

Creemos en la

Región

Impulsamos el crecimiento y desarrollo de las

empresas

 **Comfandi**
Tu mano amiga

INFORME DIAGNOSTICO SUBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL

HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.

Elaborado por:

JOHANNA JARAMILLO ÁLVAREZ

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

TP No.109092 - LPSST (R) No. 155-21

ZARZAL AÑO 2021



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. METODOLOGÍA.....	5
3.1 TIPO DE ESTUDIO:	5
3.2 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:.....	6
3.3 RESUMEN METODOLÓGICO	6
4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	7
5. APLICATIVO 2010 (VALIDADO MINPROTECCIÓN).....	9
6. DEFINICIÓN FACTORES PSICOSOCIALES	9
7. NORMATIVIDAD.....	9
8. MANEJO Y USO DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS	10
9. INSTRUMENTOS	11
10. FICHA TÉCNICA	11
11.VARIABLES A EVALUAR.....	12
11.1 CONDICIONES EVALUADAS.....	12
11.2 FACTORES ESTUDIADOS	13
11.2.1 ESTRUCTURA INTRALABORAL	13
11.2.2 ESTRUCTURA EXTRALABORAL.....	15
11.2.3 ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO DEL ESTRÉS	17
11.2.4 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y OCUPACIONALES.....	17
12. APLICACIÓN.....	18
13. INTERPRETACIÓN NIVELES DE RIESGO.....	18
14. RESULTADOS	19
14.1 RESULTADOS DEMOGRÁFICOS.....	19
14.1.1 SEXO	20
14.1.2 EDAD.....	20
14.1.3 ESTADO CIVIL.....	21

INFORME DIAGNOSTICO SUBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.

14.1.4 ESCOLARIDAD	22
14.1.5 OCUPACIÓN Y/O PROFESIÓN	23
14.1.6 LUGAR DE RESIDENCIA	25
14.1.7 ESTRATO SOCIOECONÓMICO.....	26
14.1.8 TIPO DE VIVIENDA	27
14.1.9 NÚMERO DE PERSONAS A CARGO	27
14.1.10 LUGAR ACTUAL DE TRABAJO.....	28
14.1.11 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.....	29
14.1.12 TIPOS DE CARGO	30
14.1.13 ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	31
14.1.15 HORAS DE TRABAJO DIARIAS ESTABLECIDAS.....	35
14.1.16 MODALIDAD DE PAGO	36
14.2 RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL POR TIPO DE CARGO.....	36
14.2.1 JEFATURA	37
14.2.2 PROFESIONALES	41
14.2.3 ASISTENTE/OPERARIO	44
14.3 RESULTADOS PUNTAJE TOTAL GENERAL POR TIPO DE CARGO.....	48
14.4. RIESGO TOTAL GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA EMPRESA	49
15. PLAN DE ACCIÓN Y RECOMENDACIONES	50
16. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo es fundamental en la vida humana, permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. A nivel psicosocial es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia, genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre él.

Las nuevas estrategias de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza, pues inciden sobre las relaciones que ahí se construyen, el bienestar, las necesidades de cualificación, la motivación y la aparición de enfermedades laborales. En consecuencia, se relacionan con indicadores de calidad, eficiencia, rotación, ausentismo y accidentalidad entre otros. Por lo anterior, se plantea la necesidad de realizar el diagnóstico subjetivo de riesgo psicosocial en el **HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.**, además de dar cumplimiento con la Resolución 2646 del 2008 y Resolución 2404 del 2019, 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 para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional y se establece la guía técnica y protocolos específicos.

Los factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo hacen referencia a las características particulares de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de la organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del colaborador como al desarrollo de su trabajo.

También es importante considerar que el riesgo psicosocial no solo es de índole intralaboral, ya que también hacen parte de él las condiciones familiares, sociales y económicas de las personas, lo anterior, enmarcado en el contexto Extralaboral e influyentes en la percepción del colaborador sobre bienestar, salud, motivación y desempeño. El informe pretende suministrar información relevante acerca de las percepciones de los colaboradores del **HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.** sobre las condiciones internas, externas y síntomas de estrés con el fin de identificar oportunidades de mejora para la prevención, intervención y monitoreo de los mismos.

Por lo anterior, el estudio brindará información para triangular acciones de intervención con procesos de Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo y demás áreas involucradas en la gestión y administración del riesgo psicosocial.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar los factores de riesgo Psicosocial Subjetivos que influyen en los funcionarios de **HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.**, por medio de los CUESTIONARIOS de la BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL del ministerio de la Protección Social (hoy Min Trabajo), con el fin de identificar las variables con oportunidad de mejora y los grupos que ameritan intervención.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los riesgos psicosociales Intralaborales presentes en la organización.
- Identificar los riesgos psicosociales Extralaborales presentes en la organización.
- Identificar los Factores psicosociales individuales según evaluación de Estrés-Tercera versión Batería Ministerio de Trabajo.
- Recolectar datos socio-demográficos y ocupacionales de los colaboradores para desarrollar planes de análisis y de mejora según las variables a intervenir.
- Proponer un plan de intervención orientado a mitigar o prevenir los riesgos psicosociales encontrados en el estudio.

3. METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE ESTUDIO:

Es analítico descriptivo transversal, ya que tiene como propósito identificar y caracterizar la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial en un momento determinado.

3.2 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

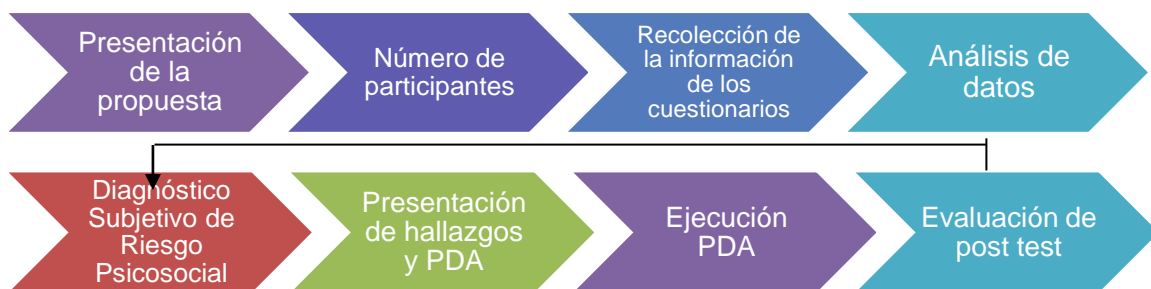
Para la identificación de factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral, Extralaboral y alteraciones físicas y psicológicas asociadas a situaciones estresantes en el trabajo, es necesario tomar la información obtenida de los CUESTIONARIOS DE LA BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL del Ministerio de la Protección Social, ya que es uno de los instrumentos validados en el país para realizar intervenciones de este carácter según artículo 10 de la resolución en cuestión.

Dichos cuestionarios permiten recolectar por cada colaborador los siguientes documentos e información:

- Datos sociodemográficos y ocupacionales de Ficha de Datos Generales.
- Base de datos general del estudio.
- Informe global de resultados y propuesta plan de acción.
- Cuestionarios diligenciados por el colaborador (Intralaboral forma A o B, Extralaboral, Estrés).
- Consentimiento informado con su respectiva firma.

Villalobos (2010) propone la utilización de una batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo. La batería está conformada por instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones Intralaborales, Extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos (2005, 2010).

3.3 RESUMEN METODOLÓGICO



4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Los instrumentos fueron validados en origen, a través de pruebas de análisis factorial y de coeficiencias de correlación (Ministerio de Protección Social, 2010), como se presentan a continuación:

Número de ítem por dimensiones y dominios en la forma A y B

Dominios	Dimensiones	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		41	30
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		21	18
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
Subtotal ítems de demandas del trabajo		50	39
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de recompensa		11	10
TOTAL INTRALABORAL		123	97

Fuente: Ministerio de Protección Social, 2010

Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (formas A y B)

Cuestionarios generales de factores psicosociale	N	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁵
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Fuente: Ministerio de Protección Social, 2010

Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral y número de ítems por dimensión

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	Total	31

Fuente: Ministerio de Protección Social, 2010

Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de Coeficientes de factores de riesgo psicosocial Extralaboral

Dimensiones	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ⁹
Tiempo fuera del trabajo	4	0,908	Excelente
Relaciones familiares	3	0,742	Bueno
Comunicación y relaciones interpersonales	5	0,826	Muy bueno
Situación económica del grupo familiar	3	0,736	Bueno
Características de la vivienda y de su entorno	9	0,752	Bueno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	0,815	Muy bueno
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4	0,750	Bueno

Fuente: Ministerio de Protección Social, 2010

Además, para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través del cuestionario, no se alteró en ningún momento su estructura, contenido u orden, respetándose los procedimientos de los autores que desarrollaron los cuestionarios.

5. APLICATIVO 2010 (VALIDADO MINPROTECCIÓN)

El Ministerio de la Protección Social expidió la 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 para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país (ARTICULO 10), siendo en este caso la BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL del Ministerio de la Protección Social y su aplicativo adjunto del año 2010.

6. DEFINICIÓN FACTORES PSICOSOCIALES

"Los factores psicosociales comprenden los aspectos Intralaborales, Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuáles en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas" Resolución 2646 de 2008

7. NORMATIVIDAD

- **LEY 1010 DE 2006:** Establece la definición y modalidades de acoso laboral y su prevención.
- **RESOLUCIÓN 2646 DEL 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 para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **LEY 1566 DE 2012:** Define que al interior del lugar de trabajo debe realizarse promoción de la salud y prevención del consumo abuso y adicción de sustancias psicoactivas, fomentando la prevención.
- **RESOLUCIÓN 652 DEL 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

- **RESOLUCIÓN 1356 DEL 2012:** Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- **LEY 1616 DE 2013:** Establece la promoción de la salud mental y prevención de enfermedad mental en el ámbito laboral, a través de diferentes estrategias y acciones. El monitoreo de los riesgos psicosociales debe estar incluido en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST.
- **DECRETO 1477 DE 2014:** Tabla de Enfermedades Laborales. Incluye: patologías causadas por estrés en el trabajo y agentes de riesgo para facilitar la prevención.
- **DECRETO 1072 DE 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **RESOLUCIÓN 0312 DE 2019:** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **RESOLUCIÓN 2404 de 2019:** Por la cual se 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 y sus protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 0064 del 07 de octubre 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 en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.

8. MANEJO Y USO DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

- La información individual solo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que el colaborador esté afiliado, con previo consentimiento y autorización escrita del mismo, y solo por intermedio del médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo o medicina del trabajo de la organización.
- La información de estadísticas generales de los resultados de la evaluación podrá ser presentada al interior de la empresa por el psicólogo evaluador, quien debe garantizar la confidencialidad de información individual aportada por los colaboradores.

- La información que se recopile durante el proceso de aplicación de los instrumentos y los archivos magnéticos que se conciban con los datos, deberán ser manejados con absoluta reserva y confidencialidad y solo serán utilizados en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. INSTRUMENTOS

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral (Forma A y B).
- Cuestionario de factores de riesgo extra-laboral.
- Cuestionario para evaluación de Estrés.
- Aplicativo para la captura de datos socio demográficos.

10. FICHA TÉCNICA

NOMBRE:	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Julio de 2010
AUTORES:	Ministerio de la Protección Social–Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
TIPOS DE APLICACIÓN:	Individual o colectiva
MODALIDADES DE APLICACIÓN:	Autoaplicación o heteroaplicación
POBLACIÓN A QUIEN SE PUEDE APLICAR:	Funcionarios afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
OBJETIVO DEL CUESTIONARIO:	Identificar los factores de riesgo psicosocial Intralaboral y su nivel de riesgo.
BAREMACIÓN:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 funcionarios (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	
NOMBRE:	
TIPO DE INSTRUMENTO:	<p>ocupacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Funcionarios cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Funcionarios con cargos de auxiliares y operarios(forma B).
FORMAS:	<p>Dos formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma A, aplicable a funcionarios con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a funcionarios con cargos auxiliares u operarios.
NÚMERO DE ÍTEMS:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A:123 ítems • Forma B:97 ítems
DURACIÓN DE LA APLICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33minutos (duración promedio).
MATERIALES:	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A (Anexo1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma B (Anexo 2). • Ficha de datos generales

11.VARIABLES A EVALUAR

El propósito expresado por la organización en relación a la aplicación de este estudio, es identificar y evaluar los factores de Riesgo Psicosocial que están presentes en sus colaboradores, que les permitan orientar estrategias de mantenimiento, mejoramiento o intervención de los resultados obtenidos según sea el caso analizado.

Por lo anterior, es necesario distinguir tres tipos de condiciones: Intralaborales, Extralaborales e individuales.

11.1 CONDICIONES EVALUADAS

CONDICIONES EVALUADAS	
CONDICIONES INDIVIDUALES	Aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la

CONDICIONES EVALUADAS	
	ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato), el tipo de vivienda y el número de dependientes. estas características sociodemográficas y ocupacionales pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo Intralaborales y Extralaborales
CONDICIONES INTRALABORALES	Son entendidas como aquellas características del trabajo de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo
CONDICIONES EXTRALABORALES	Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo

11.2 FACTORES ESTUDIADOS

11.2.1 ESTRUCTURA INTRALABORAL

El cuestionario INTRALABORAL está compuesto por 4 dominios, cada uno de ellos con diferentes dimensiones:

1. **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
2. **Demandas del trabajo:** Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
3. **Control Sobre el Trabajo:** Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.
4. **Recompensas:** Este término trata de la retribución que el colaborador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

A continuación, se presentan los 4 dominios Intralaborales con sus respectivas dimensiones:

DOMINIOS Y DIMENSIONES	
DOMINIO	DIMENSIONES
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo
	Relaciones sociales en el trabajo
	Retroalimentación del desempeño
	Relaciones con los colaboradores (subordinados)
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol
	Capacitación
	Participación y manejo del cambio
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destreza
	Control y autonomía sobre el trabajo
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico
	Demandas emocionales
	Demandas cuantitativas
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Exigencias responsabilidad de cargo
	Demandas de carga mental
	Consistencia del rol
	Demandas de la jornada de trabajo
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
	Reconocimiento y compensación

11.2.1.1 CLASIFICACIÓN INTRALABORAL

Forma A

Jefes: Comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros.

Profesionales o técnicos: Personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no

supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.

Forma B

Auxiliares: Cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros

Operarios: Comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

11.2.2 ESTRUCTURA EXTRALABORAL

El cuestionario EXTRALABORAL está compuesto por 7 dimensiones, las cuales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez abarca las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Se presenta a continuación, las dimensiones con sus respectivas definiciones e indicadores de riesgo.

DIMENSIONES EXTRALABORALES		
DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.
		La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
RELACIONES FAMILIARES	Propiedades que caracterizan las interrelaciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	La relación con familiares es conflictiva.
		La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

DIMENSIONES EXTRALABORALES		
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	<p>Cualidades que caracterizan la comunicación e interrelaciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en riesgo cuando:</p>	<p>La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</p>
		<p>La relación con amigos o allegados es conflictiva.</p>
		<p>La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</p>
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	<p>Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:</p>	<p>Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.</p>
		<p>Existen deudas económicas difíciles de solventar.</p>
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y EL ENTORNO	<p>Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierte en factor de riesgo cuando:</p>	<p>Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</p>
		<p>Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.</p>
		<p>La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</p>
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	<p>Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno Extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:</p>	<p>Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</p>
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad de transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</p>
		<p>La duración del desplazamiento entre la vivienda y trabajo es prolongada.</p>

11.2.3 ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO DEL ESTRÉS

El cuestionario ESTRÉS está compuesto por 31 ítems, clasificados en:

- Identificar los síntomas Fisiológicos
- De comportamiento social
- Intelectuales y laborales
- Psicoemocionales

A través de los cuales se evalúan síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés.

11.2.4 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y OCUPACIONALES

CONSTRUCTO	VARIABLE
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	Sexo
	Edad
	Estado Civil
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (Propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (Se refiere al Número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	Antigüedad en el cargo
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

12. APLICACIÓN

No.	Forma de aplicación	Utilizada para empresa
1	El examinador lee los anuncios, los ítems y alternativas de respuestas	
2	El trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato.	X

13. INTERPRETACIÓN NIVELES DE RIESGO

A continuación, la interpretación de los niveles que corresponden a los dominios y dimensiones de los cuestionarios **Intralaboral** forma A y forma B.

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

A continuación, la interpretación de los niveles que corresponde la evaluación del **ESTRÉS**

Riesgo muy Bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Riesgo bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Riesgo medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial Intra y Extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Riesgo alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial Intra y Extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Riesgo muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. A sí mismo, es imperativo identificar.

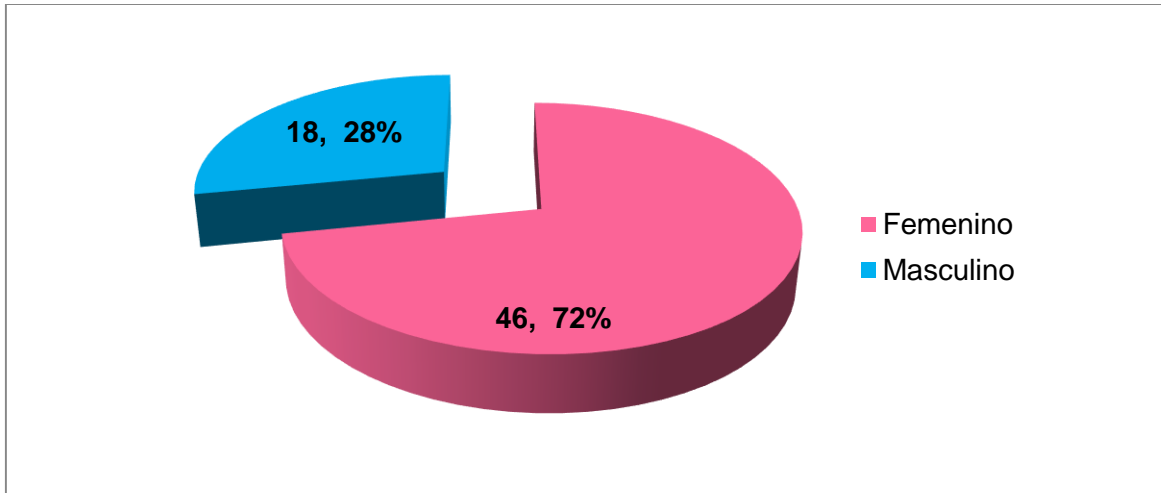
14. RESULTADOS

La muestra para realizar el estudio fue de 64 colaboradores. Las variables a estudiar fueron por subgrupos por tipo de cargo con cantidad significativa para guardar la confidencialidad de los datos.

14.1 RESULTADOS DEMOGRÁFICOS

A continuación, se presentan los resultados de la ficha de datos generales, evidenciando características de los datos sociodemográficos de los colaboradores, donde se identifican posibles factores que influyen en la satisfacción o insatisfacción en el entorno Extralaboral e Intralaboral.

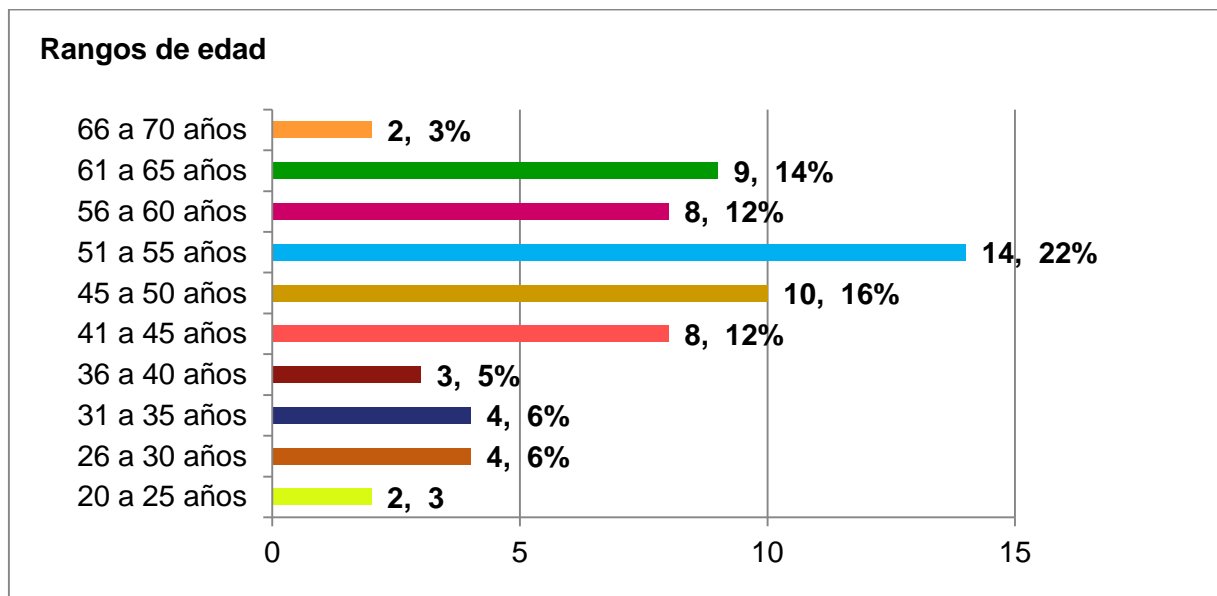
14.1.1 SEXO



SEXO	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Femenino	46	71,875
Masculino	18	28,125
TOTAL	64	100

Se evidencia que la población predominante es la femenina con un 71,875%, esto es equivalente a 46 colaboradoras.

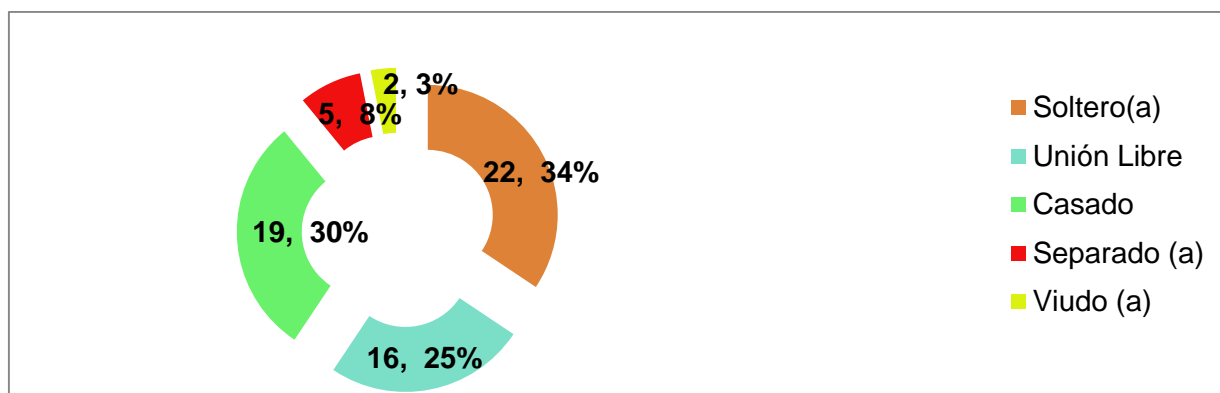
14.1.2 EDAD



RANGO DE EDAD	NO. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
20 a 25 años	2	3,125
26 a 30 años	4	6,25
31 a 35 años	4	6,25
36 a 40 años	3	4,6875
41 a 45 años	8	12,5
45 a 50 años	10	15,625
51 a 55 años	14	21,875
56 a 60 años	8	12,5
61 a 65 años	9	14,0625
66 a 70 años	2	3,125
TOTAL	64	100

Se observa que el mayor número de la población evaluada corresponde al rango entre 51 a 55 años, con un porcentaje del 22% correspondiente a 14 trabajadores.

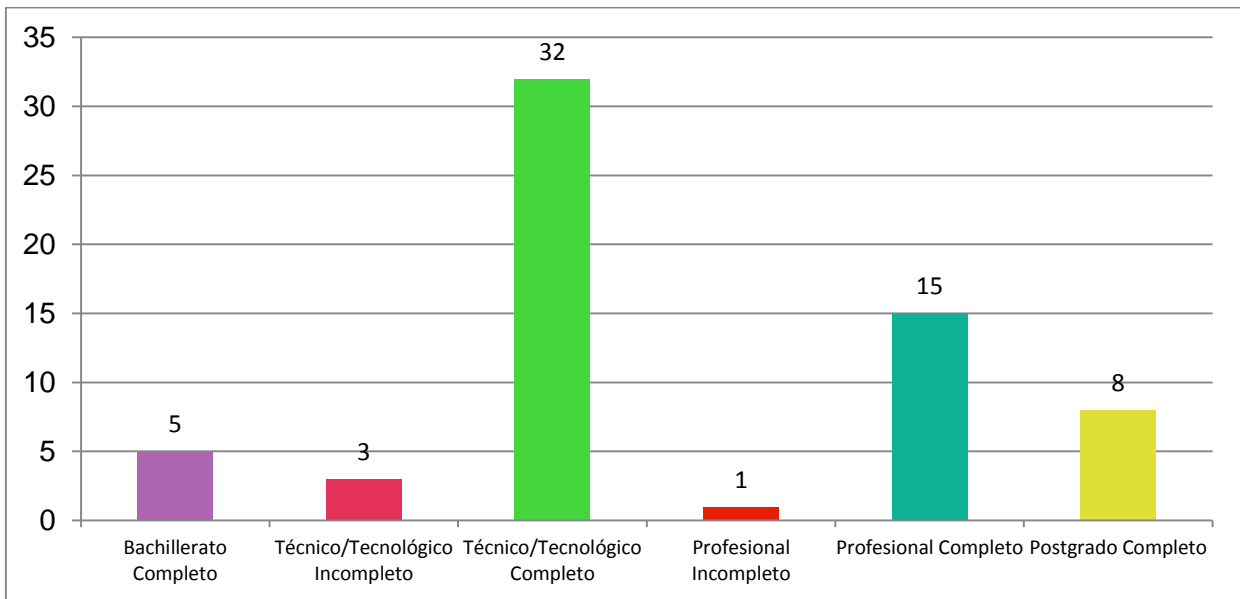
14.1.3 ESTADO CIVIL



ESTADO CIVIL	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Soltero(a)	22	34,375
Unión Libre	16	25
Casado	19	29,6875
Separado (a)	5	7,8125
Viudo (a)	2	3,125
TOTAL	64	100

El estado civil que predomina en la organización corresponde a los solteros con el 34.375%, correspondiente a 22 trabajadores.

14.1.4 ESCOLARIDAD



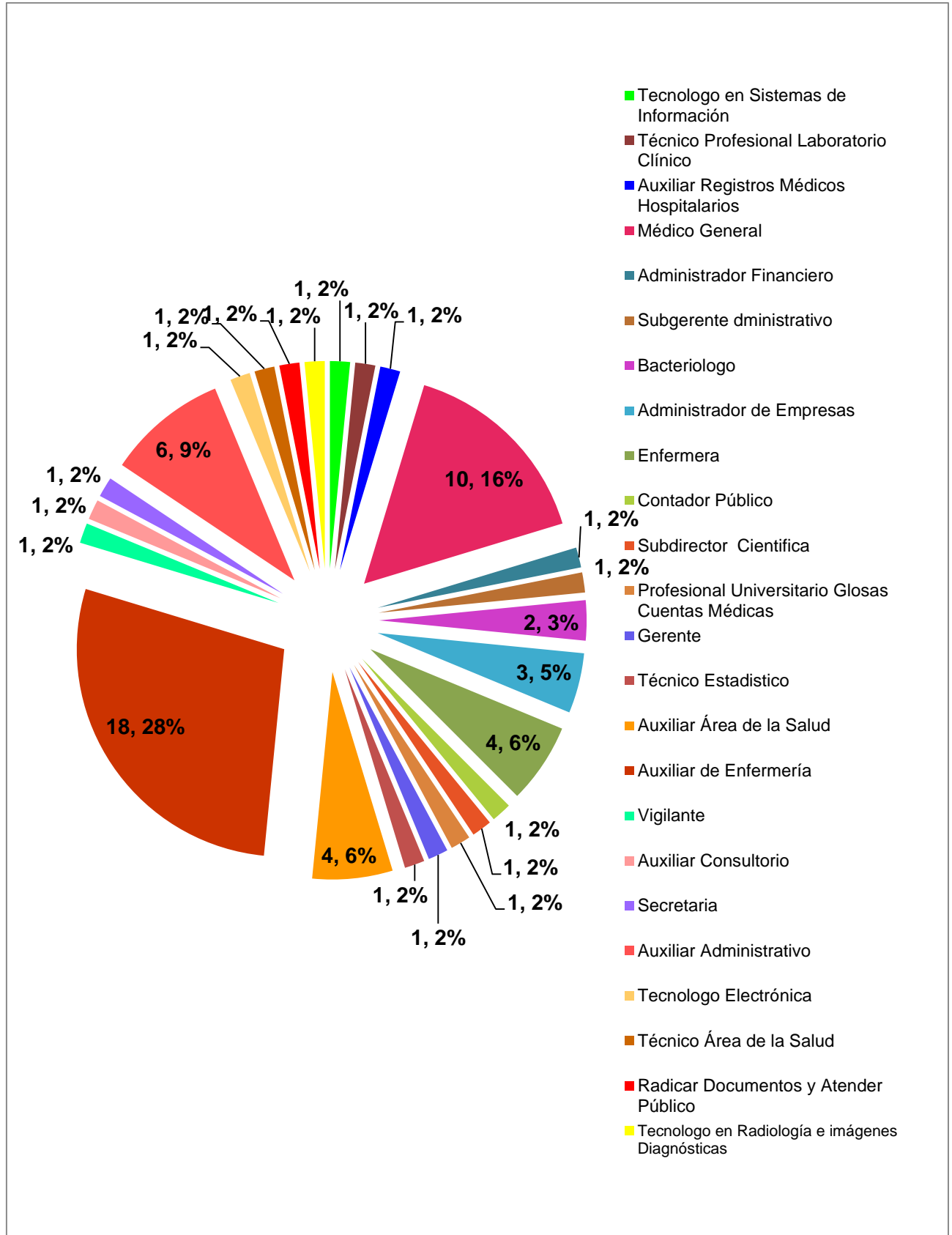
GRADO DE ESCOLARIDAD	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Bachillerato Completo	5	7,8125
Técnico/Tecnológico Incompleto	3	4,6875
Técnico/Tecnológico Completo	32	50
Profesional Incompleto	1	1,5625
Profesional Completo	15	23,4375
Postgrado Completo	8	12,5
TOTAL	64	100

El nivel de estudio predominante en los colaboradores evaluados corresponde a Técnico/Tecnológico Completo con el 50% de los encuestados, esto es, 32 trabajadores.

14.1.5 OCUPACIÓN Y/O PROFESIÓN

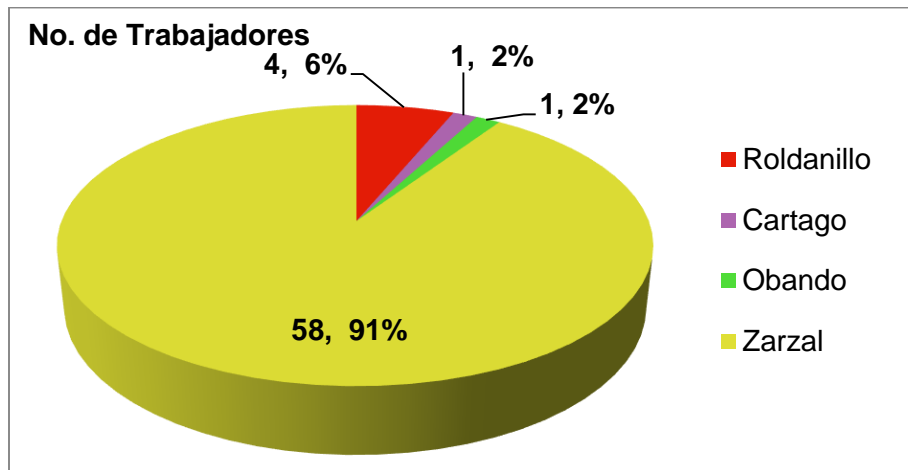
OCUPACIÓN	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Tecnólogo en Sistemas de Información	1	1,5625
Técnico Profesional Laboratorio Clínico	1	1,5625
Auxiliar Registros Médicos Hospitalarios	1	1,5625
Médico General	10	15,625
Administrador Financiero	1	1,5625
Subgerente administrativo	1	1,5625
Bacteriólogo	2	3,125
Administrador de Empresas	3	4,6875
Enfermera	4	6,25
Contador Público	1	1,5625
Subdirector Científica	1	1,5625
Profesional Universitario Glosas Cuentas Médicas	1	1,5625
Gerente	1	1,5625
Técnico Estadístico	1	1,5625
Auxiliar Área de la Salud	4	6,25
Auxiliar de Enfermería	18	28,125
Vigilante	1	1,5625
Auxiliar Consultorio	1	1,5625
Secretaria	1	1,5625
Auxiliar Administrativo	6	9,375
Tecnólogo Electrónica	1	1,5625
Técnico Área de la Salud	1	1,5625
Radicar Documentos y Atender Público	1	1,5625
Tecnólogo en Radiología e imágenes Diagnósticas	1	1,5625
TOTAL	64	100

INFORME DIAGNOSTICO SUBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.



Se concluye que la ocupación y/ profesión predominante en los colaboradores es la de Auxiliar de Enfermería, con un 28,125% equivalente a 18 colaboradores.

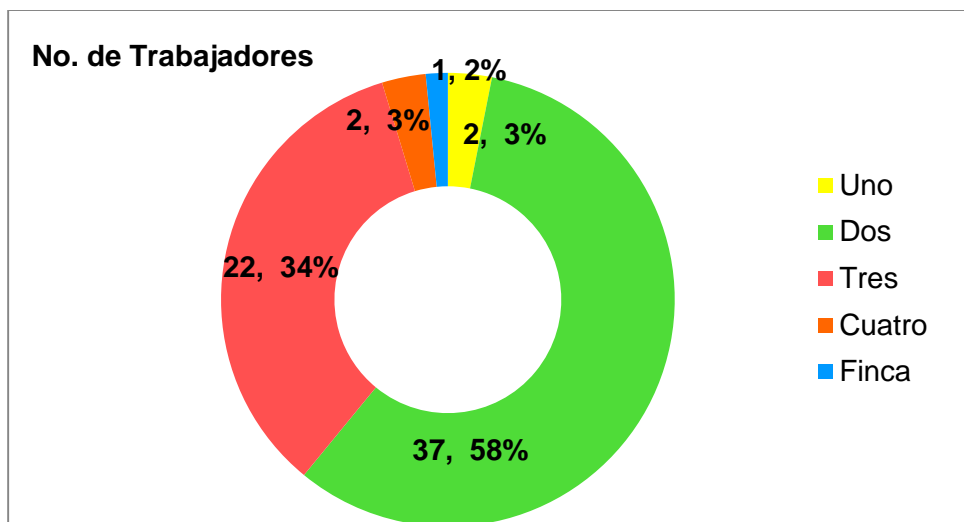
14.1.6 LUGAR DE RESIDENCIA



LUGAR DE RESIDENCIA	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Roldanillo	4	6,25
Cartago	1	1,5625
Obando	1	1,5625
Zarzal	58	90,625
TOTAL	64	100

El lugar de residencia predominante en los colaboradores evaluados corresponde a Zarzal con el 90,62% de los encuestados, esto es, 58 trabajadores.

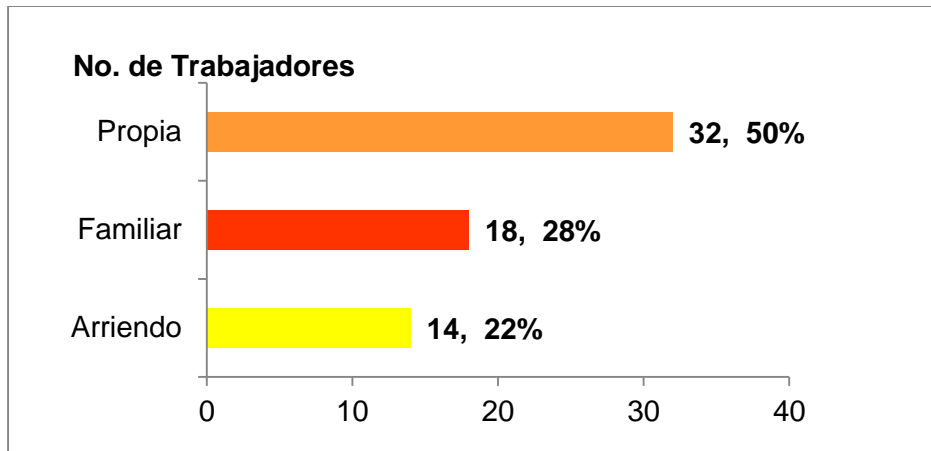
14.1.7 ESTRATO SOCIOECONÓMICO



ESTRATO SERVICIOS PÚBLICOS	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Uno	2	3,125
Dos	37	57,8125
Tres	22	34,375
Cuatro	2	3,125
Finca	1	1,5625
TOTAL	64	100

Se percibe que el estrato socioeconómico predominante en los colaboradores, es el dos (2), con un porcentaje del 57,81%, es decir 37 trabajadores, seguido del estrato tres (3) con el 34,37%, equivalente a 22 empleados.

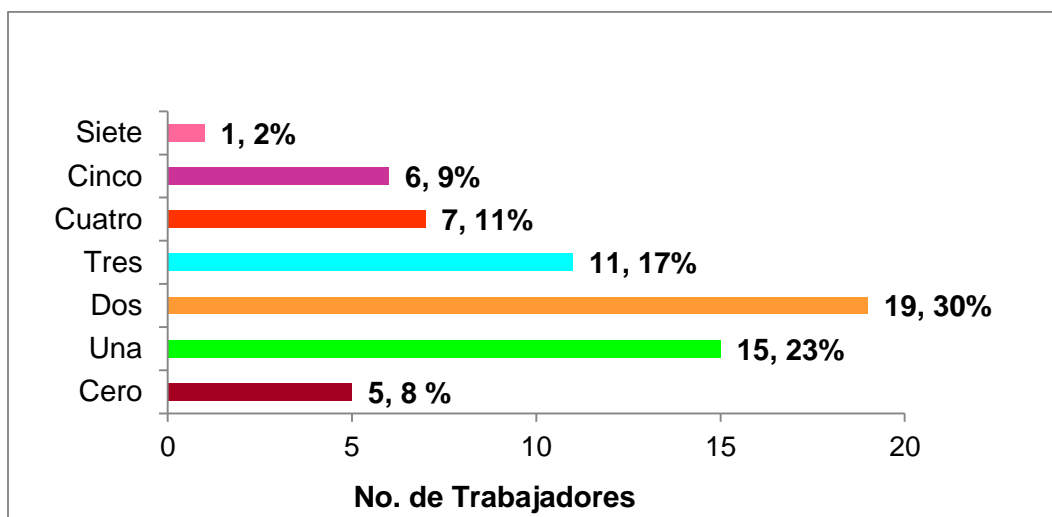
14.1.8 TIPO DE VIVIENDA



TIPO DE VIVIENDA	NO. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Arriendo	14	21,875
Familiar	18	28,125
Propia	32	50
TOTAL	64	100

El tipo de vivienda que prevalece en los evaluados, es la de Propia, con un 50% correspondiente a 32 colaboradores.

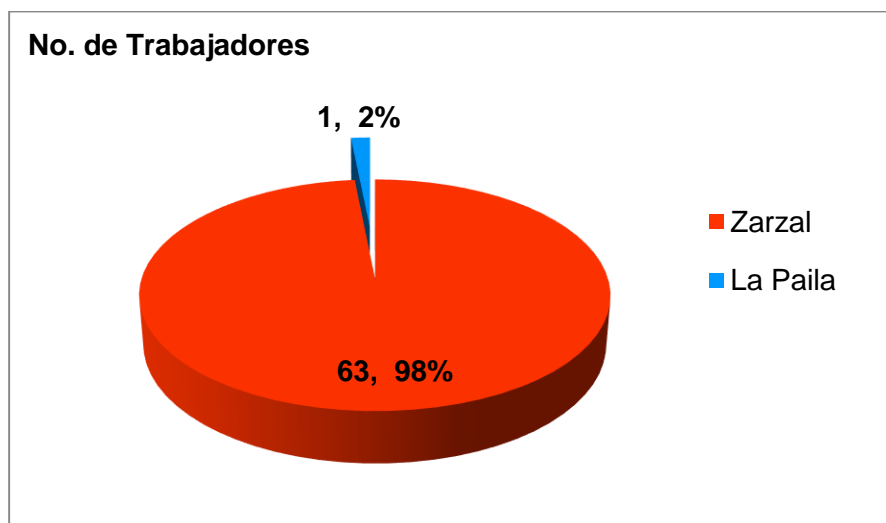
14.1.9 NÚMERO DE PERSONAS A CARGO



No. PERSONAS A CARGO	NO. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Cero	5	7,8125
Una	15	23,4375
Dos	19	29,6875
Tres	11	17,1875
Cuatro	7	10,9375
Cinco	6	9,375
Siete	1	1,5625
TOTAL	64	100

La cantidad predominante de personas a cargo económicamente que tienen los colaboradores, es de 2 con un porcentaje del 29,6875% equivalente a 19 trabajadores respectivamente.

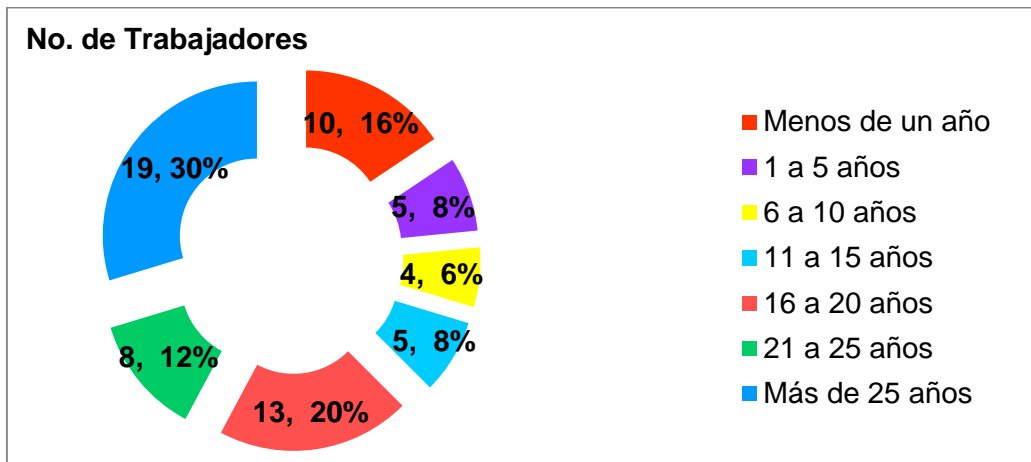
14.1.10 LUGAR ACTUAL DE TRABAJO



LUGAR ACTUAL DE TRABAJO	NO. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Zarzal	63	98,4375
La Paila	1	1,5625
TOTAL	64	100

El lugar actual de trabajo más representativo es Zarzal con el 98, 4375%, equivalente a 63 colaboradores.

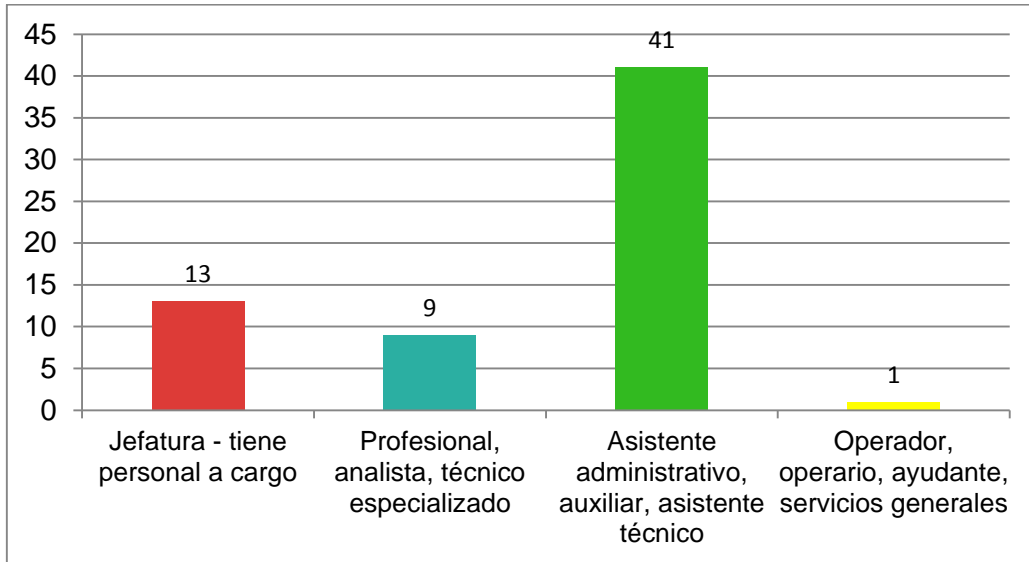
14.1.11 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	NO. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Menos de un año	10	16
1 a 5 años	5	8
6 a 10 años	4	6
11 a 15 años	5	8
16 a 20 años	13	20
21 a 25 años	8	12
Más de 25 años	19	30
TOTAL	64	100

Se observa un predominio respecto a la antigüedad en la empresa, del rango de más de 25 años con un porcentaje del 30% correspondiente a 19 evaluados, seguido de aquéllos que llevan de 16 a 20 años, con un porcentaje de 20% (13 colaboradores).

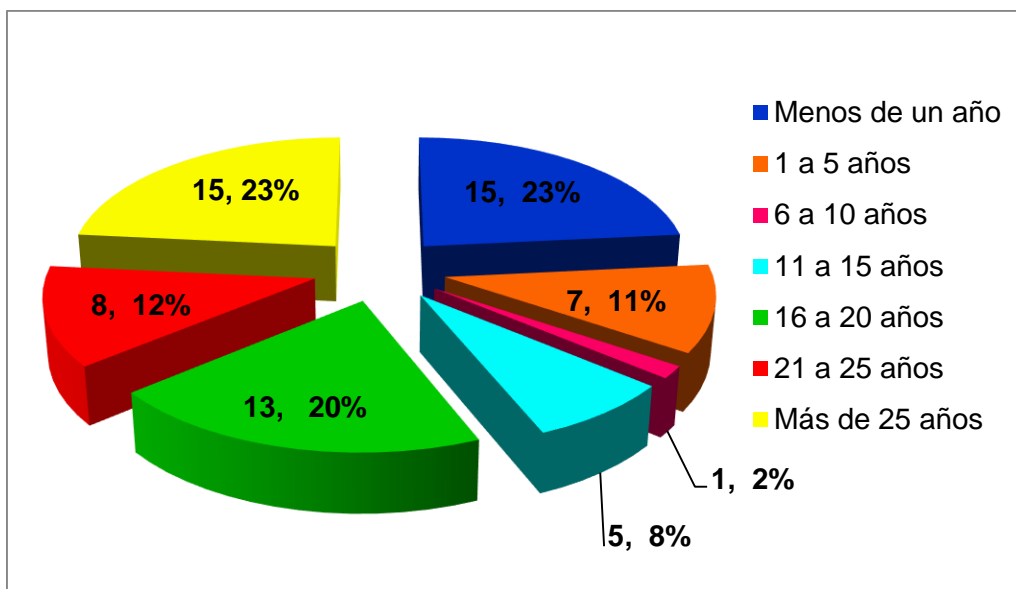
14.1.12 TIPOS DE CARGO



TIPO DE CARGO	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Jefatura - tiene personal a cargo	13	20,3125
Profesional, analista, técnico especializado	9	14,0625
Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico	41	64,0625
Operador, operario, ayudante, servicios generales	1	1,5625
TOTAL	64	100

El cargo más representativo es el de Auxiliar con el 64.0625%, equivalente a 41 colaboradores.

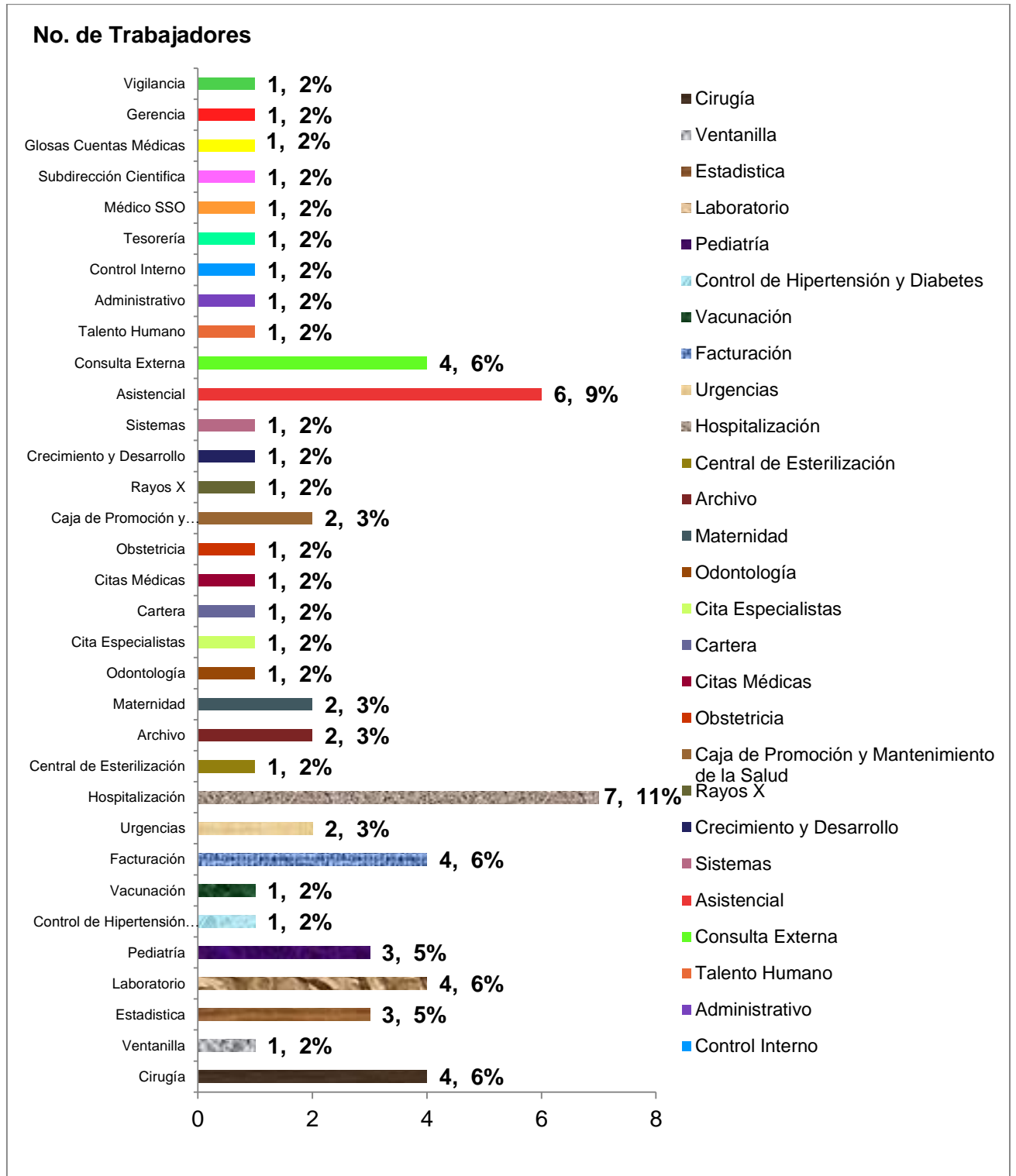
14.1.13 ANTIGÜEDAD EN EL CARGO



ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	NO. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Menos de un año	15	23,4375
1 a 5 años	7	10,9375
6 a 10 años	1	1,5625
11 a 15 años	5	7,8125
16 a 20 años	13	20,3125
21 a 25 años	8	12,5
Más de 25 años	15	23,4375
TOTAL	64	100

La prevalencia de la antigüedad en el cargo, corresponde a los rangos de menos de un año y más de 25 años, ambos con un porcentaje del 23,43%, correspondiente a 15 evaluados en cada uno.

14.1.14 DEPARTAMENTO, ÀREA O SECCIÒN DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA

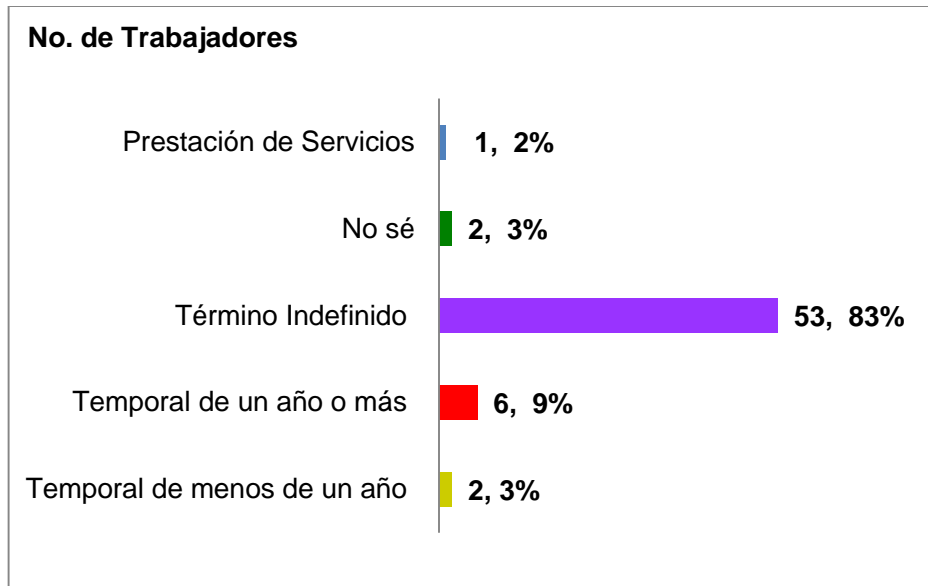


INFORME DIAGNOSTICO SUBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.

ÁREA	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Cirugía	4	6,25
Ventanilla	1	1,5625
Estadística	3	4,6875
Laboratorio	4	6,25
Pediatría	3	4,6875
Control de Hipertensión y Diabetes	1	1,5625
Vacunación	1	1,5625
Facturación	4	6,25
Urgencias	2	3,125
Hospitalización	7	10,9375
Central de Esterilización	1	1,5625
Archivo	2	3,125
Maternidad	2	3,125
Odontología	1	1,5625
Cita Especialistas	1	1,5625
Cartera	1	1,5625
Citas Médicas	1	1,5625
Obstetricia	1	1,5625
Caja de Promoción y Mantenimiento de la Salud	2	3,125
Rayos X	1	1,5625
Crecimiento y Desarrollo	1	1,5625
Sistemas	1	1,5625
Asistencial	6	9,375
Consulta Externa	4	6,25
Talento Humano	1	1,5625
Administrativo	1	1,5625
Control Interno	1	1,5625
Tesorería	1	1,5625
Médico SSO	1	1,5625
Subdirección Científica	1	1,5625
Glosas Cuentas Médicas	1	1,5625
Gerencia	1	1,5625
Vigilancia	1	1,5625
TOTAL	64	100

El área de la empresa predominante es la de Hospitalización con el 10,93%, correspondiente a 7 participantes.

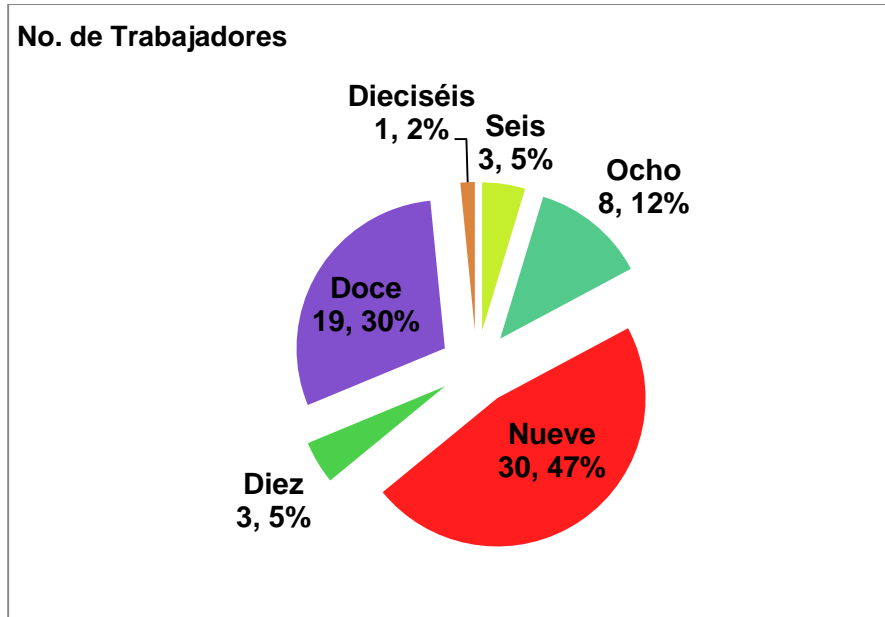
14.1.15 TIPO DE CONTRATO



TIPO DE CONTRATO	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Temporal de menos de un año	2	3,125
Temporal de un año o más	6	9,375
Término Indefinido	53	82,8125
No sé	2	3,125
Prestación de Servicios	1	1,5625
TOTAL	64	100

De acuerdo con lo evaluado, el tipo de contrato preponderante es el de Término Indefinido, con un porcentaje del 82,81%, esto es equivalente a 53 participantes bajo esta modalidad.

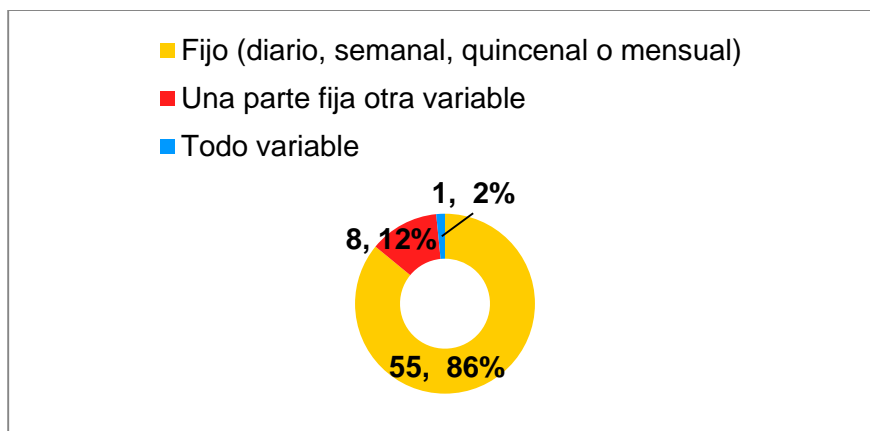
14.1.15 HORAS DE TRABAJO DIARIAS ESTABLECIDAS



HORAS DIARIAS DE TRABAJO	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Seis	3	4,6875
Ocho	8	12,5
Nueve	30	46,875
Diez	3	4,6875
Doce	19	29,6875
Dieciséis	1	1,5625
TOTAL	64	100

La cantidad de horas diarias de trabajo que prevalecen entre los colaboradores, es de nueve horas con un 46,875% del total evaluado, es decir, 30 trabajadores.

14.1.16 MODALIDAD DE PAGO



TIPO DE SALARIO	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	55	85,9375
Una parte fija otra variable	8	12,5
Todo variable	1	1,5625
TOTAL	64	100

En virtud de lo evaluado, la modalidad de pago predominante es fijo (diario, semanal, quincenal, mensual), correspondiente a 55 trabajadores y equivalente al 86%.

14.2 RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL POR TIPO DE CARGO

TIPOS DE CARGO	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Jefatura, tiene personal a cargo	13	20,3125
Profesional, analista, técnico especializado	9	14,0625
Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico	41	64,0625
Operario, ayudante, servicios generales	1	1,5625
Total	64	100

Nota importante: Teniendo en cuenta que unos de los principios fundamentales establecidos por la ley 1090 de 2006 es la confidencialidad, se permite un mínimo de 5 colaboradores (y a título personal y profesional) por grupo de tipo de cargo, por lo anterior, se unificaron las categorías Asistente administrativo (con 41 trabajadores) y Operario (1 trabajador), para un total de 42 colaboradores. También se aclara que el proceso se realizó siguiendo los protocolos de bioseguridad como lo establece la resolución 666 del 2020, de igual manera, siguiendo los parámetros de la circular 064 del 2020, ya que en ningún momento se reunió al personal para hacer las aplicaciones con el psicólogo ocupacional y las mediciones fueron remotas y vía telefónica.

14.2.1 JEFATURA

INTRALABORAL - Jefatura (13)

Dominio	Dimensión	Trabajadores expuestos al riesgo alto o muy alto	Porcentaje del grupo %	Riesgo general del grupo en la dimensión
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Riesgo Alto	Características del liderazgo	5	38,46	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	5	38,46	Riesgo medio
	Retroalimentación del desempeño	7	53,85	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores	8	61,54	Riesgo alto
Control sobre el trabajo Riesgo Alto	Claridad de rol	8	61,54	Riesgo alto
	Capacitación	5	38,46	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	6	46,15	Riesgo alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	1	7,69	Riesgo medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	7	53,85	Riesgo alto
Demandas del trabajo Riesgo Muy alto	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	9	69,23	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	8	61,54	Riesgo alto
	Demandas cuantitativas	8	61,54	Riesgo alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	10	76,92	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	8	61,54	Riesgo medio
	Demandas de carga mental	4	30,77	Riesgo medio
	Consistencia del rol	5	38,46	Riesgo medio
	Demandas de la jornada de trabajo	11	84,62	Riesgo alto
Recompensas Riesgo Medio	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	6	46,15	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	6	46,15	Riesgo medio

Total del cuestionario

Riesgo alto

De acuerdo con los resultados obtenidos, los siguientes dominios y dimensiones representan un significativo (alto o muy alto):

Características de Liderazgo: Los líderes perciben que la gestión que realiza su líder, les representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas; El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores; El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

Retroalimentación del desempeño: Se percibe como inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Relación con los colaboradores (subordinados): La gestión que realiza los colaboradores representa dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. Otra causa puede ser que el apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

Lo anterior, representa un nivel de riesgo alto, en el dominio Liderazgo.

Claridad del rol: La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Participación y manejo del cambio: El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

Control y autonomía sobre el trabajo: El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas emocionales: El trabajador está expuesto a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia de los estados emocionales negativos a usuarios o público.

Así mismo, se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con pacientes positivos o sospechosos de Covid-19 etc.); de igual manera, debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Demandas cuantitativas: El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral: Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Demandas de la jornada de trabajo: Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

EXTRALABORAL - Jefatura (13)

Dimensión	Trabajadores expuestos al riesgo alto o muy alto	Porcentaje del grupo %	Riesgo general del grupo en la dimensión
Tiempo fuera del trabajo	6	46,15	Riesgo medio
Relaciones familiares	0	0,00	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	3	23,08	Riesgo medio
Situación económica del grupo familiar	4	30,77	Riesgo medio
Características de la vivienda y de su entorno	1	7,69	Riesgo bajo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	6	46,15	Riesgo alto
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0	0,00	Riesgo bajo
Total del cuestionario	Riesgo bajo		

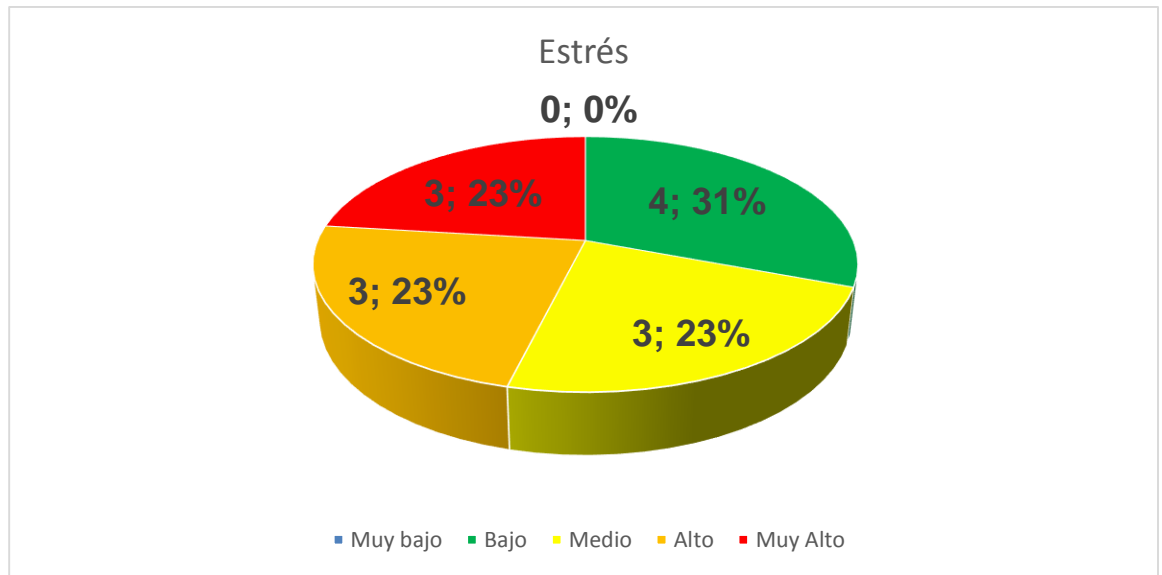
En cuanto al entorno Extralaboral, la siguiente dimensión tiene un riesgo significativo:

Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo: La vida familiar y personal del colaborador interfiere con el rendimiento y las relaciones con otras personas en el trabajo.

ESTRÉS - Jefatura (13)

Trabajadores expuestos al ESTRÉS alto o muy alto	Porcentaje %	Estrés del grupo
6	46,15	Riesgo alto

NIVEL DE RIESGO	No. TRABAJADORES
Muy bajo	0
Bajo	4
Medio	3
Alto	3
Muy Alto	3



El 46,15% de los colaboradores de este grupo, es decir seis (6), manejan niveles de estrés altos o muy altos, los cuales requieren intervención prioritaria y según consideración de la empresa, en el sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial.

14.2.2 PROFESIONALES

INTRALABORAL - Profesionales (9)

Dominio	Dimensión	Trabajadores expuestos al riesgo alto o muy alto	Porcentaje del grupo %	Riesgo general del grupo en la dimensión
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Riesgo Medio	Características del liderazgo	2	22,22	Riesgo medio
	Relaciones sociales en el trabajo	4	44,44	Riesgo alto
	Retroalimentación del desempeño	1	11,11	Riesgo medio
	Relación con los colaboradores	0	0,00	Sin riesgo
Control sobre el trabajo Riesgo Medio	Claridad de rol	4	44,44	Riesgo medio
	Capacitación	4	44,44	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	1	11,11	Riesgo bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	1	11,11	Riesgo medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	6	66,67	Riesgo alto
Demandas del trabajo Riesgo Alto	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	7	77,78	Riesgo alto
	Demandas emocionales	7	77,78	Riesgo alto
	Demandas cuantitativas	2	22,22	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2	22,22	Riesgo bajo
	Exigencias de responsabilidad del cargo	1	11,11	Riesgo bajo
	Demandas de carga mental	3	33,33	Riesgo medio
	Consistencia del rol	3	33,33	Riesgo bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	4	44,44	Riesgo medio
Recompensas Riesgo medio	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	2	22,22	Riesgo medio
	Reconocimiento y compensación	4	44,44	Riesgo alto
Total del cuestionario	Riesgo medio			

Según los resultados obtenidos en el tipo de cargo profesionales, las siguientes dimensiones representan un riesgo alto. A continuación, se describen los factores de riesgo por cada una de ellas según la percepción de los trabajadores:

Relaciones sociales en el trabajo: En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas o bien, se percibe un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de los compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. También se puede presentar que existe un limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. Otras causas pueden ser que existen deficiencias o dificultades para desarrollar el trabajo en equipo, o el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Control y autonomía sobre el trabajo: El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas emocionales: El trabajador está expuesto a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia de los estados emocionales negativos a usuarios o público.

Así mismo, se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con pacientes positivos o sospechosos de Covid-19 etc.); de igual manera, debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Reconocimiento y compensación: El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, o bien, el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. Otra de las causas puede ser que se percibe que la empresa descuida el bienestar de los trabajadores, o que la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

EXTRALABORAL - Profesionales (9)

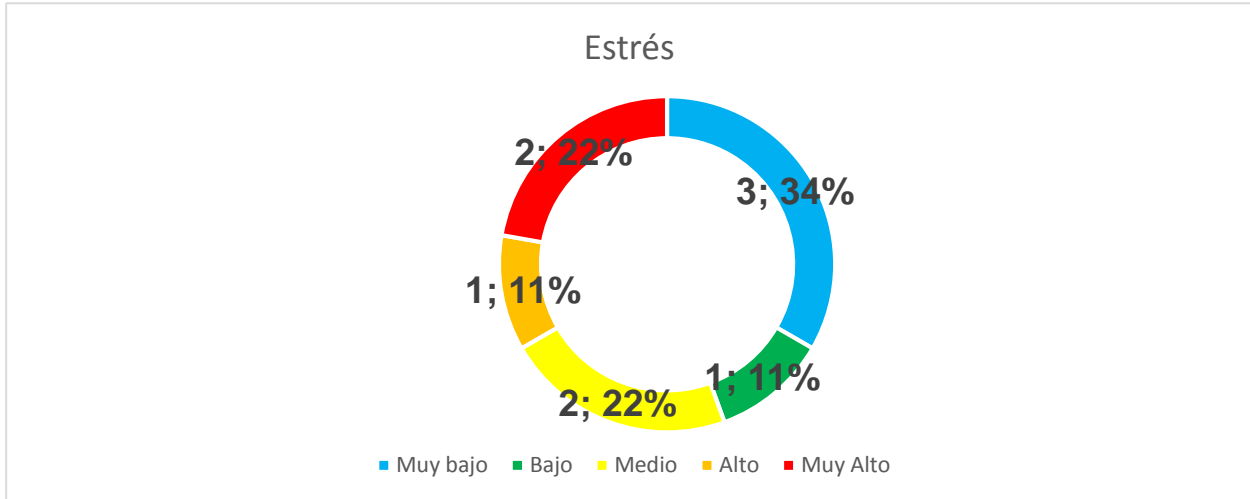
Dimensión	Trabajadores expuestos al riesgo alto o muy alto	Porcentaje del grupo %	Riesgo general del grupo en la dimensión
Tiempo fuera del trabajo	3	33,33	Riesgo medio
Relaciones familiares	0	0,00	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	1	11,11	Riesgo bajo
Situación económica del grupo familiar	0	0,00	Riesgo bajo
Características de la vivienda y de su entorno	1	11,11	Sin riesgo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2	22,22	Riesgo medio
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0	0,00	Riesgo bajo
Total del cuestionario	Sin riesgo		

Respecto a lo Extralaboral, no se evidencian dimensiones con un riesgo representativo alto o muy alto.

ESTRÉS - Profesionales (9)

Trabajadores expuestos al ESTRÉS alto o muy alto	Porcentaje %	Estrés del grupo
3	33,33	Riesgo medio

NIVEL DE RIESGO	No. TRABAJADORES
Muy bajo	3
Bajo	1
Medio	2
Alto	1
Muy Alto	2



El 33,33% de los colaboradores de este grupo, manejan niveles de estrés muy alto y alto, los cuales requieren intervención prioritaria y según consideración de la empresa, en el sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial.

14.2.3 ASISTENTE/OPERARIO

INTRALABORAL - Asistentes/operarios (42)

Dominio	Dimensión	Trabajadores expuestos al riesgo alto o muy alto	Porcentaje del grupo %	Riesgo general del grupo en la dimensión
Liderazgo y relaciones sociales	Características del Liderazgo	24	57,14	Riesgo alto
	Relaciones Sociales en el Trabajo	16	38,10	Riesgo medio
Riesgo Alto	Retroalimentación del Desempeño	28	66,67	Riesgo alto

INFORME DIAGNOSTICO SUBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.

Control sobre el trabajo Riesgo Alto	Claridad del Rol	28	66,67	Riesgo muy alto
	Capacitación	33	78,57	Riesgo alto
	Participación y Manejo del Cambio	25	59,52	Riesgo alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11	26,19	Riesgo medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	12	28,57	Riesgo medio

Demandas del trabajo Riesgo Muy Alto	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	18	42,86	Riesgo medio
	Demandas Emocionales	30	71,43	Riesgo muy alto
	Demandas Cuantitativas	15	35,71	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno Extra laboral	15	35,71	Riesgo alto
	Demandas de Carga Mental	14	33,33	Riesgo medio
	Demandas de la jornada de trabajo	19	45,24	Riesgo medio

Recompensas Riesgo Alto	Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza	5	11,90	Riesgo bajo
	Reconocimiento y Compensación	23	54,76	Riesgo alto

TOTAL DEL CUESTIONARIO	Riesgo alto			
-------------------------------	--------------------	--	--	--

En coherencia con los resultados obtenidos, las siguientes categorías representan un significativo (alto o muy alto):

Características de Liderazgo: Los asistentes/operarios perciben que la gestión que realiza su líder, les representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas; El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores; El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

Retroalimentación del desempeño: Se percibe como inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Claridad del rol: La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Capacitación: El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

Participación y manejo del cambio: El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

Demandas emocionales: El trabajador está expuesto a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia de los estados emocionales negativos a usuarios o público.

Así mismo, se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con pacientes positivos o sospechosos de Covid-19 etc.); de igual manera, debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral: Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Reconocimiento y compensación: El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, o bien, el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. Otra de las causas puede ser que se percibe que la

empresa descuida el bienestar de los trabajadores, o que la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

EXTRALABORAL -Asistentes /operarios(42)

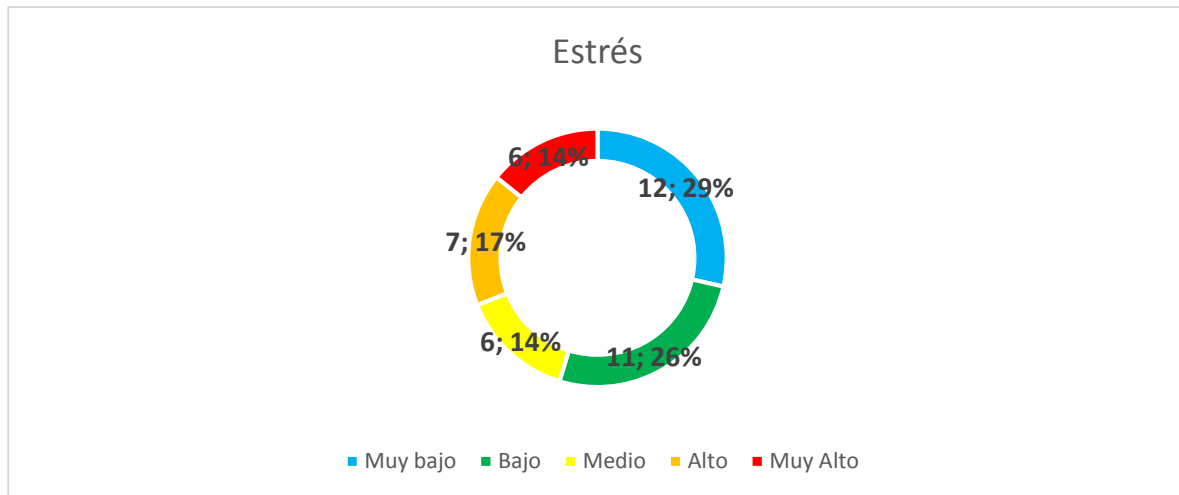
Dimensión	Trabajadores expuestos al riesgo alto o muy alto	Porcentaje del grupo %	Riesgo general del grupo en la dimensión
Tiempo fuera del trabajo	11	26,19	Riesgo medio
Relaciones familiares	1	2,38	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	6	14,29	Riesgo bajo
Situación económica del grupo familiar	12	28,57	Riesgo medio
Características de la vivienda y de su entorno	5	11,90	Riesgo bajo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12	28,57	Riesgo medio
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	3	7,14	Riesgo bajo
Total del cuestionario	Riesgo bajo		

En relación con el contexto Extralaboral, no se evidencian dimensiones con un riesgo representativo alto o muy alto.

ESTRÉS - Asistentes/operarios (42)

Trabajadores expuestos al ESTRÉS alto o muy alto	Porcentaje %	Estrés del grupo
13	30,95	Riesgo medio

NIVEL DE RIESGO	No. TRABAJADORES
Muy bajo	12
Bajo	11
Medio	6
Alto	7
Muy Alto	6



Según los resultados en este tipo de cargo, el 30,95% de los colaboradores, manejan niveles de estrés muy alto y alto, los cuales requieren intervención prioritaria y según consideración de la empresa, en el sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial, lo anterior, para evitar efectos negativos en la salud y el desempeño de los mismos.

14.3 RESULTADOS PUNTAJE TOTAL GENERAL POR TIPO DE CARGO

Jefatura		Profesionales		Asistentes/operarios	
Puntaje total General (puntaje transformado)	Puntaje total general (nivel de riesgo)	Puntaje total General (puntaje transformado)	Puntaje total general (nivel de riesgo)	Puntaje total General (puntaje transformado)	Puntaje total general (nivel de riesgo)
26,75	Riesgo medio	19,69	Riesgo bajo	25,86	Riesgo medio

El nivel de riesgo alcanzado por el total de los colaboradores, haciendo el promedio entre los resultados totales intralaboral y Extralaboral, se obtuvo un nivel de riesgo medio para los tipos de cargo de jefatura y asistentes/operarios, por su parte, los profesionales alcanzaron el nivel de riesgo bajo.

14.4. RIESGO TOTAL GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA EMPRESA

En virtud de la Resolución 2404 del 22 de Julio del 2019, la cual establece que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas, esto es, si tienen un riesgo alto, se debe realizar la misma de forma anual, pero si el nivel de riesgo es medio o bajo, dicho procedimiento se deberá implementar como mínimo cada dos años.

Por lo anterior, el nivel de Riesgo Psicosocial evidenciado en la empresa según el tipo de cargo, es el siguiente:

NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA POR TIPO DE CARGO		
Variable	Áreas que comprende	Riesgo Total General
Forma A	Jefes	Riesgo Medio
Forma A	Profesionales	Riesgo Bajo
Forma B	Asistentes y Operarios	Riesgo Medio

Por lo anterior, se sugiere realizar nuevamente la aplicación del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en **dos años (marzo de 2023)**. Sin embargo, queda sujeto a los plazos y observaciones consignadas en la circular 064 del 2020.

15. PLAN DE ACCIÓN Y RECOMENDACIONES

A. Según resultados socio demográficos

- 1) En relación con el sexo, se tiene que el 28% es masculino, por lo cual se recomienda hacer actividades de capacitación en Equidad de Género, dado que el 72% es femenino, así mismo, trabajar temas de formación y desarrollo en comunicación asertiva, inteligencia emocional y resolución de situaciones.
- 2) Para los rangos de edad que tienen los trabajadores, es importante considerar un programa pre pensionados, dado que 33 de ellos tienen más de 51 años, razón por la cual se debe caracterizar la población y hacer preparación para el retiro laboral y así mitigar el riesgo psicosocial derivado del mismo.
- 3) En relación con los datos socio demográficos, es importante trabajar dentro de los temas de capacitación y desarrollo, Proyecto de Vida para todos los colaboradores en general, especialmente, para el 34% de la población equivalente a los colaboradores solteros y en unión libre (25%). Es de aclarar que este tema es transversal para todos los funcionarios independientemente de su estado civil.
- 4) Referente a la escolaridad, la empresa puede reforzar los beneficios educativos con la caja de compensación familiar por ejemplo, ya que 4 de los colaboradores que participaron en el estudio, no han finalizado ciclos educativos. Lo anterior, implica caracterizar este grupo poblacional si está en la actualidad estudiando o se hace necesario informar y fomentar el logro de ciclos escolares completos.
- 5) Respecto a la variable vivienda, se hace necesario fomentar por medio de diversos programas de Bienestar, la adquisición de casa propia por ejemplo, ya que el 22% de los encuestados, manifiestan vivir en viviendas arrendadas; de igual manera, fomentar la cultura del ahorro.
- 6) También resulta importante incluir dentro del plan de intervención capacitaciones en economía y finanzas del hogar, ya que 14 trabajadores manifiestan tener más de 4 personas a cargo. Este tema puede ser transversal tanto para colaboradores que tienen esta responsabilidad como aquellos que no.

Así mismo, se puede fomentar programas de emprendimiento por medio de la caja de compensación familiar para el incremento de ingresos en la red familiar.

- 7) Con respecto a la antigüedad en la organización, es necesario reforzar el reconocimiento por quinquenios por ejemplo, dado que la mayoría de los trabajadores llevan más de 6 años laborando en el hospital, de la misma forma, implementar programas con salario emocional.
- 8) En lo que concierne a las horas diarias de trabajo, es esencial implementar un programa de fatiga laboral, donde se hagan actividades de intervención, prevención, control y monitoreo del riesgo psicosocial y biomecánico, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales secundarias a la exposición de más de ocho horas diarias de trabajo.

B. Según resultados Intralaboral, Extralaboral y de Estrés en cargos Jefatura (PRIORITARIOS)

1. Identificar el estilo de liderazgo presente en la organización, así mismo, cotejar con los procedimientos llevados a cabo en la empresa en términos de principios , valores y cultura organizacional, permitiendo con ello, caracterizar las necesidades y los resultados que deben llevar a cabo los líderes con su equipo de trabajo y la organización en general; Revisar los manuales y perfiles de cargo para identificar la coherencia entre el perfil y el trabajador asignado en la actualidad para la ejecución de funciones.
2. Desarrollar actividades en inteligencia emocional, comunicación efectiva y asertiva, resolución de conflictos, servicio al cliente, relaciones interpersonales y estrategias de autorregulación, control del estrés y motivación.
3. Reforzar o replantear el Programa de Formación de Líderes, haciendo énfasis en la importancia de potencializar las competencias blandas (Ser) de comunicación, planeación, resolución de conflictos, motivación, participación y apoyo social.

4. Realizar e implementar un programa focalizado en la prevención del Burnout y del estrés.
5. Potencializar la competencia blanda de liderazgo en los cargos que lo ameritan, lo anterior, también es sustentado para ejecutar retroalimentaciones del desempeño efectiva (en doble vía), y que fortalezcan la importancia y la claridad del rol al interior del hospital.
6. Fomentar actividades en orientación de logros y resultados, trabajo en equipo, habilidades comunicativas y de resolución de conflictos, estrategias de conciliación y motivación.
7. Reforzar valores y principios organizacionales que apunten a la interiorización y/o refuerzo de estos, haciendo énfasis en el respeto y la solidaridad.
8. Hacer reinducciones en las responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
9. Sostener estrategias adecuadas en la gestión del cambio para lograr la optimización del desempeño.
10. Fomentar las pausas activas y/o psicopausas como estrategias de prevención para disminuir la fatiga laboral.
11. Caracterizar los funcionarios con jornadas laborales extensas, ya que se percibe que se trabaja un poco más de lo estipulado y establecer horarios y turnos adecuados para su ejecución.
12. Fomentar el programa de manejo de emociones en trabajadores de la salud, donde se estandarice el procedimiento de primeros auxilios psicológicos y plan padrino de emociones en tiempos de pandemia por COVID-19.
13. Caracterizar y/o actualizar el perfil sociodemográfico de este grupo en particular, para así identificar las condiciones de vivienda, entorno y seguridad que tienen los funcionarios, para establecer planes de mejora sobre dichos hallazgos.
14. Trabajar estrategia de pensamiento de dueño, la cual consiste en controlar ideas, emociones y patrones de comportamiento en contextos intralaborales y extralaborales con efectividad, es decir, controlar ambos contextos para que no se vean afectados cuando el trabajador este laborando o disfrutando de su contexto intra y extralaboral.

15. Realizar estudio de tiempos y movimientos, para caracterizar las exigencias de la jornada de trabajo y la organización del mismo, o ejecutar Análisis de Puesto de Trabajo (APT) por Riesgo Psicosocial a los cargos que lo ameriten.
16. Fomentar el trabajo en equipo, donde la motivación y la orientación de logros sean fundamentales en los equipos o áreas de trabajo.
17. Diseñar y ejecutar el programa de fatiga laboral, para mitigar el riesgo tanto biomecánico como psicosocial, ante la exposición, frecuencia e intensidad de jornadas laborales prolongadas o responsabilidades de alta complejidad, en combinación con efectos negativos a nivel musculo esquelético.
18. Implementar programas con salario emocional, para incrementar la motivación y satisfacción en el trabajo.
19. Diseñar y ejecutar un programa de prevención del estrés, para brindar herramientas de autocontrol para su afrontamiento, y así disminuir la probabilidad de afectación de este sobre la salud y el desempeño de los trabajadores.

C. Según resultados Intralaboral, Extralaboral y de Estrés en cargos Profesionales (PRIORITARIOS)

1. Fomentar actividades que fortalezcan y favorezcan la percepción de un clima laboral adecuado, haciendo énfasis en la importancia de la calidad y la sinergia de las relaciones interpersonales en el trabajo.
2. Desarrollar actividades en inteligencia emocional, comunicación efectiva y asertiva, resolución de conflictos, servicio al cliente, relaciones interpersonales y estrategias de autorregulación, control del estrés y motivación.
3. Reforzar o replantear el Programa de Formación de Líderes, haciendo énfasis en la importancia de potencializar las competencias blandas (Ser) de comunicación, planeación, resolución de conflictos, motivación, participación y apoyo social.
4. Se recomienda realizar reinducción al cargo, para que el trabajador pueda tener información clara y verás sobre las funciones, los objetivos, el margen

de autonomía, resultados e impacto de su rol al interior de la organización. Lo anterior, también amerita revisar el procedimiento de retroalimentación del desempeño en tiempos de Covid-19, ya que, debido a la readaptación del trabajo sea en modalidad presencial o remota, se puede percibir que aún faltan herramientas para la adaptación del puesto de trabajo o de responsabilidades en épocas de pandemia.

5. Diseñar y ejecutar el programa de fatiga laboral, para mitigar el riesgo tanto biomecánico como psicosocial, ante la exposición, frecuencia e intensidad de jornadas laborales prolongadas o responsabilidades de alta complejidad, en combinación con efectos negativos a nivel musculo esquelético.
6. Fomentar el programa de manejo de emociones en trabajadores de la salud, donde se estandarice el procedimiento de primeros auxilios psicológicos y plan padrino de emociones en tiempos de pandemia por COVID-19.
7. Implementar programas con salario emocional, para incrementar la motivación y satisfacción en el trabajo.
8. Diseñar y ejecutar un programa de prevención del estrés, para brindar herramientas de autocontrol para su afrontamiento, y así disminuir la probabilidad de afectación de este sobre la salud y el desempeño de los colaboradores.

D. Según resultados Intralaboral, Extralaboral y de Estrés en cargos Asistentes/operarios (PRIORITARIOS)

1. Identificar el estilo de liderazgo presente en la organización, así mismo, cotejar con los procedimientos llevados a cabo en la empresa en términos de principios , valores y cultura organizacional, permitiendo con ello, caracterizar las necesidades y los resultados que deben llevar a cabo los líderes con su equipo de trabajo y la organización en general; Revisar los manuales y perfiles de cargo para identificar la coherencia entre el perfil y el trabajador asignado en la actualidad para la ejecución de funciones.
2. Desarrollar actividades en inteligencia emocional, comunicación efectiva y asertiva, resolución de conflictos, servicio al cliente, relaciones interpersonales y estrategias de autorregulación, control del estrés y motivación.

3. Reforzar o replantear el Programa de Formación de Líderes, haciendo énfasis en la importancia de potencializar las competencias blandas (Ser) de comunicación, planeación, resolución de conflictos, motivación, participación y apoyo social.
4. Realizar e implementar un programa focalizado en la prevención del Burnout y del estrés.
5. Potencializar la competencia blanda de liderazgo en los cargos que lo ameritan, lo anterior, también es sustentado para ejecutar retroalimentaciones del desempeño efectiva (en doble vía), y que fortalezcan la importancia y la claridad del rol al interior del hospital.
6. Fomentar actividades en orientación de logros y resultados, trabajo en equipo, habilidades comunicativas y de resolución de conflictos, estrategias de conciliación y motivación.
7. Reforzar valores y principios organizacionales que apunten a la interiorización y/o refuerzo de estos, haciendo énfasis en el respeto y la solidaridad.
8. Hacer reinducciones en las responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
9. Divulgar el plan de capacitaciones anual o semestralmente de acuerdo a las necesidades de la organización; Reforzar el procedimiento de comunicaciones para identificar si la convocatoria a las capacitaciones está siendo efectivo; Realizar un diagnóstico de necesidades con la población trabajadora para así replantear temas de interés y que fomenten un desempeño más efectivo en los cargos que componen la organización; Socializar o reforzar con la población trabajadora la matriz de riesgos y peligros con el fin, de recordar cuales son los riesgos prioritarios e importancia de intervenirlos con actividades de capacitación y de desarrollo para prevenirlos e intervenirlos.
10. Sostener estrategias adecuadas en la gestión del cambio para lograr la optimización del desempeño.
11. Fomentar las pausas activas y/o psicopausas como estrategias de prevención para disminuir la fatiga laboral.

12. Fomentar el programa de manejo de emociones en trabajadores de la salud, donde se estandarice el procedimiento de primeros auxilios psicológicos y plan padrino de emociones en tiempos de pandemia por COVID-19.
13. Trabajar estrategia de pensamiento de dueño, la cual consiste en controlar ideas, emociones y patrones de comportamiento en contextos intralaborales y extralaborales con efectividad, es decir, controlar ambos contextos para que no se vean afectados cuando el trabajador este laborando o disfrutando de su contexto intra y extralaboral.
14. Fomentar el trabajo en equipo, donde la motivación y la orientación de logros sean fundamentales en los equipos o áreas de trabajo.
15. Implementar programas con salario emocional, para incrementar la motivación y satisfacción en el trabajo.
16. Diseñar y ejecutar un programa de prevención del estrés, para brindar herramientas de autocontrol para su afrontamiento, y así disminuir la probabilidad de afectación de este sobre la salud y el desempeño de los trabajadores.

E. Recomendaciones transversales (Para todos los tipos de cargo)

A continuación, se encuentra el Plan de Acción para los cargos tanto forma A como B, el cual apunta no sólo a los dominios y dimensiones altas y muy altas, sino también medios, ya que puede aumentar el nivel de riesgo si no se realizan acciones de mejora.

DIMENSION Y/O DOMINIO	RECOMENDACIONES
DEMANDAS DE TRABAJO	Implementar programa basado en Inteligencia de las Emociones.
	Desarrollar actividades enfocadas en prevención sobre el manejo del estrés y síndrome de burnout .
	Realizar programa de prevención en Salud Mental según lo establecido en la ley 1616 del 2013.
	Generar mecanismos para adquirir, estimular y reforzar funciones cognitivas en los colaboradores (psicopausas).
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	Identificación por parte del Área de Talento Humano y/o responsable del proceso en la planeación de Horarios de trabajo y cargas laborales que puedan afectar la salud de los funcionarios, esto estableciendo manuales o indicadores de Planeación mensual.

	Promover programa de fatiga laboral.
	Implementar y/o reforzar Programa de Pausas Activas.
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Prevención en manejo de la Economía y Finanzas del hogar.
	Plan Padrino.
	Fortalecer redes de Apoyo y Comunicación.
	Uso Creativo y Recreativo del Tiempo Libre
	Trabajar estrategia pensamiento de dueño (ser autónomo de pensamientos eficaces para el trabajo y casa, logrando la separación de ambos contextos)

PLAN DE ACCIÓN EXTRALABORAL	
FACTOR DE INTERVENCIÓN	RECOMENDACIONES
EXTRALABORAL (BIENESTAR Y SATISFACCIÓN)	Se recomienda que la organización monitoree los dominios que representan riesgo significativo y oriente acciones y/o programas de promoción al respeto.
	El uso adecuado del tiempo libre fuera de la organización , la relaciones interpersonales, la situación económica y la influencia del entorno Extralaboral en el trabajo, requieren mayor intervención según la precepción de los colaboradores, puesto que sus expectativas no se están cumpliendo de la forma esperada.
	Propiciar actividades de convivencia y fortalecimiento de las relaciones intrafamiliares e interpersonales, que beneficien tanto al colaborador como a sus núcleo familiar y social siguiendo los protocolos de bioseguridad.
	Desarrollar todo un plan de divulgación de beneficios a los funcionarios y convenios interinstitucionales que se vean reflejados en mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias. Lo anterior, puede ser con apoyo de la Caja de Compensación, por ejemplo. Reforzar Plan de Bienestar.

- Es importante realizar y/o actualizar un Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial según los datos obtenidos en el estudio, específicamente con los hallazgos alcanzados en estrés.

- Reforzar el estudio (específicamente por los datos obtenidos en estrés) de riesgo psicosocial con programas en prevención de adicciones, estilos de vida y trabajo saludable y Salud Mental.
- Socializar resultados con los comités relacionados en este tema (Comité de Convivencia Laboral y COPASST) para las medidas correspondientes.
- Para la intervención en riesgo psicosocial recordar la necesidad de realizar planes de acción triangulando la información, es decir, con estudios realizados o contemplados con clima organizacional y demás acciones que aportan a la gestión del riesgo psicosocial, así mismo, aplicación de otros instrumentos como Grupos Focales, Entrevista Semi-estructurada o Análisis de Puesto de Trabajo los cuales se encuentran en Los Instrumentos de la Batería de la Universidad Javeriana y MinSocial.
- Finalmente, implementar las guías y protocolos de Promoción, Prevención y Atención facilitados por la Resolución 2404 del 2019 para la gestión efectiva del riesgo psicosocial al interior de la empresa, en especial, los de Burnout, reacciones de estrés, depresión y para entidades públicas y del sector SALUD.
- Para alcanzar el éxito del plan de mejoramiento de acuerdo a los resultados obtenidos en este estudio se deberá contar con la planeación estratégica del área de Gestión Humana, de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta gerencia de la empresa, así mismo, el acompañamiento, asesoría y apoyo de su Administradora de Riesgos Laborales y demás actores interesados en la gestión del riesgo psicosocial.

16. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ministerio de la Protección Social (2006). Ley 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología. Se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Colombia.
- Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Colombia.
- Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales. Colombia.

Atentamente,

Johanna Jaramillo Álvarez

Johanna Jaramillo Álvarez

Psicóloga UCP 2009
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo,
Gerencia y Control de Riesgos Unilibre 2010
LPSST (R) No. 155-21
Email: johanna_jaramillo_@hotmail.com
Tel: 3147561909