



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



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



**Positivamente
más+**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

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

José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

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

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

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

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

ISBN:

CONTENIDO

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

Nombre de la prueba

Instrumento de nivel de madurez y/o desempeño psicosocial.

Antecedentes y Autoría

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

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

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

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

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

Ubicación

Acceso al empleador: <https://psicoboxpositiva.com/encuesta/sgsst>
Acceso al empleado: <https://psicoboxpositiva.com/encuesta/empleado>

Ficha Técnica

Modo de aplicación

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

Tiempo de aplicación

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

Número de ítems

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

Tipo de ítem

Dicotómicos

Población a la que se dirige

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

VARIABLES QUE EVALÚA

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

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

Categorías: Definiciones y dimensiones

CATEGORÍA

Marco normativo

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

Dimensiones de la categoría

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

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

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

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

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

CATEGORÍA

Nuevas formas de trabajo

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

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

Dimensiones de la categoría:

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

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

CATEGORÍA

Promoción y prevención de la salud psicosocial

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

Dimensiones de la categoría:

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

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

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

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

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

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

CATEGORÍA

Reducción de desigualdades y trabajo decente

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

Dimensiones de la categoría:

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

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

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

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

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

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

CATEGORÍA

Equidad de género

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

Dimensiones de la categoría

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

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

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

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

CATEGORIA**Liderazgo empresarial**

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

Dimensiones de la categoría

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

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

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

CATEGORÍA**Proyectos educativos para el bienestar corporativo**

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

Dimensiones de la categoría:

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

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

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

CATEGORÍA

Resiliencia organizacional

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

Dimensiones de la categoría:

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

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

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

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

CATEGORÍA

Licencias nacionales e internacionales

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

Dimensiones de la categoría:

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

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

CATEGORÍA

Sistema de vigilancia epidemiológica

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

Dimensiones de la categoría:

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

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

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

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

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



Objetivo del Instrumento

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

Estructura del instrumento

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

Dashboard del instrumento

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



Evaluación Trabajadores

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

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

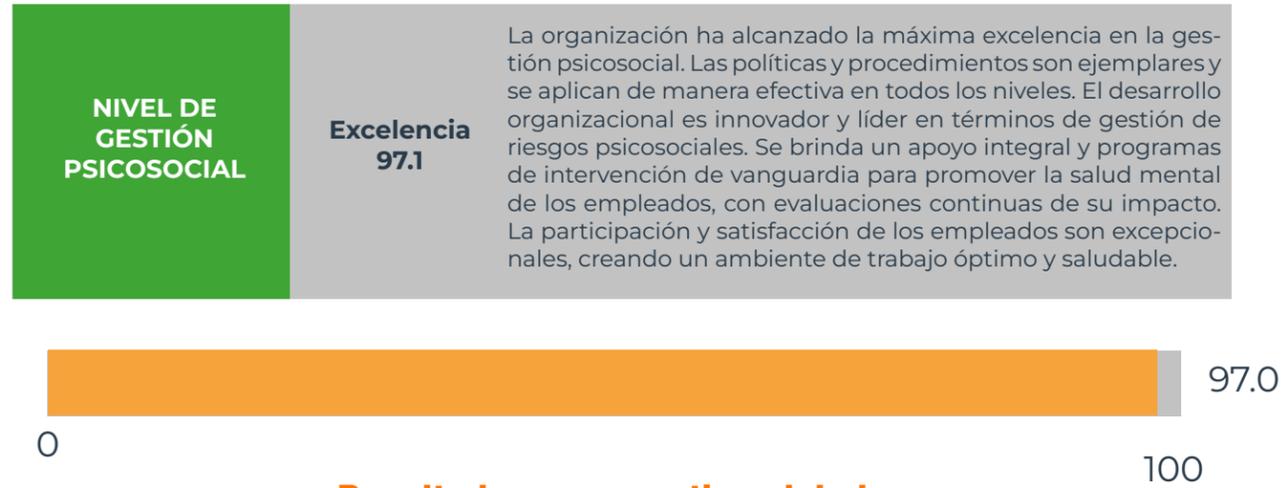
Recuerde que sus respuestas son confidenciales, ya que se busca tener un panorama global de la percepción de los trabajadores y de esta forma incorporar acciones que favorezcan el bienestar y la salud mental en la organización.



Reporte general y resultados

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

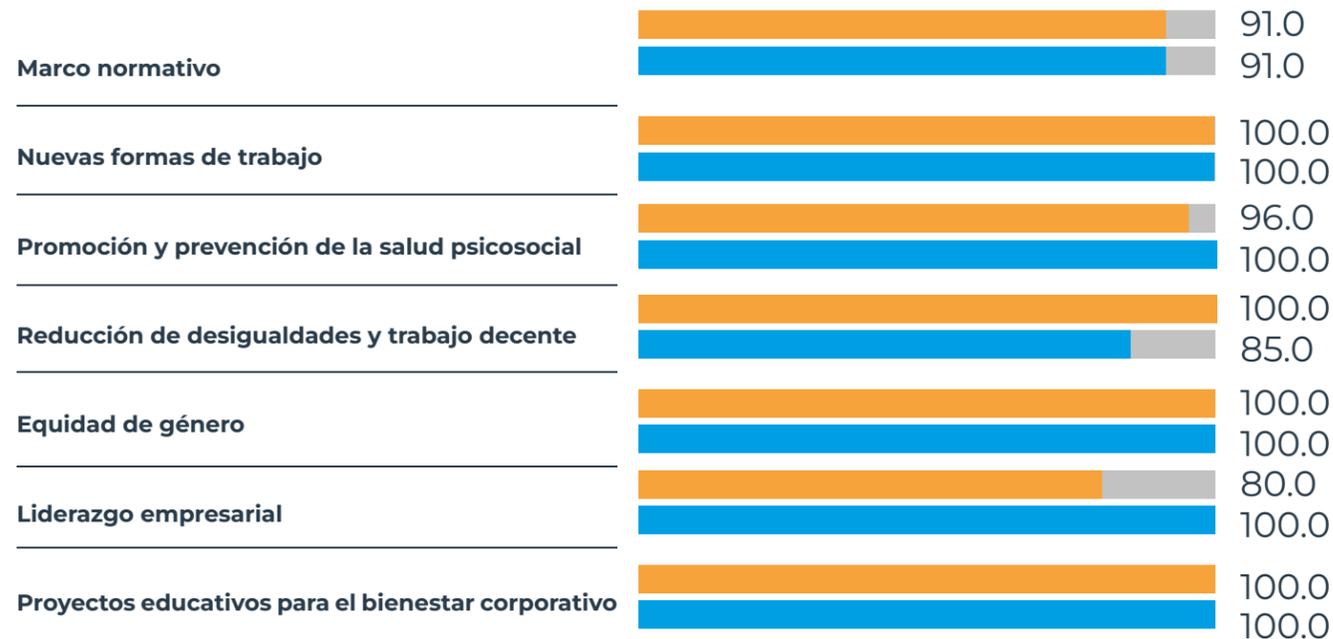
Resultado Global del Instrumento



Resultados comparativo global



Resultados comparativo por categorías



Resultados comparativo por categorías



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

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

Cada nivel se interpretará de siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Perfil de quien realiza el proceso en la empresa

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

Procedimiento para la aplicación por parte de la empresa

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

Agradecimiento

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

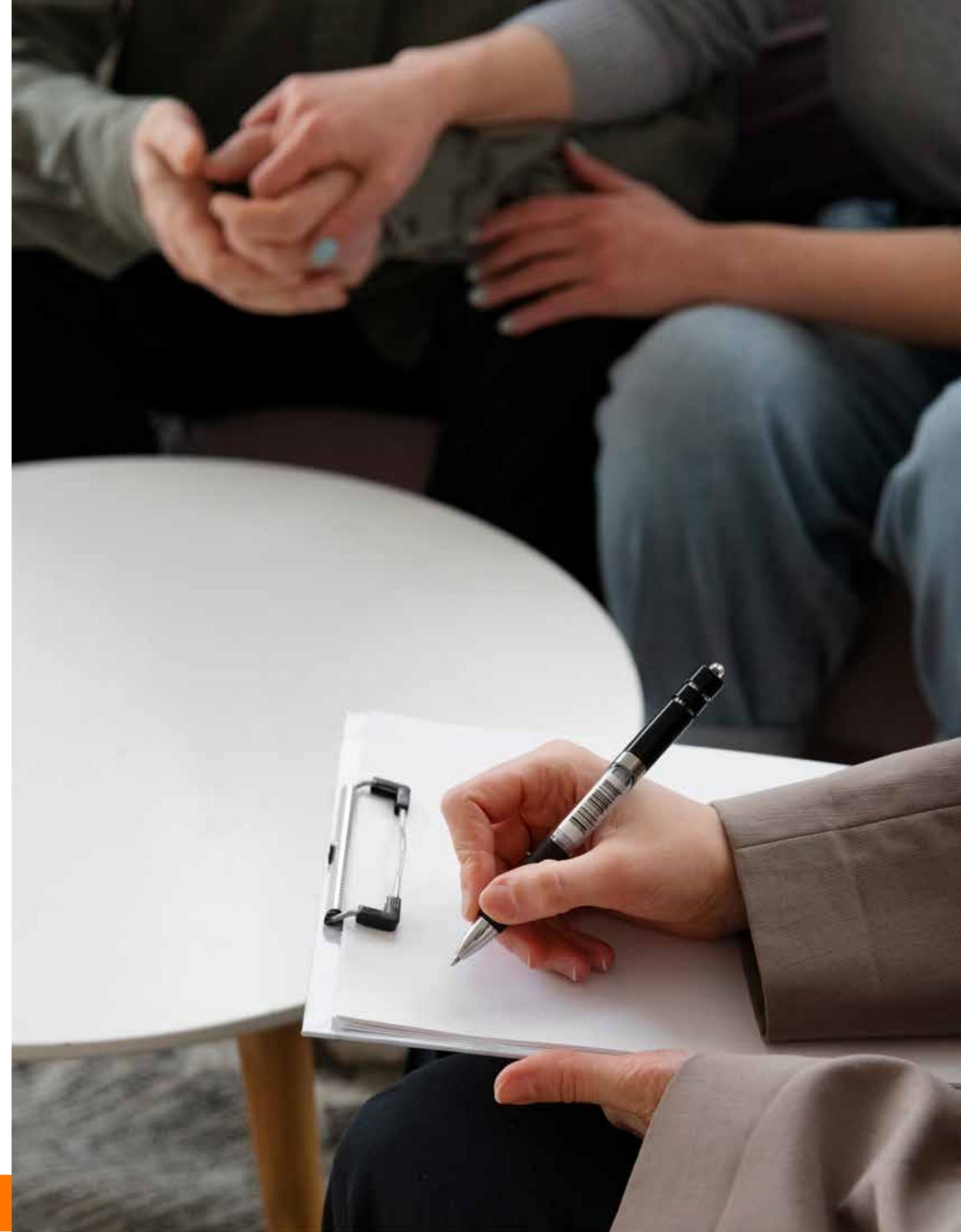
Referencias

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

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

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

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



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



Positivamente⁺
más⁺