



MODELO DE ABORDAJE PSICOSOCIAL

**POSITIVAMENTE SALUDABLE
DOCUMENTO GUÍA GENERAL**

ISBN.....
Marzo de 2022

Positiva Compañía de Seguros

Camilo Gomez Cristancho
Vicepresidente de Promoción y Prevención

Jorge Luis Ramirez Agudelo
Gerente de Investigación y Control del Riesgo

Elaborado:

Alexandra Marín Quiroga
Profesional especializada

Fary Chaparro González
Psicóloga especialista – asesora externa.

Reviso
Luana Polo Cortes
Profesional especializada

Colaboración técnica:

Myriam Dueñas Meza:
Líder directivo: Organización, planeación y Dirección del diseño de los productos

Lic. Psicóloga Neus Ferrer
Ing. Lelys Archila
Líderes Técnicos del proyecto

Revisión de estilo – Diagramación

Julian Andres Gallon
Profesional Especializado

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION _____	4
JUSTIFICACION _____	5
NORMATIVIDAD EN RIESGO PSICOSOCIAL EN COLOMBIA _____	6
DEFINICIONES Y CONCEPTOS _____	8
ALCANCE Y COBERTURA _____	9
COMO ABORDAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA _____	10
MODELO – POSITIVAMENTE SALUDABLE	
● Objetivo _____	11
● Propósito _____	11
● Principios de actuación _____	12
ETAPAS	
● Etapa 1. Diagnóstico – Nivel de desarrollo - Identificación y diagnostico _____	13
● Etapa 2. Ruta técnica - Evaluación e intervención _____	14
- Estructura técnica _____	14
1. Acciones sobre las organizaciones _____	15
2. Acciones sobre las personas _____	19
● Etapa 3. Ruta prestación del servicio _____	21
● Etapa 4. Indicadores – Acciones de mejora _____	25
Programa de Vigilancia Epidemiológica en factores de Riesgospsicosociales _____	25
CONCLUSIONES _____	27

INTRODUCCIÓN

Los cambios implican que los seres humanos desarrollen diversas y diferentes habilidades que le permiten su adaptación de manera exitosa a las circunstancias que se le presentan diariamente. El mundo se mantiene en continuo cambio y evolución en todos los aspectos: social, tecnológico, económico, político, etc., y comprender cómo éstos impactan significativamente en su desarrollo personal y profesional, hace que los entornos en los que se desarrollan, vean la importancia de brindar las herramientas básicas e indispensables para que dichos individuos se integren al mundo, no solo dentro de una perspectiva productiva de interacción con otros, sino también en crecimiento personal que le permita una ganancia conjunta, equitativa y saludable que le genere bienestar.

La relevancia de lo anterior se encuentra precisamente en que la mayor riqueza de una sociedad es el ser humano pues este tiene la capacidad de transformar y enriquecer lo que se le presente de acuerdo con sus experiencias, necesidades y actuaciones en la vida y afectar positiva o negativamente no solo a él sino a quienes le rodean. De esta manera nuestro compromiso como Administradora de riesgo debe enfocarse adecuadamente sobre un trabajo en prevención y preservación de la salud mental, de procurar la promoción de las mejores prácticas para el control de los riesgos que directamente afectan al individuo en su aspecto físico, emocional y social, para lo cual es necesario orientar acciones conjuntas, comprometidas y concretas que redunden en el buen funcionamiento del recurso más valioso: "Las Personas".

JUSTIFICACIÓN

El mundo ha avanzado y priorizado las estrategias para abordar los factores psicosociales, de tal manera que sus efectos positivos que hacen referencia a los bien denominados factores protectores deben ser motivo de mantener y aquellos factores de riesgo que inciden directamente en el sujeto desde su percepción y comportamiento como en su interacción con otros deben ser motivo de controlar, esto conllevará a tener personas y organizaciones sanas y poco vulnerables a enfermedades y conflictos laborales.

Conocer la importancia de gestionar de manera adecuada estos factores nos lleva a responder una pregunta: ¿Cuál es la solución ideal para gestionarlos? a lo cual se puede responder claramente que obtener el bienestar y la felicidad de los trabajadores, quienes son el recurso más valioso de una empresa, por lo tanto, del crecimiento que ellos tengan dependerá en gran parte el desarrollo y el éxito de la organización.

Positiva Compañía de Seguros consciente de la importancia que reviste el bienestar en salud mental de todos sus afiliados, prioriza la atención de los factores de riesgo psicosocial, evolucionando y llevando nuevas formas y estrategias de su producto Positivamente a Positivamente Saludable, el cual proporciona una ruta estandarizada de asesoramiento para el abordaje de los factores psicosociales, a través de una metodología organizada y práctica, que propiciará un abordaje de la salud psicosocial, a la medida de cada organización.

Así mismo, el modelo encuentra la necesidad de estandarizarse para que los equipos que hacen parte de la gestión psicosocial de POSITIVA a través de los diferentes aliados estratégicos tengan el lineamiento claro para la operativización de las herramientas y las rutas de gestión que permitan un lenguaje común en las hacia las empresas y brinden valor y empoderamiento en la atención técnica.

El Modelo psicosocial Positivamente Saludable se encuentra enmarcado dentro de la Normatividad en Riesgo Psicosocial en Colombia. A continuación, detallamos alguna de ellas.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases sobre la organización y administración de la salud ocupacional en el país. Al interior del decreto se enuncian los factores psicosociales como aspectos que deben ser considerados dentro de los riesgos ocupacionales que deben monitorearse.
Acuerdo 496 de 1990. art 8	Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa. Artículo 8: ... las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.
Ley 1010 de 2006	Mediante la cual se adoptan medidas para "prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.
Decreto 2566 de 2009	Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo.
Resolución 0652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Determina la responsabilidad del empleador y las Administradoras de Riesgos Profesionales (hoy Riesgos Laborales) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
LEY 1566 de 2012	Se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas
Ley 1616 de 2013	Por la cual se busca garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental. Se busca que empresas y ARL generen estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la Salud Mental y prevención del Trastorno Mental. Debe garantizarse la inclusión del tema dentro del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, así como el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Decreto 1477 de 2014	El cual tienen como objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, libro 2, parte 2, título 4 capítulos 6, Implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2404 de 2019	Por medio de la cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos de intervención por sector.
Resolución 089 de 2019	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
Conpes 3992 de 2020	"Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia" El objetivo general del Conpes 3992 es promover la salud mental a través del fortalecimiento de entornos sociales, el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, el incremento de la coordinación intersectorial y el mejoramiento de la atención en salud mental, para así reducir su incidencia, incluyendo temas como el abuso de SPA, y las violencias.
Circular 064 de 2020	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la Salud Mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, durante la actual emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia.
Resolución 736 de 2020	Por medio de la cual se asignan recursos del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de Salud y Protección Social vigencia 2020. para el programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas del Conflicto armado - PAPSIVI y al proyecto Red nacional de urgencias

DEFINICIONES Y CONCEPTOS APLICABLES

A continuación, presentamos las siguientes definiciones relacionadas con el tema Psicosocial que nos ayudaran a tener un mayor entendimiento del presente documento.

Trabajo	Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
Riesgo	Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
Factor de riesgo	Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
Factores de riesgo psicosocial	Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo
Factor Protector psicosocial	Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
Factores Intralaborales	
Factores Extralaborales	
Condiciones de trabajo	Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
Estrés	Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la

	interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
Carga física	Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
Carga mental	Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
Carga Psíquica o emocional	Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
Carga de trabajo	Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
Acoso laboral	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
Efectos en la salud	Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
Efectos en el trabajo	Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
Identificación de los Factores Psicosociales:	En Colombia el proceso diagnóstico se realiza a través del instrumento reglamentado por la resolución 2404 de 2019 denominado Batería de Evaluación del Riesgo Psicosocial
Batería de riesgo psicosocial	Es una herramienta que le permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta su colaborador. La aplicación de este instrumento y el análisis de los resultados que realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en su compañía.
Salud mental ocupacional:	La definición de salud ocupacional del Comité Mixto OIT/OMS señala el fomento y la mantención del más alto nivel de bienestar mental, la prevención del daño a la salud y la protección en el empleo contra los riesgos.
Enfermedad laboral:	La Ley 1562 en su artículo 4 señala que es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo	Proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de información generada por actividades de observación de los factores de riesgo, de los efectos en la salud, de modo que permita identificar anticipadamente los daños a la salud producto de los ambientes de trabajo y realizar las acciones más apropiadas de protección de la salud humana
Salud mental	Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)-2021 la salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Alguna de estas definiciones tomadas de la resolución 2646 de 2008.

ALCANCE Y COBERTURA

POSITIVA ha venido diseñado y fortalecido su Modelo de Gestión Psicosocial mediante el cual garantiza la oferta y prestación del servicio a todas las empresas afiliadas en el territorio nacional, dando cumplimiento a lo establecido en el marco legal vigente para Colombia en Riesgos Laborales en todo lo relacionado a los factores de riesgos Psicosocial.

De esta manera y de la mano de nuestros aliados estratégicos esperamos obtener "posicionamiento de los productos psicosociales". Estableciendo rutas con el fin de que las empresas afiliadas accedan a los distintos programas que se diseñan, y que tiene como fin último aportar de manera positiva un adecuado abordaje de los riesgos psicosociales al interior de cada empresa a nivel Nacional.

Adicionalmente el modelo está enfocado a lograr resultados efectivos y de alto impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su productividad, a partir de los resultados del cumplimiento de los estándares Mínimos (Resolución 0312 de 2019) como línea base para priorizar y establecer necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.

COMO ABORDAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS EMPRESAS

Actualmente los programas están diseñados bajo una secuencia que favorezca la optimización de los recursos, su aplicación en todos los tamaños de empresa en los modelos de atención establecidos por la Vicepresidencia de Promoción y Prevención: Gran Empresa, Gran MiPyme, de tal manera que genere fidelización y rentabilización de las cuentas.

De esta manera cómo respuesta a esta necesidad, se actualiza el Modelo con el que Positiva ha venido mitigando en los factores de riesgo psicosocial, respondiendo a las características de los clientes y alineado con las exigencias legales, es decir, utilizando como marco conceptual del mismo la Guía Técnica y los Protocolos del Ministerio de Trabajo.

Dicho modelo permite como expertos acompañar a las empresas en el marco de asesoría y asistencia técnica en la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional (**Resolución 2646 de 2018**) y en el diseño, implementación y seguimiento de todas aquellas acciones que deban desarrollarse tanto a nivel de procesos organizacionales, como de intervención individual.

MODELO ABORDAJE PSICOSOCIAL

Positiva dentro de su principio de innovación y oportunidad, siempre se reinventa para brindar mejores experiencias con sus productos, POSITIVAMENTE SALUDABLE, es uno de los estos, el cual y con el ánimo de brindar una ruta de gestión integral al componente psicosocial en las empresas, se convertirá en una herramienta muy valiosa para las acciones de asesoría e intervención que deban realizarse en las empresas. El modelo POSITIVAMENTE SALUDABLE, que se presentará a continuación



POSITIVAMENTE

• SALUDABLE •

Salud Psicosocial a la medida de tu empresa

OBJETO

Fortalecer las condiciones y competencias relacionadas con los factores psicosociales y de salud mental, de tal manera que se logre un impacto en el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores y sus familias; en el rendimiento laboral y en general en la sostenibilidad económica y social de las empresas afiliadas a Positiva ARL, cumpliendo con los requerimientos legales y mediante canales presenciales, virtuales e interactivos.

PROPOSITO

El producto Positivamente Saludable mejorará la experiencia del cliente y generará valor, evolucionando de acuerdo con sus necesidades y expectativas. Este modelo se constituirá no solo en una ventaja competitiva para la atracción y fidelización de clientes si no también la manera en que Positiva se propone para mejorar los estándares de salud mental, bajo el cumplimiento de la legislación y normatividad vigente.

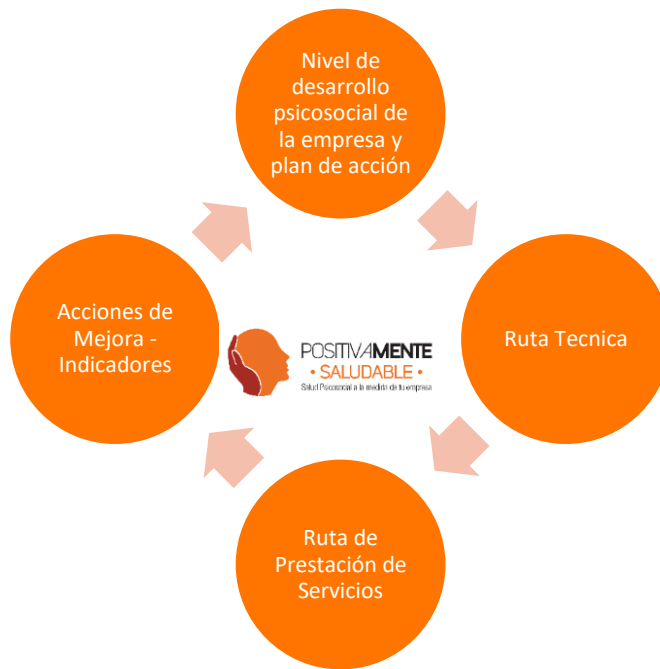
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

A continuación, describimos las premisas bajo los cuales renace este Modelo

fundamentando y reconociendo tres principios básicos a fin de que generen ganancia en sentido que brindarán una asesoría a las empresas sobre sus obligaciones de acuerdo con la norma, mejorando los factores psicosociales y las condiciones de salud mental en las empresas afiliadas y, por lo tanto, en los indicadores de impacto económico y social de Positiva Compañía de seguros:

1. Basado en rutas técnicas y de prestación del servicio que dan un ordenamiento lógico para el logro de resultados y que facilitan la comprensión y entendimiento de los clientes y de quienes son los actores principales para llevar a cabo los diferentes programas, planes, estrategias como respuesta a la asesoría en la intervención del riesgo psicosocial.
2. Se fundamenta en el marco legal general y los requerimientos del contexto actual.
3. Brinda alcance a las acciones de intervención definidas en los protocolos de intervención del Ministerio de Trabajo que contempla las actividades sobre la organización y de las personales mediante el desarrollo de competencias.

MODELO



Grafica modelo Positivamente Saludable

1. ETAPA

DIAGNOSTICO - NIVEL DE DESARROLLO PSICOSOCIAL

IDENTIFICACIÓN Y DIAGNOSTICO

El Modelo Positivamente Saludable tiene como punto de partida un proceso de identificación y diagnóstico de los riesgos al interior de las organizaciones, que permite definir unas rutas técnicas de actuación para generar planes de prevención, intervención y control. Es así como la empresa, al decidir una intervención Psicosocial debe estar motivada tanto por el cumplimiento legislativo, como por el cuidado de la salud mental de sus trabajadores.

Para dar inicio al proceso diagnóstico, es necesario desarrollar la revisión del estado de avance del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. En este orden de ideas, conocer cómo la empresa se comporta en la gestión de sus riesgos, las fortalezas y las oportunidades de mejora que puedan existir brindan una gran oportunidad para aportar al desarrollo y crecimiento de este y articularse a la gestión de los riesgos. Lo ideal es que efectivamente exista un nivel de avance que permita identificar el compromiso de la alta dirección de la empresa, los recursos y los espacios asignados y todas aquellas acciones necesarias al momento de implementar cualquier programa para la intervención y control de los diferentes factores de riesgo.

También se recomienda describir el perfil del estado de salud de la población,

(a partir de los exámenes de ingreso, periódicos y egreso), tanto para trabajadores con signos y síntomas, como para quienes no presentan ninguna molestia, dado que es importante tener conocimiento de las condiciones y las características de la población trabajadora. Así mismo se deben tener actualizados los perfiles sociodemográficos y las variables de vulnerabilidad en factores psicosociales, de modo que sea posible orientar los programas de promoción y prevención en salud, de forma integral con las acciones de intervención y control. Las variables importantes para tener en cuenta para la planeación de acciones han de ser, entre otras, la edad, el sexo, la escolaridad, la antigüedad en el cargo y en la empresa, y aquellas otras contempladas en la ficha de datos generales de la herramienta de evaluación psicosocial. Por último, se deben identificar la prioridad de riesgo según la matriz de Riesgos y Peligros elaborada por la empresa pues en ella se identifican, en orden jerárquico; las necesidades y la intervención.

2. FASE RUTA TECNICA

EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN

Una vez analizado el proceso diagnóstico de la empresa en la fase 1, el modelo propone una ruta técnica, que da inicio con la batería de Riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo, teniendo en cuenta que es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés definido por la Resolución 2646 de 2008, la batería como eje central para la evaluación de Riesgo Psicosocial, ofrece junto con los Protocolos de intervención, no solo una oportunidad de dar cumplimiento a un requerimiento legal (Resolución 2404 de 2019), sino una vía de actuación clara y oportuna para dar respuesta a los riesgos identificados.

No obstante, las organizaciones pueden apoyarse en diferentes encuestas que le brinden información suficiente y complementaria a la evaluación de riesgo psicosocial como por ejemplo encuestas de clima laboral, resiliencia, estrés, análisis de evaluación de desempeño, encuestas de calidad de vida, entre otros.

Estructura técnica

el Modelo establece una ruta a partir de las acciones definidas dentro del Marco Legal existente (*Protocolos publicados por el Ministerio de trabajo 34 de Acciones Generales, 6 de Acciones por Sectores y 6 acciones sobre los efectos en la Salud Mental*), estas acciones definidas en dichos Protocolos se correlacionan con los diferentes riesgos identificados, de tal manera que para cada uno de

ellos se proponen un número determinado de acciones (siguiendo el modelo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) de dichos protocolos, las cuales implican actuar sobre **procesos organizacionales** y **sobre las personas**.

A continuación, hablaremos de las acciones que desde los procesos organizacionales o controles administrativos y sobre las personas, se pueden llevar a cabo para lograr un abordaje amplio y eficiente de los factores psicosociales en las organizaciones.

Las acciones sobre las organizaciones

El modelo se orienta hacia los controles administrativos, entendiendo así, que, para poder abordar los factores psicosociales en su fuente generadora, y obtener cambios significativos y un verdadero compromiso con la prevención, la alta dirección debe ser consciente de que estos involucran cambios en los procedimientos, decisiones o acciones diseñados para asegurar la eficiencia y eficacia de la operación de la empresa.

Las acciones sobre la organización también se orientarán en la realización de las mejores prácticas que procuren la prevención de los efectos psicosociales y el aseguramiento de la salud mental de los trabajadores. Por este hecho se sugiere un acompañamiento constante de los responsables de las empresas para incluir dentro de sus planes y cronogramas, reuniones con la alta dirección y áreas de interés de la empresa, pues estos se convertirán en escenarios para la toma de decisiones y definir acciones organizacionales para su mejoramiento; es decir control en la fuente.

Recomendaciones para tener en cuenta en los Controles Administrativos.

EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares	Establecer políticas de cumplimiento de los horarios de trabajo
	Comunicación y relaciones interpersonales	Establecer actividades de bienestar que permitan a los trabajadores compartir con sus familias
	Situación económica del grupo familiar	Generar actividades de formación y entrenamiento para el fortalecimiento de estas competencias
	Características de la vivienda y de su entorno	Establecer convenios con entidades que le permitan a los trabajadores mejorar sus condiciones en vivienda y entornos cercanos
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Integrar en los planes de capacitación y formación charlas dirigidas a las finanzas personales
	Desplazamiento vivienda trabajo	Promover programas de ahorro para uso familiar.
	vivienda	Promover políticas del uso de los diferentes medios de transporte

INTRALABORALES	DEMANADAS DEL TRABAJO	CARGA CUANTITATIVA, MENTAL Y EMOCIONAL	Políticas de cumplimiento de Horarios y de horas extra
			Estudios de tiempos y cargas
			Flexibilidad de los horarios
			Revisión de herramientas de organización y desarrollo del trabajo.
			Identificación de perfiles por competencias
			Formación, capacitación y entrenamiento por competencias y conocimientos técnicos
			Acompañamiento y retroalimentación periódicas por parte de jefes inmediatos
			Establecimiento de planes de mejora según evaluaciones de desempeño periódicas
			Establecimiento de grupos focales para identificación de problemáticas presentadas dentro de la organización dirigido a todos los niveles.
			Crear espacios de acompañamiento psicológico para todos los niveles
			Establecimiento de planes que permitan involucrar pausas activas conscientes
			Establecimiento de indicadores que permitan medir de manera acertada la gestión.
			Formación de competencias blandas y del ser
Identificación de requerimientos de personal			

			Políticas de rotación de tareas y cargos pares, diversificación de estas.
		EXIGENCIAS Y RESPONSABILIDAD DE CARGO	Revisión de los perfiles de cargo y aplicación de pruebas específicas para la calificación de los candidatos en el proceso de selección
			Facilitar procesos de actualización que le permitan al trabajador la apropiación de herramientas y tecnología con el objetivo de dar respuesta a su carga laboral
			Garantizar un acompañamiento que permita la adaptabilidad del trabajador en un cargo nuevo.
			Establecer culturas basadas en valores que se vean reflejados en los procesos de selección.
			Fortalecer los procesos de gestión de conocimiento.
			Actualizaciones y entrenamiento constante para el desarrollo de competencias y conocimientos
			CONSISTENCIA DEL ROL
		Actualización periódica de manuales de funciones.	
		Generar espacios de comunicación para el consenso donde se facilite información clara y eficiente sobre sus funciones y objetivos	
		Facilitar herramientas que le permitan al trabajador dar respuestas positivas a las demandas de su cargo.	
		Socializar de forma clara fechas, objetivos y resultados a esperar de acuerdo con las funciones del cargo.	
		TRABAJO SOBRE EL ENTORNO	Conocimiento de perfiles sociodemográficos
Formaciones entorno a la buena administración del tiempo y la importancia del manejo del tiempo en su entorno personal, laboral y familiar.			
Propender espacios de hábitos de trabajo con el objetivo de brindar estrategias de organización y planificación del trabajo			
Diseñar una lista de verificación para los trabajadores donde ellos puedan jerarquizar los pendientes de acuerdo con su importancia.			
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CONTROL Y AUTONOMIA	Establecimiento de políticas organizacionales para el adecuado seguimiento por parte de los líderes	
		Proveer a los trabajadores estrategias de autonomía que les facilite dar cumplimiento en el tiempo estipulado a los objetivos de su cargo.	
		Proponer políticas que permitan al trabajador participar activamente en las mejoras de su cargo.	
		Facilitar herramientas que permitan fortalecer el sentido de pertenencia con la empresa con el objetivo de potenciar autonomía y liderazgo en el manejo de tiempos y responsabilidades laborales.	

		Establecimiento de equipos primarios para apoyo y disposición de las decisiones
<i>OPORTUNIDADES DE DESARROLLO</i>		Planes de fortalecimiento de competencias individuales y conocimientos
		Generar estrategias para desarrollar y divulgar convenios con instituciones educativas y cajas de compensación que le permita al trabajador desarrollarse profesional y personal.
		Facilitar espacios que le permitan al trabajador reconocer e identificar las áreas de interés con el fin de potencializar sus habilidades expectativas y generar su crecimiento dentro de la entidad.
		Estructurar planes de desarrollo profesional dentro de la empresa que prepare a los trabajadores para acceder a cargos de mayor responsabilidad
		Establecer políticas y procedimientos que permitan conocer las vacantes disponibles que permitan ascender dentro de la organización
		Hacer una adecuada calificación de perfiles
	<i>PARTICIPACIÓN EN EL CAMBIO</i>	
		Diseño de campañas de comunicación de opinión pública con el fin de involucrar a los trabajadores
		Disponer de los canales de comunicación para brindar información suficiente clara y oportuna sobre los cambios.
		Suscitar espacios donde el trabajador pueda generar aportes y opiniones sobre posibles mejoras en los procesos.
		Implementar estrategias o canales de comunicación directa que le permita tener al trabajador apropiarse de la información y conocimiento de las transformaciones que se puedan generar en el contexto laboral
		implementación de procesos de seguimiento que permitan la comunicación activa frente a la adaptación del cambio.
		Reuniones periódicas con los resultados de gestión
<i>CLARIDAD DEL ROL</i>		Articulación con manuales de funciones y asignación de responsabilidades del cargo.
		Promover espacios de inducción y reinducción que le permita a los trabajadores tener claridad al rol que van a desempeñar
		Publicación en cartelera y correos electrónicos institucionales (manual de funciones y/o perfiles profesionales) de los cargos solicitados.
		Fomentar programas de plan padrino para fortalecer a los trabajadores que presenten dificultades en la ejecución de sus tareas
		política de compañeros guía cuando se inician actividades nuevas

	LIDERAZGO	<i>RELACIONAMIENTO SOCIAL</i>	Establecimiento de políticas organizacionales que permitan alinear los modelos de liderazgo a la cultura de la compañía.
			elaboración de políticas de comunicación horizontal
			Organizar espacios que permitan el fortalecimiento de conocimientos y/o competencias de los temas de liderazgo al interior de la empresa (talleres, grupos primarios).
			Fortalecer las relaciones interpersonales a través de espacios de interacción
	RECOMPENSA	<i>RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS</i>	Implementar procesos de incentivos que permitan reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios
			Revisar funciones, responsabilidades VR nivel salarial
			Generación y divulgación de programas de ascenso
Reconocimiento por evaluación del desempeño			
Otorgar recompensas emocionales a los trabajadores a través de reconocimiento de fechas especiales (días especiales- cumpleaños, etc.)			
Generar sentimientos de orgullo en el trabajador a través del reconocimiento de su trabajo			

Como base para la construcción de los controles administrativos se tomó el documento técnico MODELO DE ABORDAJE PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE año 2015.

Las acciones sobre las personas

El modelo propone el desarrollo de competencias las cuales han sido definidas a partir de los requerimientos que plantean los Protocolos mencionados, de forma, que, para las necesidades y programas establecidos en dichas acciones, se pueda contar con un modelo flexible, que combinan algunas competencias y actividades, y que se han agrupado en 4 Ejes.

1. Competencias de Desarrollo del Ser
2. Vida y Salud
3. Vida y Familia
4. Psicoeducación



Ilustración 2. Ruta técnica de actuación Positivamente Saludable

Con el fin de que se pueda conocer y materializar en su magnitud el programa diseñado de competencias del SER, a continuación, mencionamos los entregables que harán parte de este programa para que se puedan realizar las acciones de formación y entrenamiento en las empresas.

Guías de intervención

Las guías de intervención se han desarrollado a partir de las acciones de los Protocolos Generales, por Sectores y por los Efectos sobre la Salud Mental que especifica el Ministerio de Trabajo. Para facilitar la implementación del Modelo Positivamente Saludable, se ha desarrollado una guía que permite la identificación de rutas, contando con la información sobre las acciones y actividades que propone el Modelo. (Ilustración 3)

organizacionales y de esta forma fortalecer la gestión Psicosocial al interior de las empresas.

Las acciones sobre las personas se basan en el Desarrollo de Competencias, y han sido definidas a partir de los requerimientos que plantean los Protocolos mencionados, de forma, que, para las necesidades y programas definidos en dichas acciones, se pueda contar con un modelo flexible, que combine algunas de las competencias y actividades definidas, y que se han agrupado en 4 Ejes.

- Competencias Desarrollo del Ser
 - Competencias Intrapersonales
 - Competencias Interpersonales
 - Competencias Operativas
 - Competencias de Liderazgo

- Vida y Salud
 - Cúdate
 - Actividad Física
 - Alimentación Saludable
 - Higiene del Sueño

- Vida y Familia
 - Teletrabajo y Familia
 - Balance de Vida
 - Sistema Familiar en equilibrio
 - Finanzas Familiares

- Psicoeducación
 - Estrés
 - Burnout
 - Salud Mental
 - Consumo de Sustancias Psicoactivas
 - Estrés Postraumático
 - Primeros Auxilios Psicológicos
 - Estrés Agudo
 - Duelo
 - Depresión
 - Acoso Laboral

Para el desarrollo de cada una de estas competencias, se cuenta con actividades de diferentes tipos, cada una de ellas identificada, descritas y categorizadas.

Las actividades se identifican principalmente por su efecto en el proceso de desarrollo de la competencia y en este caso se definen como: actividades de Formación y actividades de Comunicación. Para cada una de las actividades de formación se cuentan con entornos presenciales y virtuales, así como diferentes herramientas de apoyo para su realización. En el caso de las actividades de comunicación se disponen de diferentes apoyos y piezas graficas para uso de las empresas cliente.

La ruta nos permite identificar las acciones y desarrollar actividades adecuadas según los riesgos identificados. Permite a su vez una amplia flexibilidad desde una oferta que va desde la presencialidad a la virtualidad asincrónica, pasando por otros tipos de actividades, que posibilita una amplia gama de recursos que se pueden adaptar a los diferentes clientes y que en cualquier caso darán respuesta a las necesidades dentro de un marco estructurado.

Programa Máster Positivamente Saludable.

La situación actual demanda una acción inmediata con relación a las cifras de Salud Mental y las exigencias legales en Materia de Prevención y Promoción de la Salud Mental.

Es por ello por lo que El Modelo Positivamente Saludable propone un “Máster Positivamente Saludable” el cual se fundamenta en ser una solución ágil y acorde con las situaciones de cambio, incluso para aquellas organizaciones que no cuentan con los resultados de la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales, proponiendo acciones de Intervención Prioritaria (Ilustración 5). *Recuerda consultar la guía para Psicólogos donde encontraras la especificación y el instructivo detallado para hacer uso de este programa.*



Ilustración 5. Acciones prioritarias de P y P e intervención de los factores psicosociales.

De igual manera se han definido las actividades de intervención hacia las personas (Figura 6). Que nos permitirán el fortalecimiento de las competencias del individuo priorizando en las que se resaltan en el siguiente cuadro.

COMPETENCIAS "POSITIVAMENTE SALUDABLE"			
INTRAPERSONALES		INTERPERSONALES	
AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL	AUTOCONCEPTO	ESCUCHA ACTIVA	COMUNICACIÓN ASERTIVA
AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL	PENSAMIENTO POSITIVO	EMPATIA	GESTIÓN DEL CONFLICTO
LIDERAZGO		OPERATIVAS	
INFLUENCIA	DELEGACIÓN EFECTIVA	GESTIÓN DEL CAMBIO	GESTIÓN DEL TIEMPO
FEEDBACK POSITIVO	LIDERAZGO DESARROLLADOR	TOMA DE DECISIONES	COOPERACIÓN
PSICOEDUCACIÓN		VIDA SALUDABLE	
ESTRÉS	BURNOUT	AUTOCONCIENCIA CONOCETE	ALIMENTACIÓN COME BIEN
EPT	DEPRESIÓN	ACTIVIDAD FISICA MUEVETE	HIGIENE DEL SUEÑO DUERME BIEN
SALUD MENTAL	COSPS	VIDA Y FAMILIA	
DUELO	ESTRÉS AGUDO	TRABAJO A DISTANCIA FAMILIA	SISTEMA FAMILIAR EN EQUILIBRIO
ACOSO	3 vs. AUX. PSICOLÓGICOS	BALANCE DE VIDA	FINANZAS FAMILIARES

Ilustración 6. Actividades prioritarias de Promoción y Prevención - intervención de los factores psicosociales

3. FASE RUTA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Para la prestación del servicio es importante resaltar, que todo proceso inicia de acuerdo con las necesidades de la empresa y el cómo la administradora de riesgos da respuesta con productos innovadores, de fácil implementación y con resultados eficientes, de manera que la empresa encuentre en la administradora a un aliado para la resolución de sus problemas. Esta ruta hace parte del modelo y toma mayor importancia para quienes lo llevan a la operación.

El esquema que se presenta en la ilustración 7, da alternativas a los aliados estratégicos para que se defina bien sea con entornos presenciales o virtuales la implementación el modelo Positivamente Saludable y así cumplir con la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y por consiguiente con los requerimientos que exige la ley.



Ilustración 7. Ruta prestación del servicio, Positivamente Saludable

4. INDICADORES - ACCIÓN DE MEJORA

Existiendo el compromiso de la empresa en gestionar los factores de riesgo psicosocial, las acciones de mejora deben mantenerse en el tiempo y fortalecerse según convenga para cada organización. Así mismo se deben establecer los indicadores para evidenciar que se está siendo efectivo en las acciones o de lo contrario replantearlas.

Indicadores para la empresa: deben responder a medir resultados de impacto y cobertura mediante su establecimiento al interior de las organizaciones y de las acciones que se desarrollen sobre el abordaje Psicosocial.

Programa de vigilancia epidemiológica en factores de riesgo psicosociales

Los programas de vigilancia epidemiológica para la prevención de los efectos relacionados con los factores de Riesgo Psicosocial parten de un diagnóstico e identificación de riesgos y efectos, para luego priorizar dichos hallazgos, definir los Grupos de Exposición Similar (GES), los cuales se enmarcan en los hallazgos de nivel de riesgo en Alto y Muy Alto; lo anterior, articulado a los mecanismos de control implementados, medir su impacto y establecer las acciones de mejora. Sin embargo, la variedad de los factores psicosociales hace necesario que entendamos que solamente se puede hacer vigilancia epidemiológica sobre poblaciones específicas, priorizando claramente los riesgos identificados. Algunos elementos para tener en cuenta para ello son:

- **Planeación y diseño** a través de herramientas de captura de información sea directa o indirecta, se obtienen datos sobre los cuales se deben tomar decisiones asociadas a la verdadera gestión de los riesgos, el proceso de planeación debe incluir la adecuada selección de las herramientas diagnósticas, que permitan identificar claramente tanto los riesgos como los efectos producidos sobre la población trabajadora. Sobre este punto Positiva cuenta con diferentes herramientas, que les permitirá a las organizaciones orientar acciones encaminadas a generar valor en la identificación a través del fortalecimiento de competencias preventivas, que permitan una transformación cultural integral y colectiva.

Las técnicas de recopilación de datos pueden ser:

Técnicas directas; observación / análisis y valoración de tareas,
Técnicas indirectas; entrevistas y/o encuestas socio – laborales.

- **Implementación de Controles:** Una vez identificado el riesgo y la población, hay que implementar los controles necesarios para reducir su impacto sobre la salud, adoptando medidas diversas para controlar los factores psicosociales desde la organización por una parte y por la otra reforzar su intervención asociada al factor humano. De esta forma se direccionarán acciones encaminadas a fortalecer las competencias de los trabajadores, mediante el programa Máster Positivamente Saludable.
- **Medición de Impacto y Seguimiento Continuo:** Finalmente y de acuerdo con los indicadores de impacto propuestos al inicio del PVE, se realizan las correspondientes mediciones, las cuales deberán incluir tanto mediciones sobre los controles organizacionales como sobre los controles orientados al factor humano (Se recomienda realizar la misma evaluación inicial del factor vigilado). Realizar seguimiento periódico a los avances y métodos de control se convierten en fases determinantes para controlar y obtener resultados positivos sobre la gestión de éstos importantes y cada vez más preponderantes riesgos psicosociales.

CONCLUSIONES

Dentro de los estudios más representativos y recientes que muestra el panorama del absentismo laboral en Colombia, se encuentra el realizado por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI (2015), una encuesta realizada con 232 empresas de diferentes sectores del país genero los siguientes datos:

En Colombia, las pérdidas anuales por absentismo y estrés laboral ascienden a \$63.895.955.200, si bien es cierto los valores por incapacidad en nuestro país, no son asumidos completamente por la empresa porque son compartidos con las EPS o ARL, dependiendo su origen, el impacto de productividad si es recibido al 100% por esta, incrementando gastos en aspectos como: entrenamientos de empleados que realizan los reemplazos, salarios adicionales, clientes insatisfechos por falta de atención oportuna, sobrecarga de trabajo para compañeros, que puede desencadenar nuevas incapacidades.

Este panorama general nos da una visión sobre la importancia de abordar de la manera más considerada, pertinente y acertada, los factores psicosociales, y a lo cual nos permitimos concluir lo siguiente:

- Gestionar de manera adecuada los factores psicosociales a través de acciones ágiles, transversales y versátiles aportará a tener organizaciones mentalmente saludables y más productivas.
- Que el modelo Positivamente saludable es una estrategia transversal que busca fortalecer las acciones organizacionales mediante los controles administrativos, así como las competencias en los individuos.
- Positivamente Saludable da a las empresas soluciones a la medida dando respuesta a la normatividad establecida en Colombia como también se interesa en el fortalecimiento del SER para el abordaje de los factores psicosociales.

¡¡¡POSTIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS TIENE LA SOLUCIÓN!!!

