70
Apéndice IV. Política de rotación de tareas	71
Apéndice V. Política de Vida Saludable	72
Apéndice VI. Política de desconexión laboral	74
Apéndice VII. Modelo de boletín prevención de la fatiga	79
Apéndice VIII. Desarrollo metodológico	80
Microciclo I	80
Microciclo II	98
Microciclo III	113



Esta guía proporciona información valiosa para realizar el acompañamiento a las empresas que implementen el programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga. El propósito es proporcionar herramientas e información útil y pertinente para lograr el objetivo de manera exitosa. Para llevar a cabo la implementación del programa es importante que el facilitador conozca y comprenda los objetivos tanto del componente de competencias organizacionales, como del componente de competencias humanas.



Proporcionar herramientas e información pertinente para implementar el programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga en las empresas. En esta cartilla, manera fácil y organizada, el facilitador encontrará acciones y metodologías para desarrollar con la alta dirección y con la población trabajadora en general.

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 la Turnicidad, el Sueño y la Fatiga

- Orientar a la empresa para lograr identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional a través de la plataforma Psicoox y el ingreso a Alissta. Con el fin de guiar y definir las acciones prioritarias en el plan de trabajo en curso o proyectarlas para la siguiente vigencia.
- Disponer la herramienta de evaluación de desempeño psicosocial para que la empresa pueda aplicarla tanto al equipo coordinador o responsable del SG-SST, como a una muestra aleatoria de trabajadores. Esto con el fin de hacer una validación de las percepciones identificadas por el equipo coordinador.
- Definir en escenarios ejecutivos objetivos corporativos que orienten acciones materializables en torno a la prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga; a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales.
- Proporcionar estrategias y metodologías para implementar las mesas ejecutivas de trabajo con la alta dirección de las empresas. Lo anterior definiendo un plan de acción que permita materializar compromisos organizacionales en una ruta de tiempo.
- Disponer la metodología de trabajo a través de los microciclos de gestión, facilitando las intervenciones con la alta dirección y con los trabajadores.
- Asesorar la construcción de indicadores de gestión para medir la efectividad de la implementación del programa, los logros obtenidos, la cobertura esperada y otros aspectos que sea necesario evaluar para orientar los procesos de mejora continua.

- Socializar el instruccional de manejo, la ruta de acceso y la interpretación de la herramienta de la evaluación previa y final disponible en el Psicobox.

Componente Humano Programa Prevención y Manejo de la Turnicidad, el Sueño y la Fatiga

- Orientar a la empresa en la selección de las personas que participarán en la implementación del Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga de acuerdo con los criterios planteados.
- Gestionar con la empresa las formas de comunicación y agendamiento de las poblaciones para el proceso de implementación, comunicando oportunamente las fechas en que se realizarán las jornadas.
- Implementar el programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga en la organización.

Visita de Entendimiento

El facilitador debe coordinar y gestionar una visita de entendimiento con la empresa. Durante esta visita se debe explicar a la empresa la estrategia Positivamente Más, enfatizando en las líneas de trabajo y en las diferentes acciones propuestas. Para ello se debe revisar la ficha técnica correspondiente al programa.

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador exponer de manera clara la estrategia Positivamente Más. El facilitador debe conocer a cabalidad la ficha técnica y las diferentes fases del programa para lograr explicar con detalle el proceso de implementación del programa y los beneficios de este. (Apéndice I. 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, 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 de un lado, 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 de otro, 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 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. Con el fin de identificar variables sensibles que permitan orientar tanto el tema de prevención y promoción de la salud psicosocial, como la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.

Responsabilidades del facilitador

La responsabilidad del facilitador será solicitar y asegurar que la empresa cuente con un Excel para relacionar los datos de las personas que van a participar (Apéndice II Matriz medición de madurez psicosocial). Allí se deben registrar los datos tanto de empleados, como de empleadores: nombre, apellido, cargo y correo electrónico. Esta información es imprescindible para generar el enlace de evaluación desde la plataforma de Psicobox.



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.

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 facilitador:

Es labor del facilitador presentar los resultados de la evaluación del desempeño psicosocial, explicando a la empresa la forma en que los resultados permitirán encauzar las estrategias a las necesidades y a la realidad empresarial.

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 de Prevención y Manejo de la Turnicidad, el Sueño y la Fatiga

El programa cuenta con una evaluación previa. Esta es una herramienta fundamental para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas para abordar la prevención y manejo de la turnicidad, la fatiga y el sueño. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las acciones del programa y para identificar problemas. 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 facilitador

Es labor del facilitador gestionar con la empresa la elaboración y remisión del archivo de Excel relacionando los datos del grupo de 25 a 50 personas que va a participar en el proceso de formación. Esto con el fin de gestionar desde la plataforma Psicobox el enlace de la evaluación. Así mismo, debe asegurar que se agenden oportunamente, las fechas para realizar las intervenciones con los trabajadores y con la organización. (Apéndice III. Matriz Participantes).



Metodología

Programa Prevención y Manejo de
Turnicidad, Sueño y Fatiga

Fase 1

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 facilitador:

Es labor del facilitador atender a los criterios arriba expuestos para orientar a la empresa de acuerdo con sus necesidades y su realidad en la selección de los empleados que participarán del programa.

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 tienen 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, apoyo 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 esta 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.

Fase 3

Generación de hipótesis de negocio

Todos los programas cuentan con acciones dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y competencias humanas. Recordemos el concepto de cada una de ellas.

Competencias humanas: Se refieren a las habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos específicos que poseen los individuos y que les permiten desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Estas competencias se centran en las capacidades 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 este programa de prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga:

- **Autocuidado:** Desarrollar la capacidad de reconocer las señales de alarma asociadas con la fatiga e implementar medidas de control autogestionadas.
- **Desconexión laboral:** Fomentar en el trabajador habilidades para encontrar el equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal mediante estrategias individuales de desconexión laboral.
- **Mayor control de su cuerpo:** Conocer las diferentes fases del sueño y los procesos implicados en la recuperación aporta al trabajador en el control de su propio cuerpo y la prevención de síntomas.

- **Adopción de estilos de vida saludable:** 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.
- **Prevenir problemas de sueño:** Aprender y practicar de diversas técnicas para manejar el insomnio y los problemas de sueño: restricción del sueño, el control de estímulos, técnica de relajación, técnica de control de la respiración, manejo de creencias, detención del pensamiento, higiene del sueño.
- **Diferenciar los tipos de fatiga:** Abordar el concepto de fatiga de una manera dinámica, así como brindar herramientas prácticas para diferenciar los cuatro tipos de fatiga que pueden surgir en el ámbito laboral, tales son la fatiga mental, física, sensorial y emocional, con la finalidad de que el trabajador adquiera la competencia para identificar los diferentes síntomas y signos asociados a cada una de éstas.

Estas competencias son fundamentales para crear una cultura organizacional más enfocada en la salud positiva con la promoción como eje central, y fortalecerlas a través de programas de desarrollo y sensibilización puede ser fundamental para el éxito de la iniciativa de prevención de la fatiga en una empresa.

Competencias Organizacionales: Las competencias organizacionales se refieren a las 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 cuáles son las hipótesis de negocio, es decir los supuestos claves que se formulan sobre cómo ciertas acciones o intervenciones que podrían impactar en la mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Estas hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa. Se debe orientar a la empresa para que logre identificar cuáles los indicadores de negocio que logran apalancar al mejorar las condiciones psicosociales del programa implementado.

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 facilitador:

Es labor del facilitador acompañar el proceso de configuración de la hipótesis y de los indicadores. Para ello, el facilitador puede sugerir algunas hipótesis que apunten a la estrategia del negocio. Definir la hipótesis de negocio es fundamental para desarrollar el diseño, la implementación y la evaluación del programa. El facilitador asesorará a la empresa y en conjunto establecerán las preguntas de transformación y reflexión que se relacionen más con los indicadores corporativos.

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 link para diligenciar la evaluación. En esta fase el facilitador deberá socializar el enlace previamente para que los trabajadores puedan ingresar sin mayor 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.

Responsabilidad del facilitador

Es labor del facilitador orientar a la empresa en el proceso de convocatoria dando a conocer el instructivo de manejo que se encuentra en Psicobox en el programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga. Es importante asegurar la participación de los empleados personal para obtener datos precisos y útiles.

Fase 5

Caracterización de la Población

La caracterización de la población en cualquier programa de intervención del riesgo psicosocial es fundamental para entender las particularidades y necesidades específicas de los trabajadores en relación con los factores psicosociales en su entorno laboral. Esta caracterización que corresponde a la prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga tendrá en cuenta:

Análisis cuantitativo de datos: Examinar los resultados numéricos del instrumento utilizado, identificando las tendencias generales en relación con la prevención de la fatiga. Esto puede incluir estadísticas sobre la ausentismo y diagnósticos confirmados, indicadores de productividad, percepciones sobre programa de pausas y la satisfacción con las políticas de desconexión laboral.

Identificación de grupos de riesgo: Identificar grupos de trabajadores que podrían estar más expuestos a factores de riesgo psicosocial, tales como: demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental y demandas cuantitativas.

Adaptación de estrategias: Realizar ajustes de las estrategias y programas de intervención según las características específicas de la población, para abordar los problemas identificados de manera efectiva y pertinente.

Priorizar acciones: Identificar áreas con altos niveles de riesgo o necesidades específicas, para priorizar acciones y recursos, maximizando así el impacto de las intervenciones.

Personalizar intervenciones: Diseñar intervenciones personalizadas o dirigidas a grupos específicos de trabajadores, atendiendo a las necesidades y a las particularidades del contexto laboral.

Evaluar impacto: Comparar los datos de la evaluación previa con la evaluación final para evaluar el impacto de las intervenciones en grupos específicos de empleados, midiendo la efectividad de las estrategias implementadas.

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador orientar a la empresa en el diseño de acciones encaminadas a fortalecer tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas. Dando prioridad a grupos poblacionales, identificando brechas y áreas de mejora. Para ello, el facilitador debe entrecruzar los resultados de la evaluación previa, las hipótesis de negocio, las preguntas de transformación y reflexión que se relacionan con los indicadores corporativos, las fuentes de información y los resultados de la evaluación de madurez de la gestión psicosocial en la dimensión correspondiente a la prevención y promoción de la salud psicosocial.

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 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 compite 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.
- 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 facilitador:

Es labor del facilitador asesorar y acompañar a la empresa en la implementación de las mesas ejecutivas. 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 identificando y controlando los riesgos que pueden 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 (Apéndice IV)

Política de vida saludable: Generar o ajustar una política de vida saludable per 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 (Apéndice V)

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 (Apéndice VI)

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 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 VII).

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 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 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 una guía 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.

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 facilitador:

Es labor del facilitador asesorar a la empresa en caso de requerir ajustes en la rotación de los turnos. Para ello, el facilitador socializará las fases mencionadas anteriormente para 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

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:

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 o no políticas que podrían contribuir a la fatiga, como falta de 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.

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 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.

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.

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

Responsabilidades del facilitador

Tu labor como facilitador será poder socializar este enfoque proporcionando una estructura para analizar las causas de la fatiga y el deterioro del sueño. De esta manera, se espera que como facilitador realices la asesoría y acompañamiento a la empresa para identificar buenas prácticas y desarrollar e implementar un programa de prevención efectivo. Se recomienda promover la participación de los empleados y la comunicación transparente.

Fortalecimiento de Competencias Humanas

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”

Responsabilidades del facilitador

Es labor de facilitador revisar el apéndice correspondiente al desarrollo metodológico para conocer cabalmente el desarrollo de cada uno de los microciclos y garantizar el éxito de la intervención. El facilitador debe conocer detalladamente cada ejercicio propuesto facilitar efectivamente la ejecución y práctica con los participantes. Además, el facilitador tiene la labor de leer y comprender los insumos suministrados para la implementación de los microciclos (Apéndice VIII).

Fase 7

Evaluación final e Indicadores de Medida Para Conocer el Impacto

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 recolectar 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:

- **Calidad del sueño**

Medir si ha aumentado el promedio de horas de sueño de los empleados.

Realizar encuestas o dispositivos de seguimiento para evaluar la calidad del sueño y la interrupción durante el descanso.

- **Fatiga y Energía**

Realizar encuestas o evaluaciones regulares para medir los niveles de energía y fatiga percibidos por los empleados.

Evaluar si se han generado mejoras en la capacidad de concentración y en la realización de tareas durante el turno.

- **Salud Física y Mental**

Realizar encuestas de salud que midan la percepción general de bienestar físico y mental.

Evaluar si ha presentado una disminución en los niveles de estrés reportados por los empleados.

- **Productividad y desempeño laboral**

Medir si se ha presentado reducción de errores o incidentes relacionados con la fatiga laboral.

Evaluar si se han presentado mejoras en la productividad y el desempeño general en el trabajo.

- **Satisfacción Laboral**

Medir el nivel de satisfacción laboral de los empleados en relación con la implementación del programa.

Evaluar si los empleados sienten que la empresa está apoyando activamente su bienestar.

- **Ausentismo y Rotación**

Realizar seguimiento a las ausencias no programadas o inasistencias relacionadas con la fatiga.

Evaluar si ha generado una disminución en la rotación de empleados asociada a problemas de turno y fatiga.

- **Seguridad Laboral**

Evaluar si ha generado una disminución en accidentes o incidentes laborales asociados con la fatiga y el sueño.

- **Entrevistas a los trabajadores**

Realizar entrevistas a los trabajadores que han sido parte de la implementación para conocer la percepción subjetiva frente a la fatiga y el sueño.

- Revisión de la política de desconexión laboral vs cumplimiento de las acciones generadas.
- Número de procesos organizacionales ajustados como parte de la estrategia organizacional.
- Número de trabajadores participantes vs Número de trabajadores convocados
- Número de casos de fatiga reportados vs número de casos gestionados
- Número de boletines generados desde el programa de prevención de la fatiga.

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador en esta fase tener en cuenta la realidad organizacional para orientar a la empresa en el diseño de los indicadores para medir el impacto de las acciones implementadas con el programa. Además, el facilitador tiene la responsabilidad de asesorar a la empresa en la aplicación de la evaluación final, que se recomienda realizar seis meses después de haber implementado el programa.

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.

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador realizar la elaboración y entrega de resultados en un informe detallado teniendo en cuenta la recopilación de las fuentes de información y el reporte de las actividades de intervención realizadas en cada una de las fases. Estos resultados ayudarán a la empresa a 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 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 facilitador

Tu labor en esta fase es poder informar y asesorar a la empresa para que pueda realizar el inicio de un nuevo ciclo con nuevos trabajadores. Esto con el fin de realizar el proceso de acuerdo con las fases mencionadas en el desarrollo de esta guía.

Apéndice

Apéndice I. Ficha técnica

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Nivel de desempeño Psicosocial

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.

Participantes

Apéndice III. Matriz Participantes Programas de Intervención

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

Apéndice IV. Política de rotación de tareas

Objetivo:

Fomentar el desarrollo profesional, la adquisición de habilidades múltiples y el fortalecimiento de conocimientos al interior de la organización y entre los empleados.

Principios:

- La rotación de tareas se llevará a cabo de manera equitativa y transparente, basada en los intereses profesionales y las habilidades de los empleados.
- La rotación de tareas será utilizada como una herramienta para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados, posibilitando experiencias en diferentes áreas funcionales de la empresa.
- La rotación de tareas beneficiará tanto a los empleados, como a la empresa al promover la versatilidad, el compromiso y la colaboración interdepartamental.

Procedimiento:

El departamento de Recursos Humanos y los gerentes de cada unidad identificarán oportunidades de rotación de tareas, considerando las necesidades de la empresa y las preferencias profesionales de los empleados.

Elaborar un plan de rotación de tareas individualizado para cada empleado seleccionado para la rotación. La planificación incluirá la duración estimada de la rotación, las funciones específicas a desempeñar y los objetivos de aprendizaje.

Proporcionar capacitación y orientación adecuadas al empleado, antes de la rotación, para asegurar una transición sin problemas y un desempeño efectivo en el nuevo rol.

Evaluar y retroalimentar de manera periódicas la rotación para valorar el desempeño del empleado, identificando áreas de mejora 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. Este modelo proporciona un marco general para implementar la rotación de tareas de manera organizada y beneficiosa tanto para los empleados, como para la empresa.

Apéndice V. 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 ejer-

cicio, 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 VI. 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 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 desconectar 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 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 VII. Modelo de boletín prevención de la fatiga

Nombre del boletín #_

(Nombre de la empresa) una empresa comprometida con la prevención de la fatiga

Mes de publicación y año

Mensaje de bienvenida del boletín: Saludo a los lectores y breve introducción al tema del mes.

Artículo principal: Artículo detallado sobre un tema relacionado con la prevención de la fatiga.

Recursos destacados: Enlaces a libros, artículos, investigaciones, sitios web u otros recursos relevantes que los lectores pueden encontrar útiles para aprender más sobre la prevención de la fatiga.

Historias inspiradoras: Presentar perfiles de personas o iniciativas que están haciendo un impacto positivo en la prevención de la fatiga.

Eventos y actividades: Ofrecer información sobre próximos eventos, conferencias, talleres u otras actividades relacionadas con la prevención de la fatiga.

Datos y estadísticas: Presentación de datos y estadísticas actualizadas sobre la prevención de la fatiga en diferentes áreas.

Entrevista del mes: Presentar una entrevista con un experto o activista en el campo de la prevención de la fatiga.

Recomendaciones de lectura: Ofrecer sugerencias de libros, artículos o recursos adicionales para que los lectores profundicen en el tema de la prevención de la fatiga.

Participación y Acción: Ofrecer información o canales para que los lectores puedan involucrarse y contribuir a la prevención de la fatiga en su comunidad.

Elementos Gráficos: Integrar fotos, imágenes, videos, formas gráficas que den vida al boletín.

Ejemplo de Boletín

Boletín Informativo: “Vitalidad en el Trabajo” - Estrategias para la Prevención de la Fatiga y el Manejo del Sueño

¡Bienvenidos a la edición inaugural de “Vitalidad en el Trabajo”! Este boletín está diseñado para brindar a nuestros colaboradores herramientas prácticas y conocimientos valiosos sobre la prevención de la fatiga y el manejo efectivo del sueño. Nos embarcamos en un viaje hacia un ambiente laboral más saludable y productivo.

Mensaje de bienvenida

Queridos colegas,

Es un placer darles la bienvenida a “Vitalidad en el Trabajo”. En este boletín nos sumergiremos en estrategias fundamentales para prevenir la fatiga y mejorar la calidad de nuestro sueño. Creemos firmemente que abordar estos aspectos nos permite mejorar nuestra salud individual y también fortalecer la comunidad laboral que compartimos.

Artículo detallado

“Descubriendo la fatiga: Causas y estrategias de prevención”

En nuestro artículo principal exploraremos las raíces de la fatiga y proporcionaremos estrategias prácticas para su prevención. Abordaremos, desde la importancia del sueño reparador hasta hábitos diarios que afectan nuestra energía, presentando información esencial para una vida laboral más saludable.

Recursos destacados

[Enlace] “El poder de una siesta corta”. Artículo sobre los beneficios de las siestas estratégicas para combatir la fatiga.

[Enlace] “Guía de sueño saludable”. Recomendaciones para mejorar la calidad del sueño.

[Enlace] “Fatiga en el trabajo: Conoce tus límites”. Investigación sobre los efectos de la fatiga en el rendimiento laboral.

Historias inspiradoras

“Gente Real, Cambios Reales”

Descubre perfiles de personas y proyectos que están haciendo una diferencia palpable en la prevención de la fatiga en sus lugares de trabajo. Inspirémonos mutuamente con ejemplos tangibles de cambio positivo.

Eventos y actividades

[Evento] Conferencia Virtual: “Estrategias para una energía sostenible en el trabajo”.

[Taller] “Mindfulness y Productividad”. Aprende técnicas para mantener la concentración.

Datos y estadísticas

“Entendiendo la fatiga en nuestra industria”

Presentaremos datos y estadísticas actualizadas que destacan la importancia de abordar la fatiga en diferentes áreas de nuestra empresa. Comprender la magnitud del desafío es el primer paso para implementar cambios significativos.

Entrevista del mes

“Conversación con la Dra. Ana López - Experta en Salud y Bienestar”

Conoce las perspectivas de la Dra. López sobre la importancia del sueño y las estrategias efectivas para prevenir la fatiga en el entorno laboral.

Recomendaciones de Lectura

[Libro] “Energía Renovada: Estrategias para combatir la fatiga”. Un enfoque holístico.

[Artículo] “El Efecto de la nutrición en nuestra energía diaria”. Descubre la influencia de la dieta en la fatiga cotidiana.

Manténganse informados, inspirados y comprometidos en nuestro viaje hacia una vitalidad renovada en el trabajo.

Atentamente,

[Nombre]

[Posición]

[Nombre de la Empresa]

Apéndice VIII. 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
Parte 1	Presentación	
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´
Parte 2	Motivación	
Introducción	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´
Parte 3	Concepto	
Las fases del sueño	El facilitador presenta el tema mediante diapositivas, explicando las diferentes fases del sueño y la función de cada una de estas fases.	30´

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 4		
Práctica		
Importancia de los hábitos de sueño y descanso en las fases de sueño	<p>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.).</p> <p>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.</p>	30´
Parte 5		
Conceptualización y Práctica		
Tipos de fatiga	<p>El facilitador debe realizar la conceptualización teniendo en cuenta los tipos de fatiga, y características diferenciales. Al finalizar realiza una dinámica explicando una situación 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:</p>	30´

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

Actividad: Introducción (parte 1)

El facilitador se presenta y brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando a los participantes a compartir sus expectativas frente al proceso. El objetivo del taller es 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. Además, presentar algunas complicaciones asociadas a la falta de higiene del sueño.

Para el desarrollo de la actividad el facilitador debe realizar una presentación detallada de su perfil y experiencia para lograr generar un vínculo con los asistentes. El facilitador además presentará el objetivo central del programa y los objetivos del taller. Para concluir el momento inicial es viable invitar a algunos asistentes a participar compartiendo las expectativas que tienen con el programa en general y en particular con el taller a desarrollar.

Actividad: Juego Interactivo de Motivación

Para avanzar con la ejecución de esta actividad el facilitador invitará a los participantes a unirse al juego interactivo de preguntas relacionadas con las fases del sueño. Esto con el fin, de reconocer los saberes previos. Las preguntas deben estar previamente definidas. Para ello, el facilitador puede hacer uso de la plataforma Kahoot. create, donde encontrará las preguntas planteadas de forma interactiva.

En cualquier caso, el facilitador tiene la alternativa de realizar las preguntas a través de cualquier otra estrategia según su experiencia y criterio.

Preguntas:

- 1. ¿Cuántas fases tiene el ciclo del sueño?**
 - a. 3
 - b. 2
 - c. 6
 - d. 5

- 2. ¿Qué sucede en las primeras fases del sueño?**
 - a. La frecuencia cardíaca y respiratoria se vuelve más lenta
 - b. Nuestros ojos se mueven lentamente
 - c. Los músculos se relajan
 - d. Todas las anteriores
- 3. La cantidad de sueño que se necesita para descansar depende de cada persona**
 - a. Verdadero
 - b. Falso
- 4. El promedio de horas de sueño en un adulto para un buen descanso es de:**
 - a. 7 a 8 horas
 - b. 4 horas bien dormidas
 - c. 5 horas
 - d. 10 horas
- 5. En las fases más profundas del sueño:**
 - a. El cerebro consolida lo aprendido durante el día
 - b. Los músculos se relajan completamente
 - c. Los huesos se reparan y se fortalecen del desgaste
 - d. Todas las anteriores
- 6. En la fase cinco del sueño el cerebro está en su máxima actividad, incluso más que cuando estamos despiertos**
 - a. Verdadero
 - b. Falso
- 7. La falta de sueño a largo plazo aumenta el riesgo de obesidad, diabetes y enfermedades del corazón y los vasos sanguíneos**
 - a. Verdadero
 - b. Falso

8. Son riesgos asociados con sueño y descanso insuficientes

- a. Riesgo de diabetes
- b. Vulnerabilidad a depresión y ansiedad
- c. Se debilita el sistema inmune
- d. Todas las anteriores

Estas son las respuestas a los interrogantes anteriores:

1.5

2.D

3.Verdadero

4. de 7 a 8 horas

5. Todas las anteriores

6. Verdadero

7.Verdadero

8.Todas la anteriores

Actividad: Las Fases del Sueño- Conceptualización (Parte 3)

Para esta actividad se recomienda que el facilitador presenta las imágenes sugeridas abajo, para explicar las fases del sueño y los efectos de la falta de sueño y descanso. Es viable motivar la participación de los asistentes realizando algunas preguntas previas a la lectura, de esta forma se logrará la atención. Por supuesto, el facilitador debe comprender previamente las imágenes para plantear las preguntas y explicaciones que considere pertinentes.

CARACTERIZACIÓN DEL SUEÑO

El sueño humano se divide en ciclos de varias fases, que se repiten a lo largo de la noche. Estas fases se clasifican generalmente en dos categorías principales: el sueño REM (Movimiento Rápido de los Ojos) y el sueño no REM. A su vez, el sueño no REM se divide en tres etapas. Esta es una descripción general de las fases del sueño:

Fase 1 (NREM 1):

- Esta fase es una transición entre la vigilia y el sueño.
- La duración es corta, generalmente alrededor de 5-10 minutos.
- Durante esta etapa, la persona puede experimentar la sensación de estar medio despierta y medio dormida.
- Se caracteriza por la presencia de movimientos oculares lentos y relajación muscular.

Fase 2 (NREM 2):

- La fase 2 es más estable que la fase 1.
- La duración suele ser más larga, alrededor de 10-25 minutos.
- Durante esta fase, se produce la consolidación de la memoria y la disminución de la actividad cerebral consciente.
- Aparecen patrones de ondas cerebrales conocidos como complejos K y husos del sueño.

Fase 3 (NREM 3):

- También se conoce como sueño de ondas lentas (SWS) o sueño delta.
- Es la fase más profunda del sueño no REM.

- Se caracteriza por la presencia de ondas cerebrales delta de alta amplitud.
- Es crucial para la restauración física y el crecimiento, así como para procesos metabólicos y de reparación celular.

Fase 4 (NREM 4):

- Algunas clasificaciones combinan la fase 3 y la fase 4 en una sola categoría de sueño delta profundo.
- Durante estas fases, es más difícil despertar a alguien, y la restauración y reparación del cuerpo son prioritarias.

Fase REM (Movimiento Rápido de los Ojos):

- La fase REM es la etapa en la que ocurren la mayoría de los sueños.
- Se caracteriza por un aumento de la actividad cerebral similar a la vigilia, movimientos oculares rápidos y relajación muscular extrema.
- El primer episodio de REM generalmente ocurre aproximadamente 90 minutos después de quedarse dormido.
- La duración de cada período REM aumenta a medida que la noche avanza.
- Estos ciclos de sueño se repiten varias veces a lo largo de la noche, con cada ciclo completo durando alrededor de 90 a 110 minutos. La cantidad de tiempo que una persona pasa en cada fase del sueño puede variar durante la noche.



EFFECTO DE LA FALTA DE SUEÑO POR SISTEMAS

COMPONENTES		EFFECTOS
Efectos en la salud física y mental	Sistema Nervioso	Astenia psíquica: Dificultad de hacer esfuerzos intelectuales con sensación de cabeza vacía, faltas, errores. Alta irritabilidad, baja tolerancia, alta emocional. Trastorno del sueño 10% Mañana, 7% Tarde, 35% Nocturno
	Sistema Gastrointestinal	Hábitos nutricionales incorrectos Funcionamiento renal Obesidad-riesgo cardiovascular
Calidad de vida social y familiar		Incompatibilidad de horarios Aislamiento No pertenencia



FASE 1 NREM

Dura pocos minutos
Sueño ligero
Posibilidad de despertarse con facilidad

FASE 2 NREM

Dura entre 10-20 minutos
Sueño moderado
Relajación progresiva
Funciones corporales relentizándose

FASE 3 NREM

Dura entre 15-30 minutos
Etapa inicial de sueño profundo
Músculos relajados y frecuencia cardíaca y/o respiratoria descienden

FASE 4 NREM

Dura entre 15-30 minutos
Sueño profundo
Fase más larga
Difícil despertarse

FASE 5 REM

Empieza a los 90 minutos
Sueños vívidos
Movimiento rápido involuntario de ojos
Frecuencia cardíaca y/o respiratoria fluctuante



Actividad: “Viaje Nocturno” (Parte 4)

Objetivo: Facilitar la comprensión y socialización de las diferentes fases del sueño y la importancia de los hábitos de sueño.

Materiales: Cartulinas o papeles grandes, Rotuladores, lápices de colores, pegatinas, cinta adhesiva etc.

Instrucciones: Divide a los participantes en grupos pequeños (idealmente de 4 a 5 personas por grupo). Entrega a cada grupo una cartulina grande y materiales de dibujo.

Asignación de Fases: Asigna a cada grupo una fase del sueño (por ejemplo, sueño ligero, sueño profundo, sueño REM, etc.).

Dibujo Creativo: 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.

Explicación y Presentación: Una vez que los grupos hayan terminado sus dibujos, cada uno presenta su representación al resto del grupo. Asegúrate de que expliquen cómo su imagen refleja la fase del sueño asignada.

Construcción del Mapa del Sueño: Después de todas las presentaciones, organiza las cartulinas de manera que representen un “Mapa del Sueño” colectivo. Coloca las fases del sueño en el orden en que suceden durante la noche.

Discusión Grupal: Anima a los participantes a discutir sobre las fases del sueño, haciendo preguntas como:

- ¿Cómo se sienten durante cada fase?
- ¿Cuáles son los beneficios de cada fase para la salud?
- ¿Han experimentado alguna vez problemas para conciliar el sueño?

Juego de Preguntas y Respuestas:

Finaliza la actividad con un juego de preguntas y respuestas sobre las fases del sueño. Puedes premiar a los grupos que respondan correctamente.

Esta actividad no solo ayudará a los participantes a comprender las fases del sueño de manera más visual y creativa, sino que también fomentará la interacción y la discusión grupal sobre el sueño y la importancia de un buen descanso.

Actividad: Tipos de fatiga. Actividad Práctica. Parte (5)

Conceptualización

Apreciado facilitador antes de iniciar la actividad, es importante realizar una pequeña conceptualización de los tipos de fatiga y características diferenciales, para lo cual te sugerimos realizar la siguiente lectura.

La fatiga laboral se puede clasificar en varios tipos según sus características y causas. Algunas de las categorías comunes de fatiga laboral incluyen:

Fatiga física: Se produce debido al esfuerzo físico continuo y la tensión en los músculos. Trabajos que requieren movimientos repetitivos, levantar objetos pesados o mantener posturas incómodas pueden causar fatiga física.

Fatiga mental: Ocurre cuando se realiza un esfuerzo intelectual sostenido. Trabajos que implican toma de decisiones constantes, atención sostenida, resolución de problemas y multitarea pueden contribuir a la fatiga mental.

Fatiga emocional: Relacionada con el agotamiento de las reservas emocionales de una persona. Ambientes laborales estresantes, conflictos interpersonales y situaciones emocionales intensas pueden contribuir a esta forma de fatiga.

Fatiga visual: Provocada por el uso prolongado de pantallas, iluminación inadecuada o condiciones ambientales que generan tensión en los ojos. Trabajos que requieren mucha lectura, uso de computadoras o exposición constante a pantallas pueden causar fatiga visual.

Fatiga auditiva: Se produce cuando se está expuesto a niveles de ruido elevados durante períodos prolongados. Ambientes ruidosos, como fábricas o lugares de construcción, pueden contribuir a esta forma de fatiga.

Fatiga por monotonía: Aparece cuando las tareas son repetitivas y carecen de variedad. La falta de estímulos nuevos o desafíos puede llevar a un aburrimiento constante y, en última instancia, a la fatiga.

Fatiga por falta de sueño: Cuando la falta de descanso adecuado afecta negativamente al rendimiento laboral. La privación del sueño puede tener un impacto significativo en la concentración, la toma de decisiones y la coordinación.

Es importante destacar que estos tipos de fatiga no son mutuamente excluyentes y a menudo pueden superponerse. Además, la fatiga laboral puede tener consecuencias significativas para la salud y el rendimiento laboral, por lo que es fundamental abordar sus causas y encontrar estrategias para prevenirla.

Características diferenciales de los tipos de fatiga

Las diferentes formas de fatiga laboral presentan características distintivas en términos de síntomas y factores desencadenantes. Aquí hay algunas características diferenciales de los tipos de fatiga laboral mencionados:

Fatiga física:

Síntomas: Sensación de debilidad muscular, dolor en músculos y articulaciones, disminución de la resistencia física.

Factores desencadenantes: Trabajos que implican esfuerzo físico constante, levantamiento de cargas pesadas, posturas incómodas.

Fatiga mental:

Síntomas: Dificultad para concentrarse, confusión, lentitud en la toma de decisiones, irritabilidad.

Factores desencadenantes: Trabajos que requieren concentración sostenida, toma de decisiones constantes, resolución de problemas complejos.

Fatiga emocional:

Síntomas: Agotamiento emocional, desinterés en las tareas laborales, disminución de la motivación, cambios de humor.

Factores desencadenantes: Ambientes laborales estresantes, conflictos interpersonales, demandas emocionales elevadas.

Fatiga visual:

Síntomas: Ojos secos, visión borrosa, dolor de cabeza, sensibilidad a la luz.

Factores desencadenantes: Uso prolongado de pantallas, condiciones de iluminación inadecuadas, exposición constante a pantallas.

Fatiga auditiva:

Síntomas: Zumbido en los oídos, dificultad para escuchar, irritabilidad.

Factores desencadenantes: Ambientes ruidosos, exposición constante a niveles altos de ruido.

Fatiga por monotonía:

Síntomas: Aburrimiento, falta de interés en las tareas, disminución de la motivación.

Factores desencadenantes: Tareas repetitivas, falta de variedad en las actividades laborales.

Fatiga por falta de sueño:

Síntomas: Somnolencia diurna, dificultad para concentrarse, irritabilidad.

Factores desencadenantes: Privación del sueño, turnos nocturnos, insomnio crónico.

Estas características pueden variar en intensidad y duración según la persona y las condiciones laborales específicas. La identificación temprana de los síntomas y la implementación de estrategias para abordar las causas subyacentes son fundamentales para prevenir y gestionar la fatiga laboral de manera efectiva.

Actividad Práctica Numero 5

Apreciado Facilitador, luego de haber contextualizado los tipos de fatiga y sus características, vas a invitar a los participantes a realizar una actividad práctica con el fin de interiorizar los conocimientos adquiridos. Esta es una situación de la vida real que refleja la sobrecarga de tareas en el Departamento de Proyectos. Se deberá distribuir a los participantes en grupos pequeños con el fin de analizar la situación y determinar:

- Qué o cuales tipos de fatiga puede estar presentando JUAN y que síntomas se puedan asociar a este tipo de fatiga.
- Qué estrategias debería realizar la empresa para prevenir la fatiga en JUAN.
- Qué debería hacer JUAN como mecanismo de prevención frente a la situación de fatiga que le está generando su trabajo.
- Posteriormente cada grupo socializa sus aportes y en conjunto se realizan las conclusiones del caso.

Detalles de la Situación:

Proyectos Urgentes: La empresa ha adquirido nuevos proyectos que tienen plazos de entrega muy ajustados. El departamento se enfrenta a una alta demanda de entrega rápida sin un aumento proporcional en el personal.

Falta de Personal: El equipo de desarrollo de proyectos no ha experimentado un aumento en el número de miembros del equipo para manejar la carga de trabajo adicional. Juan se encuentra trabajando horas extras constantemente para cumplir con los plazos.

Presión del Cliente: Los clientes tienen altas expectativas en términos de calidad y plazos. Esta presión se traslada al equipo de desarrollo, lo que aumenta la carga de trabajo y la tensión.

Reorganización de Tareas: Debido a la falta de tiempo, Juan se ve obligado a reorganizar sus tareas y prioridades constantemente. Esto afecta su capacidad para planificar y gestionar adecuadamente su trabajo.

Falta de Descanso Adecuado: Juan, al estar inmerso en proyectos críticos, ha comenzado a experimentar una falta de sueño y descanso adecuado. Las fechas límite ajustadas y la presión constante han impactado negativamente en su bienestar físico y emocional.

Efectos en Juan:

Fatiga Crónica: Juan experimenta fatiga crónica debido a las largas horas de trabajo y la falta de tiempo para descansar adecuadamente.

Disminución de la Productividad: A pesar de sus esfuerzos, la fatiga ha afectado su concentración y rendimiento general.

Desmotivación: La presión constante y la falta de reconocimiento por el esfuerzo adicional han llevado a una disminución en la motivación de Juan.

Retroalimentación guía para el facilitador: Estas son algunas recomendaciones a tener en cuenta para la retroalimentación que como facilitador deberás hacer al terminar el ejercicio.

Estrategias de Prevención de Fatiga:

- **Reevaluación de Recursos:** La empresa podría considerar la posibilidad de asignar recursos adicionales al Departamento de Proyectos para equilibrar la carga de trabajo.
- **Capacitación en Gestión del Tiempo:** Proporcionar capacitación al equipo en técnicas efectivas de gestión del tiempo para optimizar la planificación de proyectos.
- **Comunicación Transparente:** Fomentar una comunicación abierta entre el equipo y la dirección para que se comprendan las limitaciones y se busquen soluciones conjuntas.
- **Promoción de un Ambiente de Descanso:** Implementar políticas que promuevan la importancia del descanso y la toma de descansos regulares durante jornadas laborales intensas.
- **Reconocimiento y Apoyo:** Reconocer el esfuerzo del equipo y brindar apoyo emocional y recursos adicionales cuando sea necesario.

De igual forma deberás hacer énfasis en que esta situación refleja un escenario común en entornos laborales donde la falta de equilibrio entre la carga de trabajo y los recursos disponibles puede generar fatiga laboral en los empleados. Es crucial abordar estas situaciones de manera proactiva para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Microciclo II

Programa	Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga
MICROCICLO	II
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
Parte 1	Presentación	
Presentación del ciclo.	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´
Parte 2	Concepto	
Introducción	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´
Parte 3	Práctica	
Mindfulness	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´

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 4	Transferencia	
Higiene del sueño	El facilitador presenta a los participantes una serie de técnicas y pautas para adoptar una adecuada higiene del sueño.	30´
Parte 5	Cierre	
Plenaria	Se promueve la participación de los asistentes expresando dudas o sentires frente al proceso desarrollado.	15´

Actividad: introducción (parte 1)

El facilitador se presenta y brinda una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos los asistentes. El objetivo del taller es aprender y practicar de diversas técnicas para manejar el insomnio y los problemas de sueño, tales como: restricción del sueño, control de estímulos, técnicas de relajación, técnica de control de la respiración, manejo de creencias, detención del pensamiento e higiene del sueño.

Para la actividad de introducción el facilitador realizará una presentación detallada de su perfil y experiencia para lograr generar vínculo con los asistentes. Además, presentará el objetivo central del programa y los objetivos del taller. El facilitador invitará a los asistentes a participar compartiendo las expectativas que tienen con el programa en general y en particular con el taller a desarrollar.

Actividad: Conceptualización (parte 2)

Para explicar los problemas de sueño, el facilitador debe realizar y comprender la siguiente lectura. Es fundamental que el facilitador entienda a cabalidad el texto para que los pueda explicar de forma dinámica y con términos adecuados a las características de la población participante

Problemas del sueño

¿Qué es el sueño?

El sueño es un complejo proceso biológico. Cuando usted duerme está inconsciente, pero las funciones de su cerebro y su cuerpo si-

guen activas, realizando una serie de funciones importantes para que usted se mantenga saludable y se sienta bien. Por ello, cuando usted no obtiene suficiente sueño de calidad, sentirse cansado no es la única consecuencia. Puede afectar su salud mental y física, su pensamiento y su vida diaria.

¿Qué son los trastornos del sueño?

Los problemas del sueño son afecciones que alteran sus patrones normales de sueño. Existen más de 80 diferentes trastornos del sueño. Algunos de los más importantes son:

Insomnio:

No poder quedarse dormido y mantenerse despierto. Este es el trastorno de sueño más común.

Apnea del sueño: Trastorno que se caracteriza porque la respiración se detiene por 10 segundos o más mientras se duerme.

Síndrome de las piernas inquietas: Una sensación de hormigueo o punzadas en las piernas junto a una fuerte necesidad de moverlas.

Hipersomnia: No poder mantenerse despierto durante el día. Incluye la narcolepsia, que causa una extrema somnolencia diurna.

Trastornos del ritmo circadiano: Problemas con el ciclo vigilia-sueño que dificultan quedarse dormido y despertarse cuando corresponde.

Parasomnia: Conducta inusual como hablar, caminar o comer al quedarse dormido, durante el sueño o al despertarse.

Algunas personas que se sienten cansadas durante el día tienen un verdadero trastorno del sueño, pero para otras, el problema es no dedicar suficiente tiempo para dormir. Es importante dormir lo suficiente cada noche. La cantidad de sueño que usted necesite depende de varios factores, incluyendo su edad, estilo de vida, estado de salud y si ha dormido lo suficiente últimamente. La mayoría de los adultos necesita entre 7 y 8 horas de sueño.

¿Cuál es la causa de los problemas del sueño?

Existen diferentes causas de los trastornos del sueño, entre ellas se encuentran las enfermedades del corazón, enfermedades de los pulmones, de los nervios y el dolor. También enfermedades mentales, que incluyen depresión y ansiedad. En otras ocasiones no se conoce la causa del trastorno.

También hay algunos factores que pueden contribuir a problemas del sueño, como: la cafeína y alcohol, un horario irregular, trabajar el turno de noche o el envejecimiento. De modo que, a medida que los años pasan las personas duermen menos o pasan menos tiempo en el estado de sueño profundo. Además, se despiertan más fácilmente.

¿Cuáles son los síntomas de los trastornos del sueño?

- Los síntomas de los problemas del sueño dependen del problema específico. Algunos signos de que usted puede tener alguno de estos problemas incluyen:
- Tarda regularmente más de 30 minutos cada noche para quedarse dormido
- Se despierta varias veces cada noche y luego tiene problemas para volver a dormir o se despierta demasiado temprano en la mañana

- A menudo se siente somnoliento durante el día, toma siestas frecuentes o se duerme en los momentos equivocados durante el día
- Su compañero de cama dice que cuando duerme ronca fuerte, resopla, jadea, hace ruidos de ahogo o deja de respirar por períodos cortos
- Tiene sensación de pinchadas, hormigueo o de que algo se arrastra o trepa por sus piernas o brazos. Sensación que se alivia al moverlos o masajearlos, especialmente por la noche y cuando trata de quedarse dormido
- Su compañero de cama nota que sus piernas o brazos se sacuden con frecuencia durante el sueño
- Tiene experiencias vividas y oníricas mientras se duerme o está dormido
- Tiene episodios de debilidad muscular repentina cuando está enojado o tiene miedo, o cuando se ríe.
- Siente que no puede moverse cuando se levanta por primera vez.

¿Cómo se diagnostican los problemas del sueño?

Para hacer un diagnóstico un profesional de la salud revisará la historia clínica, el historial de sueño y realizará un examen físico. También puede realizar un estudio del sueño (polisomnograma). Los tipos más comunes de estudios del sueño monitorean y registran datos de su cuerpo durante una noche completa de sueño. Los datos incluyen:

- Cambios en las ondas cerebrales
- Movimientos de los ojos
- Frecuencia respiratoria
- Presión sanguínea
- Frecuencia cardíaca y actividad eléctrica del corazón y otros músculos

Otros tipos de estudios del sueño pueden determinar la rapidez con la que se duerme en las siestas del día o si puede permanecer despierto y alerta durante el día.

¿Cuáles son los tratamientos para los problemas del sueño?

Los tratamientos para los trastornos del sueño dependen del problema que tenga. Pueden incluir:

- Integrar buenos hábitos para dormir y otros cambios en el estilo de vida, como una dieta saludable y hacer ejercicio
- Terapia cognitiva-conductual o técnicas de relajación para reducir la ansiedad para dormir lo suficiente.
- Máquina de presión positiva continua en la vía aérea para la apnea del sueño.
- Terapia de luz brillante por la mañana.
- Medicamentos, incluyendo pastillas para dormir. Por lo general, los profesionales recomiendan que se usen pastillas para dormir por un período corto de tiempo
- Productos naturales como la melatonina. Estos pueden ayudar a algunas personas, pero generalmente se usan por poco tiempo. Asegúrese de consultar con su médico antes de tomar cualquiera de ellos

Actividad: Práctica Mindfulness (Parte 3)

Para desarrollar esta actividad el facilitador presenta a las participantes algunas técnicas de enraizamiento, entre ellas la técnica de mindfulness. Esta técnica ayuda al trabajador a mejorar su descanso tanto en el día, como en la noche. Para realizar la actividad el facilitador debe leer y comprender el texto La técnica de grounding.

La lectura presenta una descripción detallada para guiar la actividad con los participantes en la práctica de las diferentes técnicas.

La técnica de Grounding

El grounding es una técnica muy conocida que se utiliza en el tratamiento de la ansiedad. Puede ser muy útil para enfrentarnos a ataques de pánico o ansiedad.

¿Qué es la técnica de grounding?

El grounding, en español, podemos traducirlo como “tomar tierra”, “conectarse con la tierra” o “aterrizar” y la técnica que vamos a explicar hoy tiene mucho de eso. En otras palabras, sirve para que la persona afectada por ansiedad pueda volver a la realidad y estar en el presente. Es una técnica utilizada para poder tener un control sobre el estado de ánimo, las emociones y para poder reconectar con el mundo. Algunas personas también la relacionan con el mindfulness.

Además, es una técnica muy fácil de usar, ideal para esos momentos en los que nos inunda la ansiedad y las emociones negativas o le estamos dando vuelta a pensamientos obsesivos o rumiativos. En los siguientes apartados se explican los beneficios que tiene y la forma de practicarla.

Cuando tenemos ansiedad la mayoría de los pensamientos se centran en el pasado o en el futuro. En otras palabras, no estamos en el presente y no tenemos pensamientos racionales. Por eso, es importante tener técnicas que nos ayuden a reconectar con el presente y con la situación que estamos viviendo.

Esta técnica puede ser muy útil para lo anterior. Eso sí, siempre y

cuando se combine con otras técnicas que tengan como objetivo reducir la ansiedad.

¿Cómo se practica la técnica de grounding?

Hay diferentes maneras de aplicarla. Al fin y al cabo, es un conjunto de técnicas que tiene la misma finalidad: reconectar con el entorno y el presente. Aquí se explican las variantes más utilizadas.

Ejercicio de los tres

Lo que debes hacer para poder practicarla es cerrar los ojos y escuchar qué sonidos hay alrededor. Después de estar un rato escuchando lo que deberás hacer es pensar cuáles son los sonidos que escuchas mejor. A continuación, debes abrir los ojos y decir los tres primeros colores que veas con más nitidez. Finalmente, deberás decir en alto cuáles son las tres sensaciones que en ese preciso instante estás experimentando tu cuerpo.

Esta variante es la variante corta y es muy fácil de realizar y de recordar: 5,4, 3, 2, 1

También es conocida como una técnica de mindfulness. El objetivo es reconectar con el presente y volver al control de la situación, especialmente en aquellos momentos de más ansiedad y exaltación.

Los pasos son los siguientes:

- Observa y piensa detenidamente en cinco cosas puedes ver en este momento. Pueden ser objetos que tengas alrededor como, por ejemplo: un teclado, una ventana, una puerta, un ordenador, el teléfono móvil.
- Observa y siente cuatro cosas puedes tocar en este momento. El objetivo es que puedas sentir con atención la textura. Por ejemplo,

puedes fijarte en el tacto y textura de la camiseta que llevas puesta.

- Escucha atentamente tres sonidos que puedas oír. Por ejemplo, el ruido de un ordenador, el pitido de un coche, etc.
- Percibe dos olores. Puedes fijarte en la colonia que llevas puesta o en el olor de tu pelo.
- Finalmente, saborea con atención plena algún comestible. Puede ser un caramelo que lleves en el bolsillo o incluso pensar en el frescor que te ha dejado la pasta de dientes de por la mañana.
- Existen otras técnicas para practicar grounding. Las dos anteriores, que quizás sean las más conocidas y recomendadas por los psicólogos para hacer un contacto con la realidad. Sin embargo, también hay muchas otras como, por ejemplo: ponerse descalzo y sentir el suelo, caminar sobre diferentes superficies, ejercicios de respiración, etc.

¿Cuáles son los beneficios y las aplicaciones de esta técnica?

Si bien, sus beneficios son múltiples es principalmente utilizada para reducir la ansiedad en ataques de pánico, ansiedad generalizada (TAG), trastorno de estrés postraumático (TEPT), entre otros. Puesto que, permite alejar los pensamientos obsesivos sobre el pasado o futuro que pueden aparecer en trastornos de ansiedad o el trastorno obsesivo compulsivo (TOC).

La literatura señala que estas técnicas tienen diferentes beneficios. Por ejemplo, un estudio realizado por Oschman, Chevalier y Brown en el año 2015 puso de manifiesto que tenía muchos beneficios en la salud física de las personas que tienen enfermedades inflamatorias y autoinmunes crónicas.

En referencia a las mejoras que tiene para las personas que padecen ansiedad, Vohnoutka (2021) establece que puede ayudar a controlar la ansiedad y a prevenirla antes de que empiece. Menciona también que las aplicaciones son las siguientes: cuando se experimentan emociones fuertes, cuando se tienen flashbacks, cuando nos sentimos abrumados por los recuerdos del pasado, cuando nos sentimos abrumados por las preocupaciones del futuro, cuando tenemos un ataque de pánico, etc.

Conclusiones

De la misma manera que el mindfulness es una técnica que puede ser eficaz, pero que debe ser utilizada junto con otras técnicas. Es decir, si tienes un trastorno de ansiedad, TOC, depresión o cualquier otro problema que interfiera en tu vida diaria, aunque puede ser una técnica útil, es necesario complementarla con otras técnicas y, sobre todo, buscar el origen de la ansiedad.

Actividad: higiene del sueño (parte 4)

Para esta actividad es labor del facilitador leer y comprender cabalmente la lectura propuesta. El facilitador realizará algunas preguntas previas a la lectura para conseguir que los asistentes estén atentos. Es fundamental, que el facilitador realice previamente la lectura para que pueda plantear las preguntas o comentarios de acuerdo con su criterio.

Los 10 mandamientos de la higiene del sueño para adultos

Debido a la importancia que tiene dormir adecuadamente hoy tenemos la celebración anual número 11 del Día Mundial del Sueño establecido y promovido por la World Sleep Society y la World Association of Sleep Medicine. Este día se conmemora antes del equinoccio de marzo cada año pretendiendo hacer una llamada al

mundo sobre la importancia de los trastornos que afectan el sueño, este llamado incluye a los profesionales de la salud y a las múltiples personas que sufren un trastorno de este tipo alrededor del mundo.

El lema conmemorativo de este año es: “Únete al mundo del sueño, conserva tus ritmos para disfrutar la vida”. De esta manera se busca enfatizar en la importancia de preservar los ciclos circadianos durante el sueño saludable del ser humano, respetando los relojes biológicos que muchas veces se alteran en nuestra vida diaria por factores ambientales, sociales, etc.

A su vez, el lema de este año hace honor al Premio Nobel del año 2017 que reconoce las investigaciones de tres científicos norteamericanos galardonados por sus investigaciones sobre los ciclos circadianos.

Los ciclos circadianos

El ciclo de sueño-vigilia oscila aproximadamente 24 horas, pero existen otros procesos en el organismo, tales como: la temperatura corporal, la secreción hormonal, la excreción urinaria de potasio, la secreción gástrica y la secreción ácida renal que tienen una duración similar y están en algunos casos sincronizados con el sueño.

El hecho de ser rítmicos y tener una duración de 1 día aproximado les da el nombre de ciclos circadianos. Alterar los ciclos del sueño puede tener repercusiones también sobre los procesos realizados “Dormir adecuadamente reduce las tasas de enfermedades cróni-

co-degenerativas y lo contrario abre la puerta a estos trastornos y otras repercusiones para la salud.”

Trastornos del sueño

Los trastornos del sueño se pueden clasificar en cuatro grandes grupos:

Trastornos con somnolencia diurna excesiva (narcolepsia, síndrome de apneas de sueño e hipersomnia idiopática)

Trastornos con dificultad para conciliar y mantener el sueño o insomnio

Trastornos con conductas anormales durante el sueño o parasomnias (sonambulismo, terrores nocturnos, pesadillas)

Trastornos del ritmo sueño-vigilia.

Los 10 mandamientos de la higiene del sueño para adultos, creados por la World Sleep Society.

- Establecer un horario regular para irse a dormir y despertarse.
- Si tiene la costumbre de tomar siestas, no exceder los 45 minutos de sueño diurno.
- Evitar la ingestión excesiva de alcohol 4 horas antes de acostarse, y no fumar.
- Evitar la cafeína 6 horas antes de acostarse. Esto incluye café, té y muchos refrescos, así como chocolate.
- Evitar los alimentos pesados, picantes o azucarados 4 horas antes de acostarse. Un refrigerio ligero antes de acostarse es aceptable.
- Hacer ejercicio regularmente, pero no justo antes de

acostarse.

- Usar ropa de cama cómoda y acogedora.
- Encontrar una configuración de temperatura de sueño cómoda y mantener la habitación bien ventilada.
- Bloquear todo el ruido que distrae y eliminar la mayor cantidad de luz posible.
- Reservar la cama para dormir y el sexo, evitando su uso para el trabajo o la recreación general.

Después de socializar los diez mandamientos se realizará una discusión por grupos a partir de las preguntas que se presentan a continuación. Se recomienda hacer una lluvia de ideas según los 10 mandamientos socializados. Puedes utilizar plataformas digitales como Kahoot para lograr mayor participación e interacción con los trabajadores.

¿Le dedico tiempo suficiente al sueño?

¿Son compatibles mis horarios de sueño, trabajo y actividad social?

¿Es suficiente el tiempo que le dedico al sueño?

¿Son adecuados los horarios que dedico a dormir?

Actividad: Plenaria (Parte 5). Se promueve la participación de los asistentes expresando dudas o sentires frente al proceso desarrollado.

Microciclo III

Programa	Programa de prevención y manejo de la turnicidad, el sueño y la fatiga
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
Parte 1	Presentación	
Presentación e introducción de la actividad	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´
Parte 2	Consciencia	
Hábitos saludables	El facilitador usa el PPT de los 7 hábitos serenamente saludables para promover la salud mental y física.	30´
Parte 3	Hábitos saludables	
Camino hacia la Vitalidad	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
Parte 4	Práctica	
Técnica 1+3+7+10	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´
Parte 5	Cierre	
Plenaria y cierre de la actividad	Se piden comentarios finales, el facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido.	15´

Actividad: Introducción (parte 1)

Para iniciar el taller el facilitador presentará su perfil profesional a los participantes y brindará una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos los asistentes. El objetivo del taller es brindar herramientas técnicas para identificar los diferentes hábitos que inciden en el bienestar y la salud mental y brindar técnicas para incorporar hábitos saludables en la cotidianidad del trabajador.

Actividad: conceptualización (parte 2)

Es labor del facilitador leer y comprender a cabalidad el texto sobre los estilos de vida saludable que se encuentra a continuación. De esta forma, se garantiza una presentación clara, dinámica y con términos apropiados para la población participante.

Estilos de vida saludable

- Los buenos hábitos de salud pueden permitirle evitar una enfermedad y mejorar su calidad de vida. Las siguientes medidas le ayudarán a sentirse y vivir mejor.
- Hacer ejercicio en forma regular y controlar el peso.
- No fumar.
- No tomar mucho alcohol o evitarlo por completo en caso de tener antecedentes de alcoholismo.
- Utilizar los medicamentos recomendados por su proveedor de atención médica según las instrucciones.
- Consumir una dieta saludable y equilibrada.

- Cuidar los dientes.
- Controlar la hipertensión arterial.
- Seguir buenas prácticas de seguridad.

Ejercicio

El ejercicio es un factor clave para mantenerse saludable. El ejercicio fortalece los huesos, el corazón y los pulmones, tonifica los músculos, mejora la vitalidad, alivia la depresión y ayuda a conciliar mejor el sueño.

Hable con su médico antes de comenzar un programa de ejercicios, si tiene problemas de salud como obesidad, hipertensión o diabetes. Esto ayuda a garantizar que el ejercicio sea seguro y que usted le saque el mejor provecho.

Tabaquismo

El consumo de cigarrillo es la principal causa evitable de muerte en Estados Unidos. Una de cada 5 muertes cada año es el resultado directo o indirecto del tabaquismo.

La exposición indirecta al humo del cigarrillo puede causar cáncer pulmonar en personas que no fuman. La exposición indirecta a este humo también está ligada con enfermedades cardíacas.

Nunca es demasiado tarde para dejar de fumar. Hable con su proveedor acerca de los medicamentos y los programas que le puedan ayudar a dejar de fumar.

Consumo de alcohol

El consumo de alcohol cambia muchas funciones cerebrales. Afecta en primera instancia las emociones, el pensamiento y el juicio. Con la ingestión continua de alcohol se afecta el control motor, produciendo mala pronunciación al hablar, reacciones más lentas

y pérdida del equilibrio. Tener una cantidad más alta de grasa corporal y beber con el estómago vacío aceleran los efectos del alcohol.

- El alcoholismo puede causar muchos problemas, incluyendo:
 - Enfermedades del hígado y del páncreas
 - Cáncer y otras enfermedades del esófago y el tracto digestivo
 - Daño al miocardio
 - Daño cerebral
 - Daño grave a su bebé si está embarazada, incluyendo síndrome alcohólico fetal. No beba alcohol durante el embarazo.

Los padres deben hablar con sus hijos acerca de los efectos peligrosos del alcohol. Consulte con su médico si usted o alguien cercano tiene un problema con el alcohol. Muchas personas cuyas vidas han resultado afectadas por el alcohol se benefician al formar parte un grupo de apoyo para el alcoholismo.

Consumo de fármacos y medicamentos

- Los fármacos y los medicamentos afectan a las personas de diferentes formas. Siempre coménteles a su médico acerca de todos los fármacos y medicamentos que se esté tomando, incluso medicamentos de venta libre y vitaminas.
- Las interacciones de fármacos pueden ser peligrosas.
- Las personas mayores deben ser muy cuidadosas acerca de las interacciones cuando están tomando muchos medicamentos.

- Toda la red de atención médica deben conocer los medicamentos que está tomando. Lleve la lista consigo cuando asista a chequeos y tratamientos.
- Evite el consumo de alcohol mientras esté tomando medicamentos, ya que esto puede causar problemas serios. La combinación de alcohol y tranquilizantes o analgésicos puede ser mortal.
- Las mujeres embarazadas no deben tomar ningún fármaco, ni medicamento sin consultar con el médico, ni siquiera los medicamentos de venta libre. El feto es más sensible al daño de los fármacos durante los primeros 3 meses. Coménteles a su proveedor si usted ha estado tomando cualquier droga antes de quedar embarazada.
- Siempre tome los medicamentos como se los recetaron. Tomar cualquier medicamento en una forma distinta a la recetada o tomar demasiado puede causar serios problemas de salud y se considera drogadicción. El abuso y la adicción no están asociados solamente con las drogas ilícitas.
- Los fármacos legales como laxantes, analgésicos, aerosoles nasales, píldoras para adelgazar y medicamentos para la tos también se pueden usar de forma indebida.
- La adicción se define como el uso continuo de una sustancia, aunque esté experimentando problemas relacionados con su consumo. Simplemente necesitar un fármaco (como un analgésico o un antidepresivo) y tomarlo como se la recetaron no es una adicción.

Manejo del estrés

El estrés es normal. Puede ser un gran motivador y sirve en algunos casos. Sin embargo, demasiado estrés puede ocasionar problemas

de salud como insomnio, malestar estomacal, ansiedad y cambios del estado de ánimo.

Aprenda a reconocer los factores que son más propensos a causarle estrés en su vida.

- Es posible que usted no pueda evitar todo el estrés, pero conocer la fuente puede ayudarlo sentir que tiene el control.
- Cuanto más control sienta usted que tiene sobre su vida, menos perjudicial será el estrés en su vida.

Obesidad

La obesidad es una preocupación de salud grave. El exceso de grasa corporal puede sobrecargar su corazón, los huesos y los músculos. También puede incrementar el riesgo de padecer hipertensión arterial, accidente cerebrovascular, venas varicosas, cáncer de mama y enfermedad de la vesícula biliar.

La obesidad puede ser causada por comer demasiado y consumir alimentos malsanos. La falta de ejercicio también influye. Los antecedentes familiares también pueden ser un riesgo para algunas personas.

Dieta

- Seguir una dieta equilibrada es importante para tener una buena salud.
- Escoja alimentos con un contenido bajo de grasas saturadas y grasas trans, al igual que poco colesterol.
- Reduzca la ingesta de azúcar, sal (sodio) y alcohol.
- Consuma más fibra, que se puede encontrar en frutas, verduras, legumbres, productos de granos enteros y nueces.

Cuidado dental

La buena higiene dental puede ayudarlo a mantener los dientes y encías sanos toda una vida. Es importante que los niños adquieran buenos hábitos dentales desde pequeños. Para tener una higiene dental apropiada:

- Cepílese los dientes dos veces diarias y utilice el hilo dental diariamente.
- Utilice una pasta dental con fluoruro.
- Hágase chequeos dentales regulares.
- Limite su consumo de azúcar.
- Use un cepillo de dientes con cerdas suaves. Reemplace el cepillo dental cuando las cerdas comiencen a doblarse.
- Pídale al odontólogo que le muestre las formas apropiadas de cepillarse y usar el hilo dental.

Actividad Juego de Hábitos Saludables: “Camino hacia la Vitalidad” (Parte 3)

Objetivo: Fomentar la adopción de hábitos saludables para prevenir la fatiga y mejorar la calidad del sueño.

Materiales: Cartulinas, Marcadores, Pegatinas, Dados, Papeletas con acciones saludables

PASO 1: Prepara cartulinas grandes con un camino dibujado que simule un sendero hacia la vitalidad. Divide el camino en casillas y coloca algunas como casillas especiales. (En el punto 5 se menciona que significa la casilla especial).

PASO 2: Crea papeletas con acciones saludables escritas. Estas son algunas de las sugerencias, las cuales puedes seleccionar de acuerdo al grupo de trabajadores y contexto organizacional.

- **Hidratación constante:** Beber suficiente agua a lo largo del día.
- **Alimentación balanceada:** Consumir comidas equilibradas y nutritivas.
- **Evitar el exceso de cafeína:** Moderar el consumo de cafeína, especialmente por la tarde.
- **Luz natural:** Exponerse a la luz natural para regular el ritmo circadiano.
- **Rutinas Previas al Sueño:** Establecer un horario de sueño regular, ir a la cama y levantarse a la misma hora todos los días.
- **Crear un ambiente propicio para el sueño:** Mantener la habitación oscura, tranquila y fresca.
- **Apagar dispositivos electrónicos:** Evitar pantallas electrónicas al menos una hora antes de dormir.
- **Ritual relajante antes de dormir:** Leer un libro, tomar un baño caliente o practicar la meditación.
- **Limitar siestas durante el día:** Si es necesario, limitar las siestas a 20-30 minutos y evitarlas tarde en la tarde.
- **Evitar comidas pesadas antes de acostarse:** Optar por cenas ligeras y evitar alimentos picantes o pesados.
- **Manejo del Estrés:** Práctica de mindfulness: Incorporar técnicas de atención plena en la rutina diaria.

- **Tiempo para relajarse:** Reservar momentos para actividades relajantes antes de dormir.
- **Hablar sobre preocupaciones:** Compartir preocupaciones con amigos o familiares para liberar la tensión.
- **Ejercicio regular:** Realizar actividad física de forma regular, preferiblemente durante el día.
- **Actividades Físicas Específicas:** Yoga antes de dormir: Realizar una breve sesión de yoga relajante. Ejercicios de respiración para dormir: Practicar ejercicios de respiración profunda antes de acostarse. Caminatas al aire libre: Realizar caminatas cortas al aire libre para mejorar la energía. Rutinas de estiramiento: Incorporar estiramientos suaves antes de dormir.
- **Estrategias Cognitivas:** Escritura antes de dormir. Anotar pensamientos y preocupaciones antes de acostarse. Visualización positiva: Imaginar escenarios positivos antes de dormir. Terminar tareas pendientes: Evitar llevar trabajo a la cama, cerrar pendientes antes de dormir.
- **Entorno de Sueño:** Colchón y almohadas cómodos. Garantizar que el colchón y las almohadas sean cómodos y estén en buen estado.
- **Reducir ruido:** Utilizar tapones para los oídos o máquinas de ruido blanco si es necesario.
- **Controlar la temperatura:** Mantener una temperatura confortable en la habitación.

PASO 3. Retos y Beneficios:

Algunas casillas pueden contener desafíos o retos que los grupos deben superar juntos. Ejemplo: Practicar técnicas de respiración para relajarse durante el día. (Este reto te invita a dirigir a tus compañeros para realizar una sesión de respiración profunda). Mini descansos activos: Realizar breves estiramientos o caminar cada hora. (Este reto te invita a que con música realices un ejercicio de estiramiento para el grupo).

Otras casillas pueden ofrecer beneficios, como avanzar uno o varias casillas adicionales, o devolverse o darle dos puntos de más al equipo contrario.

PASO 4: Inicio del Juego. Divide a los participantes en grupos. Cada grupo elige un peón para moverse por el sendero hacia la vitalidad.

PASO 5: Lanzamiento de Dados. Los grupos lanzan un dado para avanzar en el sendero. El número obtenido en el dado determina la cantidad de casillas que avanzarán.

PASO 5: Acciones Saludables: Cuando un grupo aterriza en una casilla especial, deben tomar una papeleta con una acción saludable al azar y leerla. El facilitador debe promover la participación y reflexión frente a la acción saludable que se está socializando. Ejemplo la papeleta que se sacó fue higiene de sueño: (Preguntar a los participantes que debemos tener en cuenta para tener una buena higiene de sueño y complementar sus respuestas).

PASO 6: Compartir Experiencias. Después de cierto número de turnos, realiza pausas para que los grupos compartan sus experiencias sobre la adopción de hábitos saludables y cómo se sienten en términos de energía y vitalidad.

NOTA: Personaliza las acciones saludables de acuerdo con las necesidades y preferencias de los participantes. Crea un ambiente relajado y divertido para que los participantes se sientan cómodos compartiendo sus experiencias. Esta actividad no solo educa sobre hábitos saludables, sino que también proporciona un espacio interactivo y lúdico para que los participantes se comprometan y reflexionen sobre su propio bienestar.

Actividad: técnica 1+3+7+10 (parte 4)

La técnica 1+3+7+10 es una herramienta poderosa para que los participantes del programa puedan incorporar hábitos saludables en su vida cotidiana. El rol del facilitador es orientar el desarrollo de la técnica. Para ello, debe leer y comprender la explicación de la técnica que se encuentra a continuación.

La regla 1+3+7+10 es un método para fortalecer la disciplina que tiene como objetivo lograr integrar hábitos o rutinas a partir de un compromiso personal (contrato) y un ejercicio de auto observación y ajustes.

Para hacerlo se requiere de 21 días. Se recomienda que los participantes tomen nota de los pasos para integrar la regla 1+3+7+10

Pasos

1. En una hoja escribir el hábito, rutina o acción que se quiere integrar. A modo de contrato o compromiso personal proyectado a un día. Durante un día se realiza la acción y se observará si es pertinente, realizable y tranquila.
2. Después del día uno y considerando la observación y el sentir personal se realizarán los ajustes al hábito o rutina que se quiere integrar. Se pueden modificar tiempos, formas o alterar el orden. Después de hacer los ajustes debes tomar una hoja y crear tu segundo contrato, esta vez a tres días. Durante los tres días siguientes se debe cumplir a cabalidad el propósito propuesto en el contrato. Es importante sostener el ejercicio de reflexión y observación para sentir si funciona o es necesario hacer nuevos ajustes.
3. Después de los tres días y considerando los aprendizajes pertinentes, se realizarán los ajustes necesarios a la rutina. De esta manera, se creará el tercer contrato o acuerdo personal con una vigencia de siete días. La idea es que se vaya consolidando la rutina para que quede ajustada a las necesidades personales. Y sobre todo cumplir cabalmente con el propósito cada día y observar si funciona o puede modificarse.
4. Pasados los siete días, se espera realizar un contrato a diez días que permita integrar la rutina ya consolidada a base de prueba y error.

5. Finalmente, y posterior a los diez días ahora se recomienda modificar la rutina o hábito de manera definitiva considerando los aprendizajes de los días pasados. Lo importante es lograr ajustar la rutina a las necesidades y requerimientos personales y lograr cumplir a cabalidad el reto de los 21 días para empezar a alcanzar la disciplina para integrar nuevos hábitos.

Refuerza el aprendizaje con el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=7OiCb_5IEa4

Al finalizar se debe invitar a los trabajadores a generar un compromiso personal escribiendo en una hoja el compromiso de la siguiente manera:

Yo.....Me comprometo a cambiar estos hábitos, que afectan mi salud y mi bienestar tanto a nivel laboral como a nivel personal. Y además me comprometo a incorporar estos nuevos hábitos en mi vida diaria, teniendo en cuenta la técnica explicada anteriormente.

(Se puede incentivar a los participantes a compartir sus compromisos con el grupo).

Guía del facilitador



Programa de
Prevención y Manejo
de Turnicidad, Sueño y
Fatiga

Positivamente⁺
más⁺