



E.S.E. HOSPITAL
NAZARETH
QUINCHÍA, RISARALDA

DOCUMENTO DE ANALISIS DE MEDICION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

E.S.E HOSPITAL NAZARETH

ASESORADO POR:
YOHANA SMITH TEJADA GOMEZ
LSST 7233I

QUINCHIA, JUNIO 2018



CONTENIDO

	Pág.
GLOSARIO	5
RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
1. OBJETIVOS	9
1.1 GENERAL	9
1.2 ESPECÍFICOS	9
2. CONTEXTO	10
2.1. MARCO LEGAL	12
3. METODOLOGÍA	13
3.1 TIPO DE ESTUDIO	13
3.2 VARIABLES	13
3.3 POBLACIÓN	13
3.4 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN-VALORACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	14
3.5 RECURSOS	14
4. RESULTADOS	15
4.1 FACTORES EXTRALABORALES	15
4.2 TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	16
4.3 SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	16
4.4 RELACIONES FAMILIARES	17
4.6 DESPLAZAMIENTO VIVIENDA - TRABAJO – VIVIENDA	17
4.7 COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	18
4.8 CARACTERÍSTICAS DE VIVIENDA	19
4.9 FACTORES INTRALABORALES	20
4.9.1 DEMANDAS DEL TRABAJO	21
4.9.2 DEMANDAS CUANTITATIVAS	22
4.9.3 DEMANDAS DE CARGA MENTAL	23
4.9.4 DEMANDAS EMOCIONALES	24
4.9.5 EXIGENCIAS DE LA RESPONSABILIDAD DEL CARGO	25
4.9.6 DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	26
4.9.7 DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	27
4.9.8 CONSISTENCIA DEL ROL	28
4.9.9 INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	29
4.9.9.1 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	30



4.9.9.2 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	31
4.9.9.3 RELACIÓN CON SUS COLABORADORES	32
4.9.9.4 RELACIÓN SOCIALES EN EL TRABAJO	33
4.9.9.5 RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	34
4.9.9.6 CONTROL SOBRE EL TRABAJO	35
4.9.9.7 CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	36
4.9.9.8 OPORTUNIDAD PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	37
4.9.9.9 PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	38
4.9.9.9.1 CLARIDAD DEL ROL	39
4.9.9.9.2 CAPACITACIÓN	40
4.9.9.9.3 RECOMPENSAS	41
4.9.9.9.4 RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	42
4.9.9.9.5 RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	43
 5. CONCLUSIONES	 44
 6. RECOMENDACIONES	 47
 7. BIBLIOGRAFÍA	 49



LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Marco Legal	12
Tabla 2. Cumplimiento	14
Tabla 3. Conclusiones Factores Extralaborales	44
Tabla 4. Conclusiones Factores Intralaborales	45



GLOSARIO

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 psicosociales: 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.

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.

RESUMEN

La identificación y evaluación de condiciones psicosociales, se realizó buscando identificar la forma en que E.S.E Hospital Nazareth, está implementando controles sobre los diferentes factores psicosociales presentes en el proceso productivo, para esto se ha realizado la medición de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés, a partir de las percepciones que tiene el colaborador de estos en su sitio de trabajo. A partir de esta medición y con base en los hallazgos, se realizan unas recomendaciones y sugerencias para que la empresa cumpla con lo establecido por la resolución 2646 de 2008.

Palabras clave: riesgo psicosocial, estrés, trabajo, acoso laboral, carga mental y condición de trabajo.



INTRODUCCIÓN

Los factores de Riesgo Psicosocial están mediados por aspectos concernientes al interior de la organización y directamente por las condiciones de la ejecución de la labor; por otro lado se encuentran los mediados por efectos externos a la organización y finalmente por características individuales o características intrínsecas del colaborador, las cuales en una acción dinámica producen cargas tanto psicológicas como fisiológicas.

El siguiente informe presenta las condiciones de Riesgo Psicosocial encontradas en la E.S.E Hospital Nazareth, detectados mediante la aplicación de los instrumentos valorativos sobre Riesgo Psicosocial, a 87 funcionarios.

La evaluación de factores de riesgo psicosocial se ha establecido con el fin de disminuir la frecuencia de Accidentes y Enfermedades Laborales. Los datos del Ministerio de Trabajo, han demostrado que la frecuencia de enfermedades profesionales es cada vez mayor por factores psicosociales, aunque existe un sub-registro significativo (Soler, 2010/ Ministerio de Protección Social), y la encuesta de condiciones de salud y trabajo de 2007, evidencio que la prevalencia de exposición a factores psicosociales es altísima, superando incluso a los ergonómicos, encontrando que aproximadamente un 30% de los trabajadores manifiestan padecer un estrés muy alto, razones por las que la resolución 2646 de 2008, establece la obligatoriedad para implementar el programa de vigilancia en riesgo psicosocial y los parámetros para su aplicación e intervención.

En otro sentido, el éxito y permanencia de una empresa se basa en la satisfacción del cliente, que el servicio o el producto sean de la mejor calidad, sino también, la calidad del factor humano en cuanto al nivel técnico - profesional, como también a nivel personal, ya que su estabilidad y equilibrio dependen de un conjunto de factores que permiten el bienestar del individuo en la empresa.



Por lo tanto, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial nace del reconocimiento ser humano/trabajador como principal actor de cambio y el usuario, cliente o beneficiario en un actor a satisfacer. El enfoque que se plantea para este diagnóstico es visualizar al individuo/trabajador como un ser humano holístico, que interacciona entre los individuos y su medio ambiente de trabajo, interacción determinada por sus capacidades y sus necesidades humanas. Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. De este modo, se presenta la siguiente propuesta que implica una serie de etapas de sensibilización, con la que se pretende llegar a todos los niveles de la organización; diagnóstico, que busca recolectar la información necesaria que permita la identificación de la problemática a abordar; intervención, en donde se desarrollan todas temáticas de formación; y por último una etapa de seguimiento y control para evaluar la efectividad de la intervención del programa.



I. OBJETIVOS

I.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer un diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial existentes en la E.S.E Hospital Nazareth, a partir del cual se pueda diseñar e implementar un plan de intervención.

I.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial en el personal de la E.S.E Hospital Nazareth, a nivel intralaboral y extralaboral, a través del instrumento de medición avalado por el Ministerio de Trabajo “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial”. Julio 2010.

Brindar Estrategias de intervención para los Factores de Riesgo Psicosocial, de tal manera que responda a las características y necesidades detectadas en la E.S.E Hospital Nazareth.



2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

Hablar de factores psicosociales desde la perspectiva de riesgo, implica la capacidad de comprender que tienen el potencial de causar efectos nocivos en la salud de los individuos, mediante respuestas de estrés. En este sentido, cobra importancia la evaluación del riesgo psicosocial como medio para identificar, prevenir, monitorear e intervenir. En este orden, es indispensable tener claridad sobre la forma en la que se asocian estrés y factores de riesgo psicosocial como mediadores de enfermedades.

El estrés tiene el potencial de producir enfermedad básicamente así: Estados afectivos negativos, resultados de la percepción de amenaza ante ciertos estímulos, que se reflejan mediante la activación de procesos biológicos, hormonales y conductuales como respuestas de afrontamiento riesgosas para la salud. Tanto así, que en Colombia ya tenemos reconocida una gama amplia de enfermedades derivadas del estrés: Decreto 2566 de 2009.

Depresión Mayor Episodio Único
Trastorno de Ansiedad Generalizada
Trastorno de Estrés Post -Traumático
Trastornos de Adaptación
Infarto del miocardio y otras cardiopatías isquémicas del corazón
Accidente Cerebro - Vascular
Hipertensión Arterial Esencial o Primaria
Úlcera Péptica
Síndrome del Intestino Irritable

Los factores psicosociales están entonces compuestos por las siguientes tres grandes dimensiones a intervenir:



Resolución 2646, 2008

Siendo así, el estrés hace parte de los factores individuales, el cual se medirá como una respuesta de adaptación presente o ausente en el individuo, resultado de la percepción de amenaza, ante factores intralaborales, extralaborales y de estrés, o por vulnerabilidad individual para presentar dicho efecto, características de personalidad, estilos de afrontamiento, características socio



demográficas, estados de salud-enfermedad y/o interacción de todas las anteriores. Entonces, el estrés es una respuesta automática y natural del ser humano ante cualquier situación que resulte amenazadora o desafiante, mediante la cual se prepara para enfrentarla. Es generada por el propio instinto de supervivencia que tiene el organismo como medio de protección. Por tanto, de forma per sé no es en sí mismo malo, pues facilita la disposición para enfrentarse a las demandas del medio. Sin embargo, si persiste por mucho tiempo, es muy intenso o se desencadena ante estímulos que no lo requieren y/o no desencadena en respuestas adaptativas, afecta la salud, el bienestar personal, laboral y social. En este sentido, se vuelve necesario identificar que existen dos tipos de estrés:

El Eustrés que hace referencia a las respuestas de estrés adaptativas que facilitan el óptimo y equilibrado desempeño del ser humano ante las demandas del medio.

El Distrés se refiere a la relación de exceso esfuerzos ante las demandas del medio, dando como resultado sufrimiento y desgaste, producto de un desorden fisiológico por aceleración e interacción de las catecolaminas, hipotálamo y glándulas suprarrenales. Es decir, tenemos un estrés bueno o adaptativo (*Euestres*) y uno Estrés Negativo (*Distres*) o que genera respuestas desadaptativas en el ser humano.

Otro de los parámetros a considerar dentro de los factores individuales hace referencia a las características de personalidad, y más exactamente al comportamiento tipo A: que según estudios (Baker, Dearborn y Hastings: 2001, entre otros) han demostrado una relación significativa positiva, entre el estatus socioeconómico, la educación y la ocupación, contribuyendo a determinar patrones de comportamiento (sobre todo la ocupación) y (Materson, Ivancevich cita por Roman en 1989) han considerado determinantes de vulnerabilidad el grado de compromiso y las opiniones acerca de sí mismo y del mundo que influyen en la capacidad de una persona para controlar las consecuencias de los acontecimientos. Es así, que dentro de las características de personalidad más estudiadas en relación con el estrés, se encuentra al patrón de conducta tipo A, que afecta tanto al propio individuo como a su entorno, por tanto aumenta la probabilidad de exposición a algunos factores estresores, mientras disminuye la resistencia al estrés, mediado por factores ocupacionales e individuales.



MARCO LEGAL

Tabla 1. Marco legal

LEGISLACIÓN	CONCEPTO GENERAL
LEY 9 DE 1979 ART. 80.	Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo
LEY 9 DE 1979. artículos 80, 125	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
DECRETO 614 DE 1984. art 2, art 9, art 24, art 30	Mediante el cual se reglamenta la organización y administración de la Salud Ocupacional.
RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 de trabajo.	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares
RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. art 2, art 5 número b, c, d, art 10	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
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 100 DE 1993. art 161	Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.
DECRETO 1295 DE 1994. art 21, art 56	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
LEY 1010 DE 2006.	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
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.
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 652 de 2012.	Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades
RESOLUCIÓN 1356 de 2012.	Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación.
LEY 1562 DE 2012	Por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales.
LEY 1566 de 2012.	Se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas



3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de Estudio

El siguiente trabajo es el resultado de un estudio de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal; con intervención de forma longitudinal, ya que puede trascender en el tiempo el mejoramiento de los factores de Riesgo Psicosocial.

3.2 Variables

La información recolectada y analizada se presenta en forma de frecuencias absolutas para poder realizar un análisis descriptivo más amplio de las variables intervinientes, siendo ALTO el resultado más elevado frente a la percepción individual de los Factores de Riesgo Psicosocial, MEDIO para los resultados que son intermedios y potenciales frente a la Percepción de los Factores de Riesgo Psicosocial y BAJO para los resultados que son inexistentes o mínimos frente a la Percepción individual de los Factores de Riesgo Psicosocial

3.3 Población objeto.

La población objeto del presente programa de prevención es: la totalidad de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo en la E.S.E Hospital Nazareth, en tanto a toda la población, se extenderá los programas de promoción y prevención, de acuerdo a los riesgos identificados, y a los que resulten en niveles de riesgo, alto y muy alto, (producto de la evaluación) ya sea por factor o en su totalidad se incluirán en la etapa de monitoreo e intervención. La implementación del programa de prevención en riesgo psicosocial, se realizará principalmente en cumplimiento de los parámetros establecidos en la resolución 2646/08 y siguiendo las recomendaciones de la propuesta metodológica del estudio desarrollado por la Pontificia Universidad Javeriana auspiciado por el Ministerio de Trabajo.

En este orden de ideas, la información que se recoja en el diagnostico, medición de los factores de riesgo con herramientas cuantitativas y cualitativas se triangularan a la hora de hacer el análisis, con el objetivo de aumentar el nivel de predicción, validez y confiabilidad de la información resultante y definir si se requiere vigilancia epidemiológica o no. Al respecto el plan consiste en fase Diagnóstica en:

Realizar sensibilización a los trabajadores mediante charlas respecto a los riesgos psicosociales y la importancia de la participación de cada uno de los trabajadores en la evaluación. Efectuar aplicación de batería de riesgo psicosocial. Fase de seguimiento: Depende de los resultados obtenidos.



3.4 Recolección de Información. Valoración cualitativa y cuantitativa de los factores de riesgo psicosocial.

Se procedió a evaluar a 87 funcionarios durante el primer semestre del año 2018. La valoración se realizó mediante la aplicación de los instrumentos de Ministerio de Trabajo.

Tabla 2. Cumplimiento

NUM	DESCRIPCIÓN	EVALUADOS	CUMPLIMIENTO
1	Ficha de datos generales	87	100%
2	Cuestionario de factores de riesgo Intralaboral forma A y B	87	100%
3	Cuestionario de factores de riesgo Extralaboral	87	100%

3.5 Recursos

EMPRESA: Aportará los recursos logísticos, económicos y de talento humano necesarios para el adecuado desarrollo del programa de vigilancia, tanto en la evaluación, implementación e intervención.

COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Dirigirá la realización y cumplimiento de las actividades planeadas en el programa de vigilancia y el uso adecuado de los recursos.

TRABAJADORES DE LA EMPRESA: Participaran de manera voluntaria en la evaluación y fases masivas de promoción y prevención e incorporaran comportamientos y acciones que se requieran de su parte para mitigar el riesgo psicosocial.



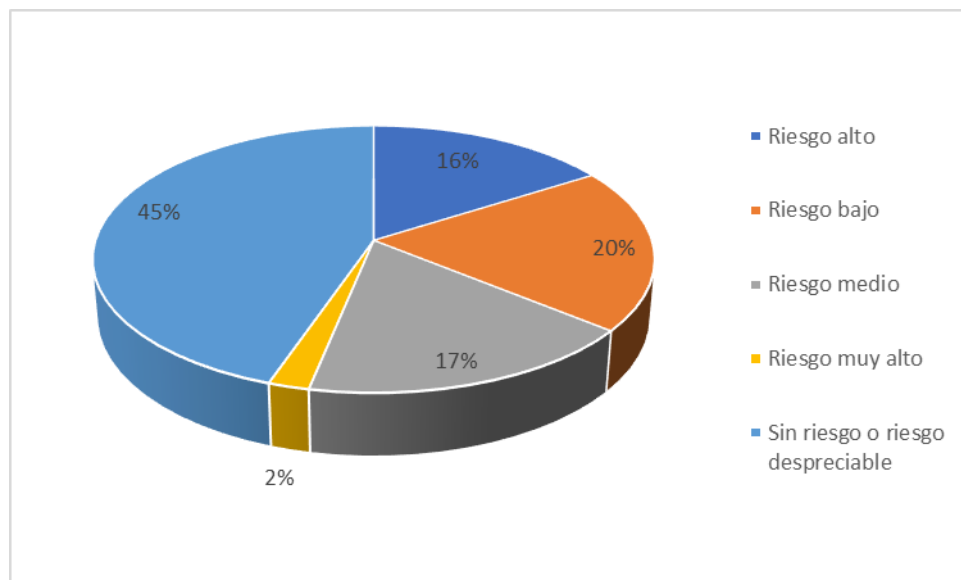
4. RESULTADOS DEL ESTUDIO

Se presenta a continuación los resultados de la medición de los factores extralaborales e intralaborales, de acuerdo al tipo de cargo y la descripción de cada dimensión, dejando ver las áreas de intervención prioritaria:

4.1 FACTORES EXTRALABORALES

Se evidencia en esta grafica que del total de la población en un 18% perciben riesgo alto-muy alto, frente al 45% sin riesgo; indicando a nivel general que existen factores que requieren ser intervenidos a nivel preventivo, por tanto, se recomienda ver descripción de dimensiones y a través del informe individual, desarrollar estrategia.

Grafico 1. Resultados generales de los factores extralaborales



DIMENSIONES EVALUADAS

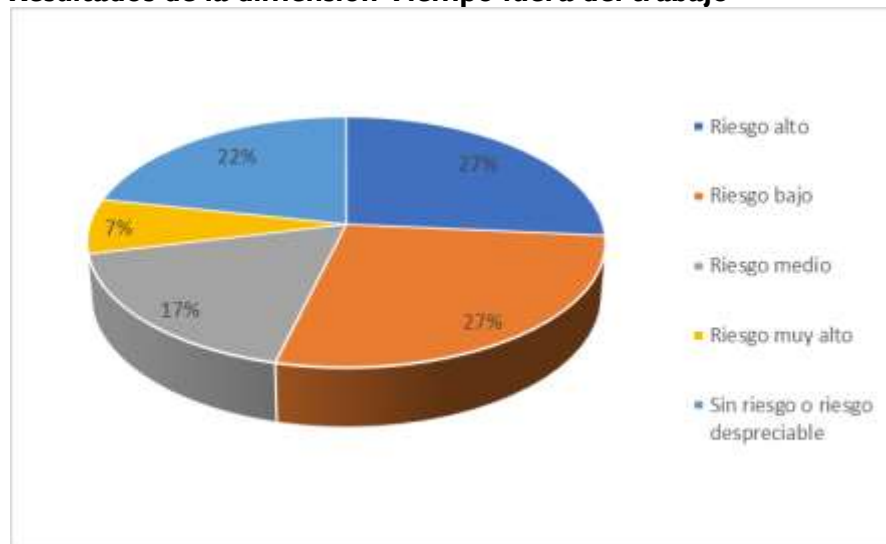
Se expone a continuación, las dimensiones que hacen parte del factor extralaboral, donde se logrará evidenciar específicamente, los resultados y percepciones de los funcionarios:



4.2 TIEMPO FUERA DEL TRABAJO

Esta grafica muestra el tiempo que las personas dedican por fuera al trabajo para el descanso y la recreación; donde se observa que del total de la población en un 34% perciben riesgo alto-muy alto, siendo una muestra poco representativa quienes requieren intervención a nivel preventivo.

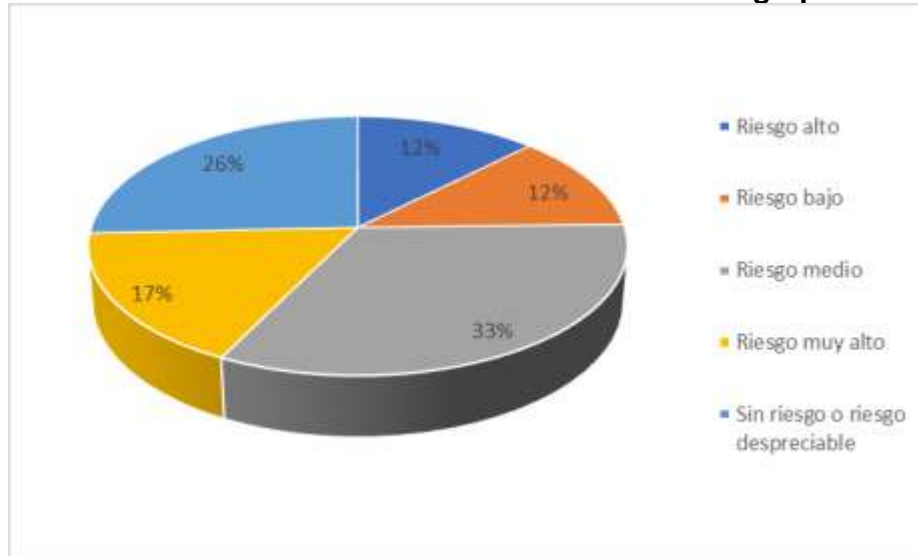
Grafico 2. Resultados de la dimensión Tiempo fuera del trabajo



4.3 SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR

Esta grafica hace relación a la capacidad económica y a las deudas de los funcionarios de la E.S.E Hospital Nazareth. Donde se identifica que la población en un 29% presentan riesgo alto-muy alto, frente al 33% quienes consideran que existe riesgo medio. Se recomienda ver informe individual para evidenciar los casos que requieren apoyo y/o intervención.

Grafico 3. Resultados de la dimensión Situación económica del grupo familiar

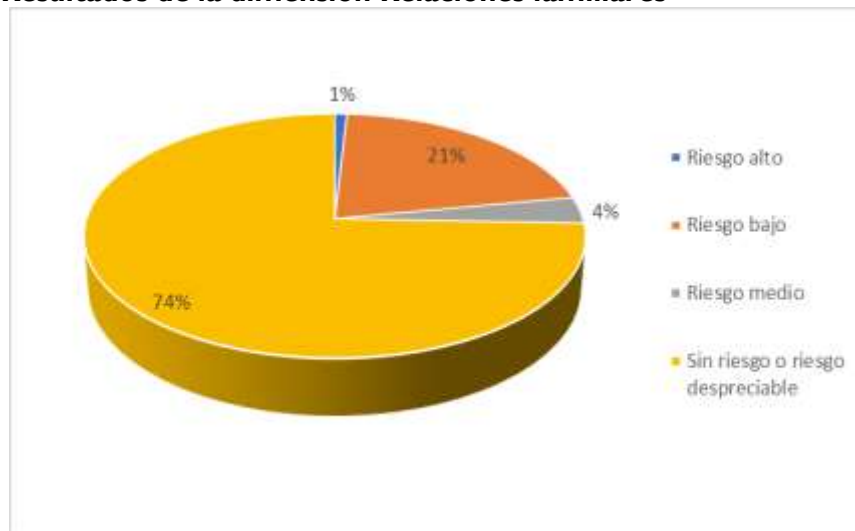




4.4 RELACIONES FAMILIARES

Se menciona en esta gráfica, las interacciones del funcionario con su núcleo familiar. Se evidencia de la población, que en un 74% no presentan riesgo, dejando ver que es un área controlada para los funcionarios de la E.S.E Hospital Nazareth.

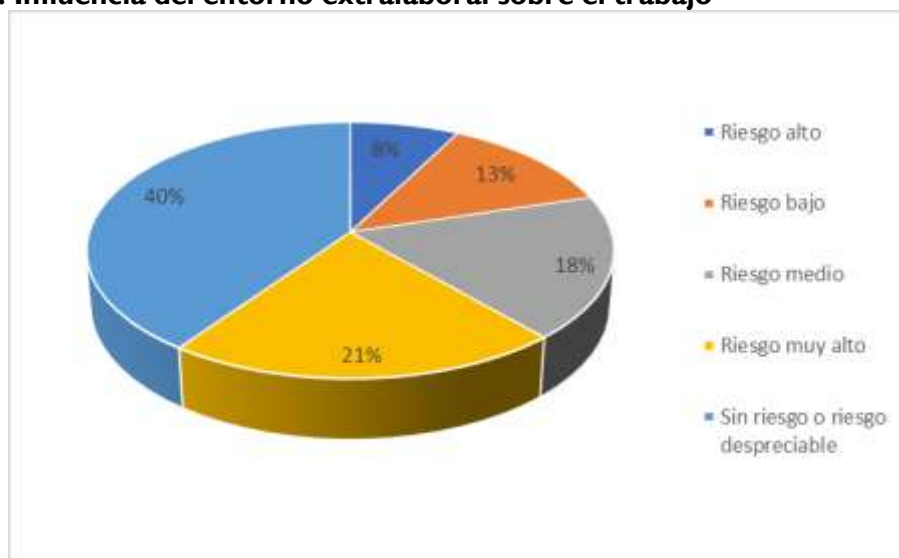
Grafico 4. Resultados de la dimensión Relaciones familiares



4.5 INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO

Esta gráfica hace referencia a las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar del funcionario. Se percibe según los resultados, que de la población en un 29% puntuaron riesgo alto-muy alto, frente al 40% sin riesgo. Se recomienda intervenir a nivel preventivo, enseñando estrategias de manejo en la relación del funcionario entre su vida personal y laboral.

Grafico 5. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

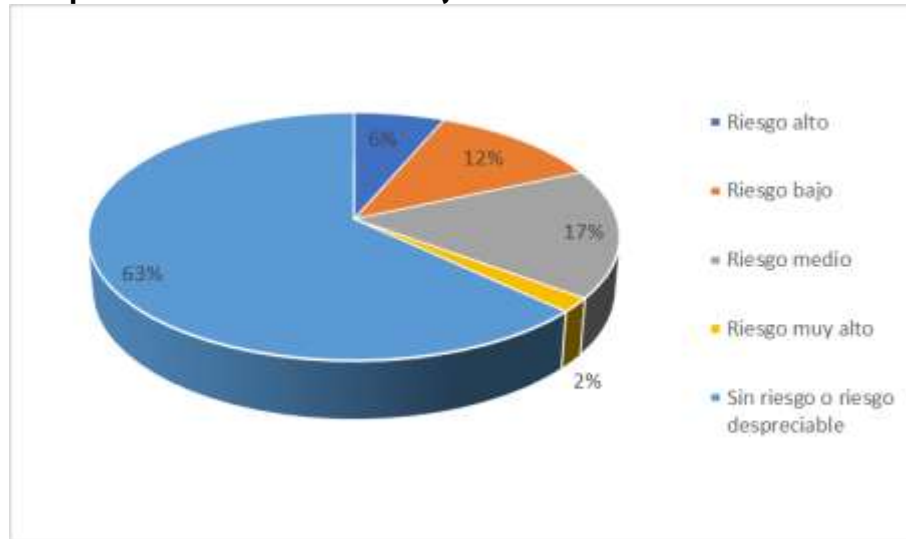




4.6 DESPLAZAMIENTO VIVIENDA - TRABAJO - VIVIENDA

Esta dimensión hace referencia las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Según los resultados se evidencia que en un 9% de la población puntuaron riesgo alto-muy alto; indicando que existen algunos funcionarios que cuentan con pocas vías de acceso y movilidad de la E.S.E Hospital Nazareth a sus viviendas.

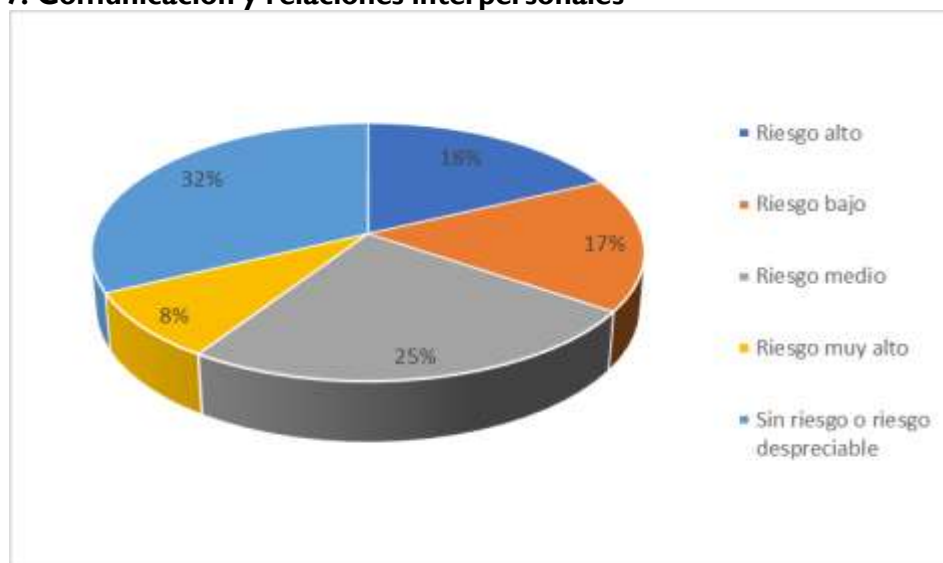
Grafico 6. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda



4.7 COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES

Esta gráfica menciona la comunicación e interacciones del funcionario con sus allegados y/o amigos. Se evidencia que de la población en un 26% puntuaron riesgo alto-muy alto, dejando existen algunos funcionarios que no manejan buenas relaciones socialmente. Ver informe individual

Grafico 7. Comunicación y relaciones interpersonales



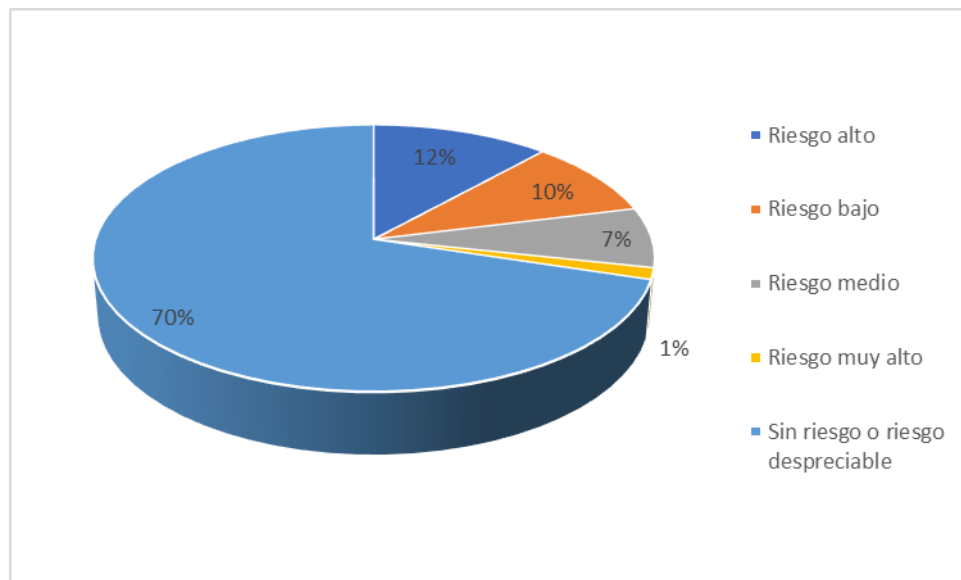


4.8 CARACTERÍSTICAS DE VIVIENDA

Esta grafica hace referencia a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Según los resultados, del total de los funcionarios de la E.S.E Hospital Nazareth existe una percepción en un 13% riesgo alto-muy alto. Concluyendo que la necesidad de mejoras en las condiciones de la vivienda, son requeridas por algunas personas específicas, para lo cual se recomienda ver informe individual.

Grafico 8. Características de vivienda



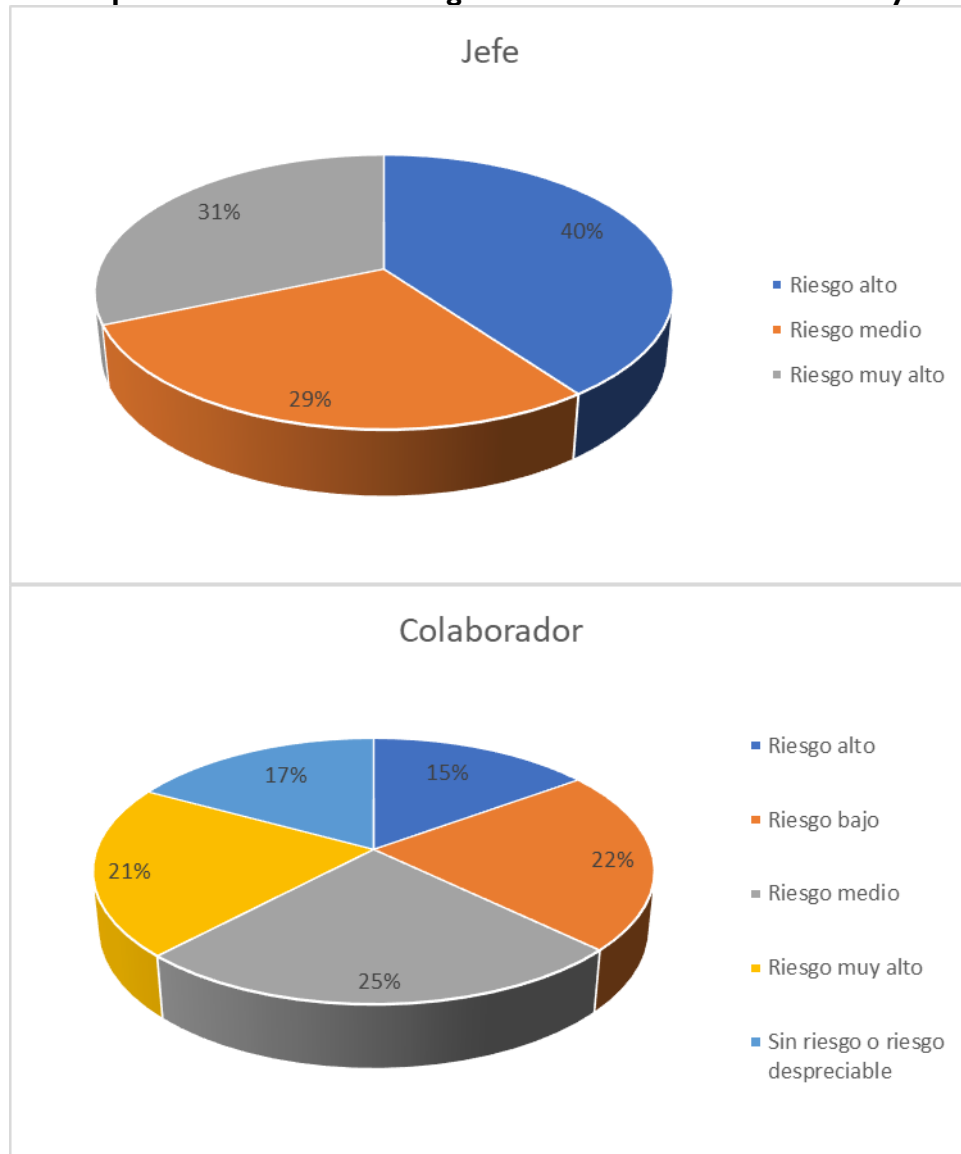


4.9 FACTORES INTRALABORALES

Los factores intralaborales son entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

La evaluación se dividió en dos formas: A y B. La forma A se aplica a cargos de jefatura, quienes tienen personal a cargo y forma B, para aquellos que hacen parte del área operativa, los colaboradores que no tienen personal a cargo.

Grafico 9. Comparativo del nivel de riesgo entre resultados de Forma A y B



De modo general, se evidencia en los factores intralaborales que existe riesgo alto-muy alto para los jefes en un 71% y para los colaboradores en un 36% alto-muy alto; dejando ver una necesidad de intervención inmediata, especialmente para los Jefes de la E.S.E Hospital Nazareth.



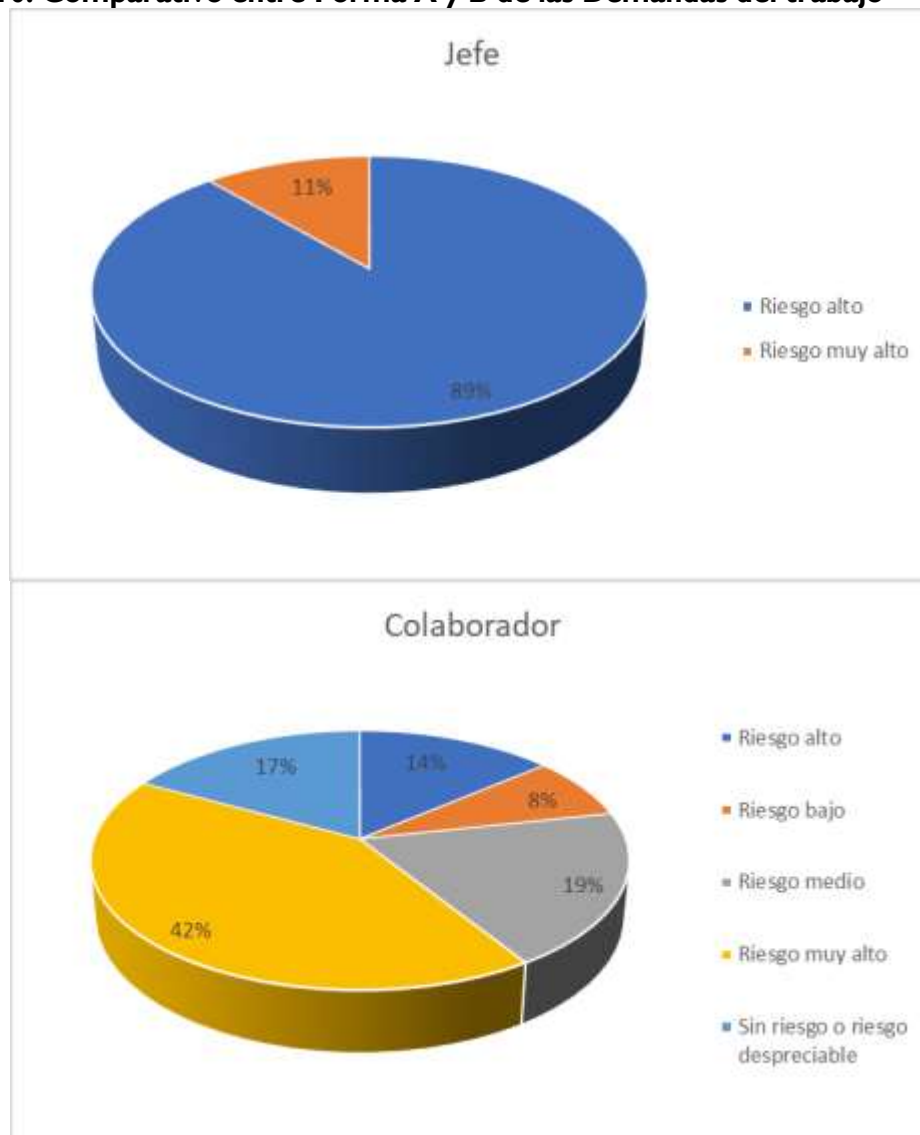
DIMENSIONES EVALUADAS

Las dimensiones están divididas en cinco grupos llamados dominios: Demandas del trabajo, Características del liderazgo, Relaciones Sociales, Control Sobre el Trabajo y Recompensas.

4.9.1 DEMANDAS DEL TRABAJO

Esta grafica hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo, en relación a lo cuantitativo, cognitivo o mental, emocional, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Se percibe que de los Jefes en un 89% consideran que existe riesgo alto y para los colaboradores en un 56% (alto-muy alto); indicando en a nivel general que la carga laboral a la que están expuestos, es exigente, demandante.

Grafico 10. Comparativo entre Forma A y B de las Demandas del trabajo



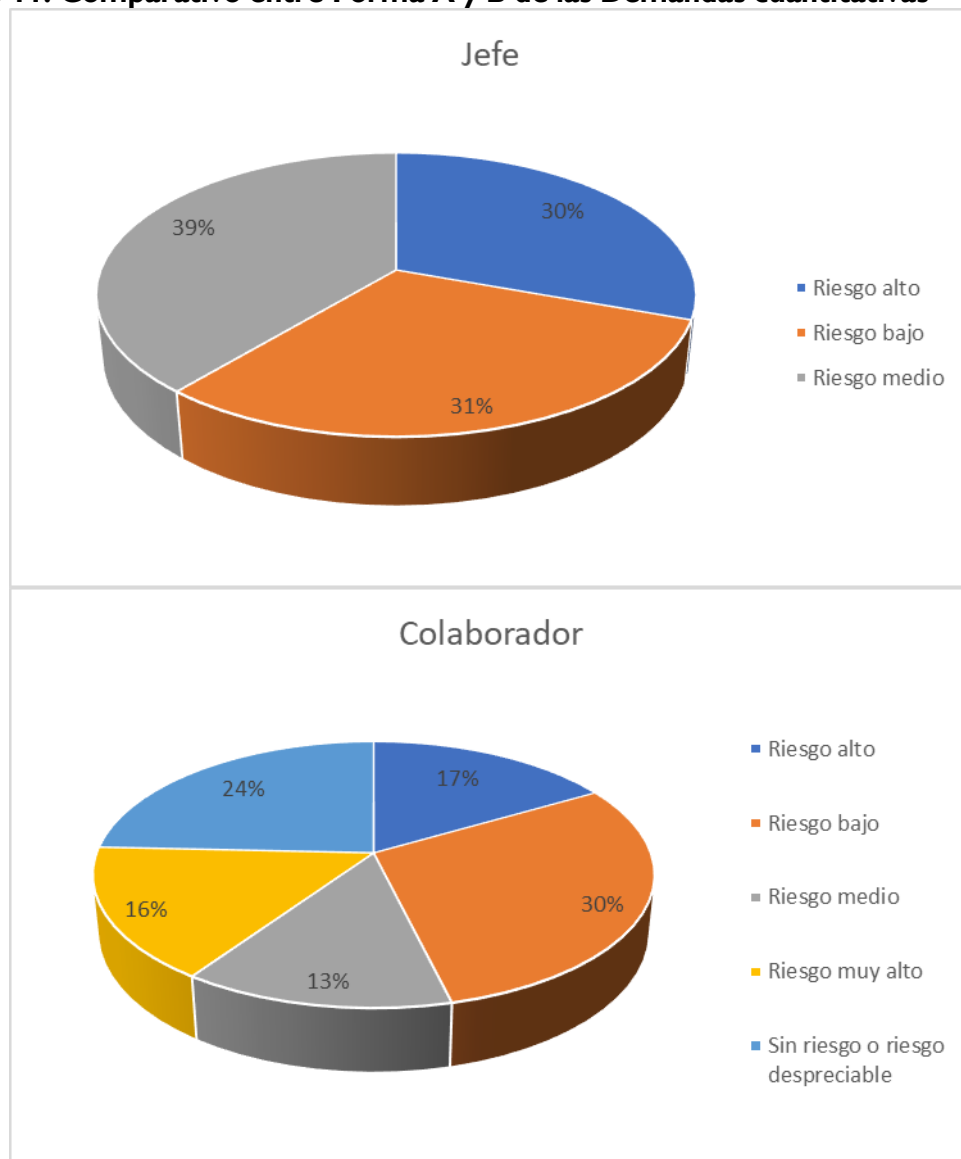


4.9.2 DEMANDAS CUANTITATIVAS

Esta grafica hace referencia a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Se evidencia según los resultados que los Jefes en un 30% puntuaron riesgo alto y para los colaboradores un 33% (alto-muy alto); dejando ver casos puntuales, quienes consideran que la cantidad de trabajo no es acorde respecto al tiempo establecido para ejecutarlo. Se recomienda ver informe individual para hacer intervención preventiva.

Grafico I I. Comparativo entre Forma A y B de las Demandas cuantitativas



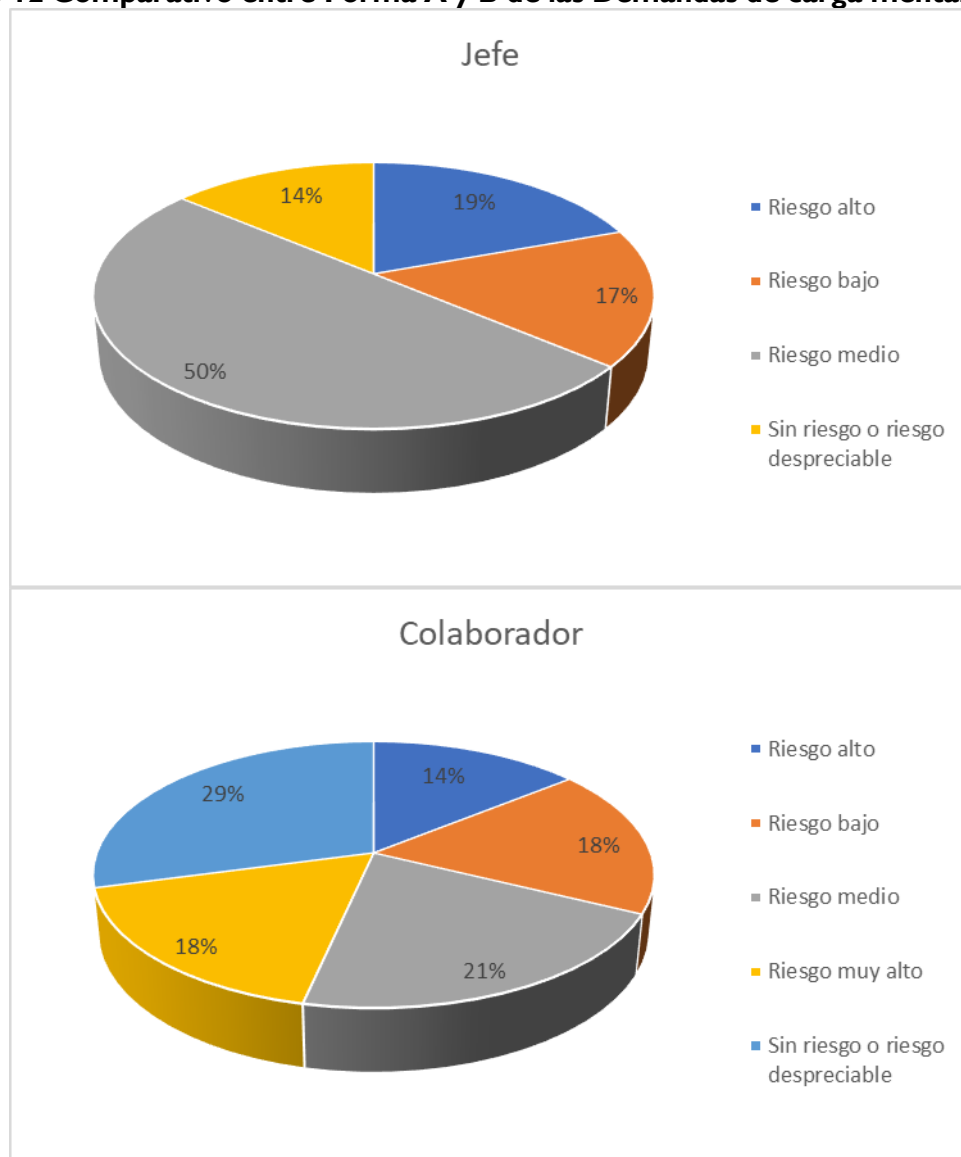


4.9.3 DEMANDAS DE CARGA MENTAL

Esta grafica se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.

Se identifica que los Jefes evaluados perciben en un 19% riesgo alto y para los Colaboradores en un 32% riesgo alto-muy alto. Siendo una población representativa, especialmente en los Colaboradores, quienes presentan necesidad de intervención preventiva.

Grafico 12 Comparativo entre Forma A y B de las Demandas de carga mental



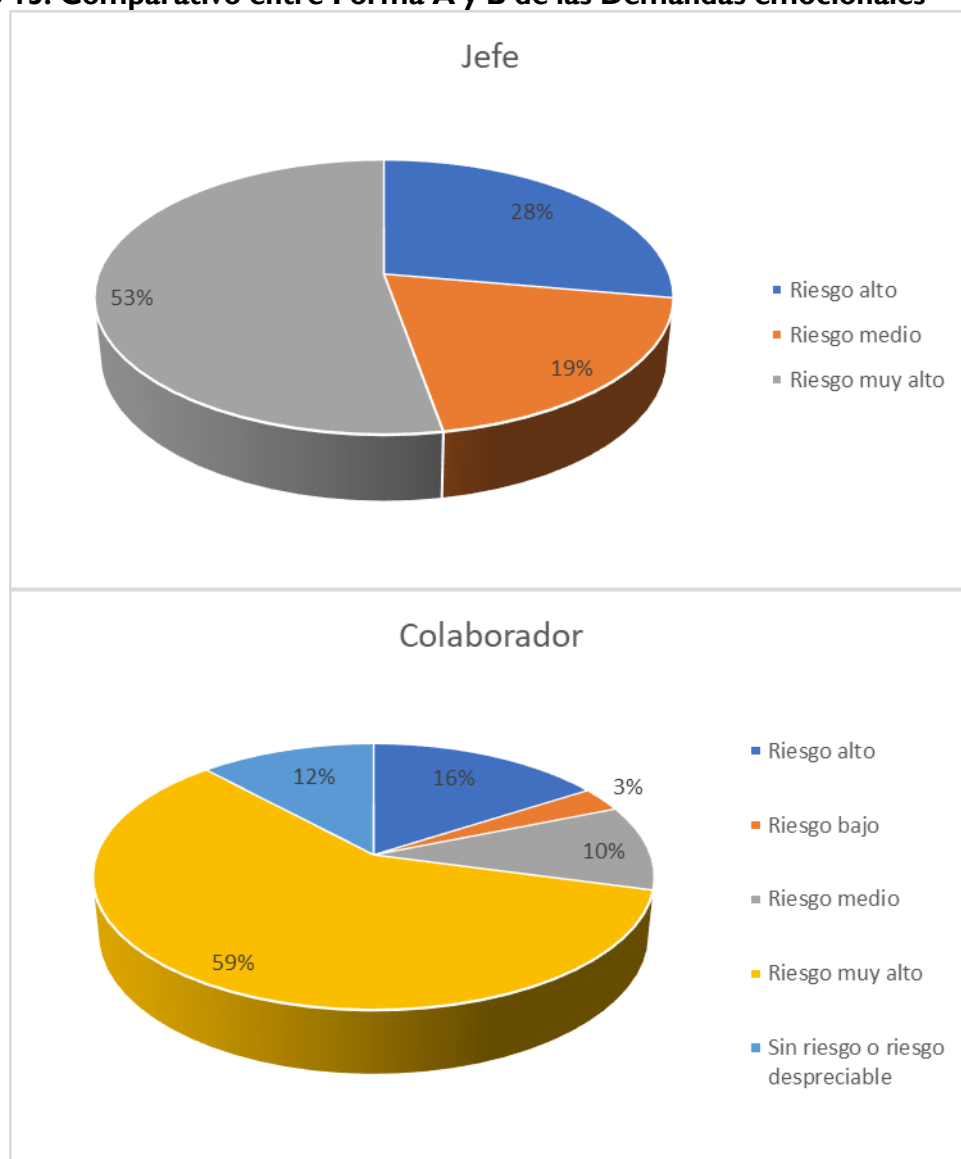


4.9.4 DEMANDAS EMOCIONALES

Esta grafica hace mención a situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Según los resultados para los Jefes en un 81% perciben riesgo alto-muy alto, similar para los Colaboradores en un 75% (alto-muy alto). Señalando que la condición de la tarea a nivel general, afecta sus vidas emocionales. Se recomienda intervenir inmediatamente, ya que es un factor generador de estrés.

Grafico 13. Comparativo entre Forma A y B de las Demandas emocionales

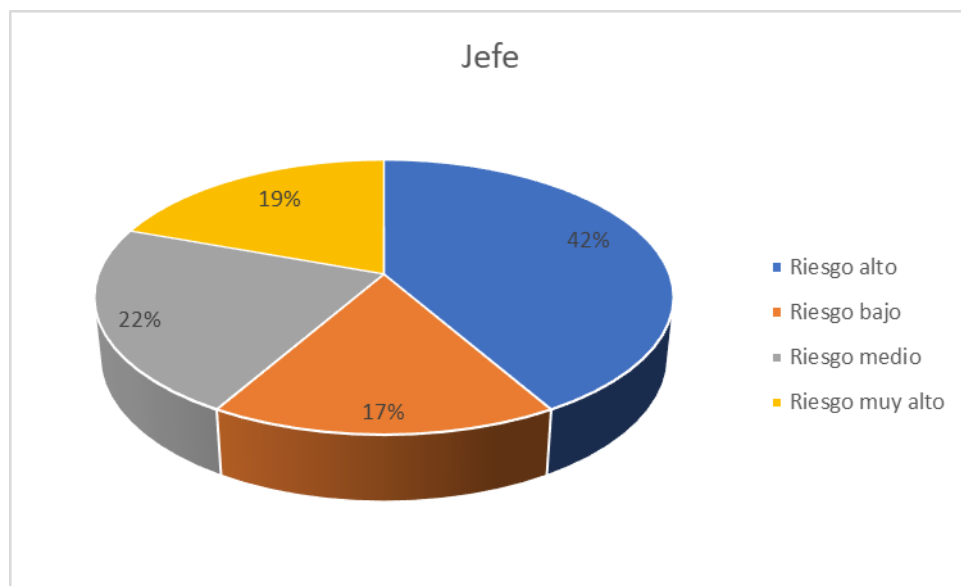




4.9.5 EXIGENCIAS DE LA RESPONSABILIDAD DEL CARGO

Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. Es por lo anterior que esta dimensión solo es evaluada en los cargos agrupados con la forma A, de la cual son los siguientes resultados:

Grafico 14. Gráfico de la Forma A Exigencias de la responsabilidad del cargo



Se puede observar en el grafico anterior que existe una percepción de riesgo alto-muy alto en un 61%. Indicando que gran parte de los Jefes, están experimentan presión por la responsabilidad propia de la tarea que desempeñan.

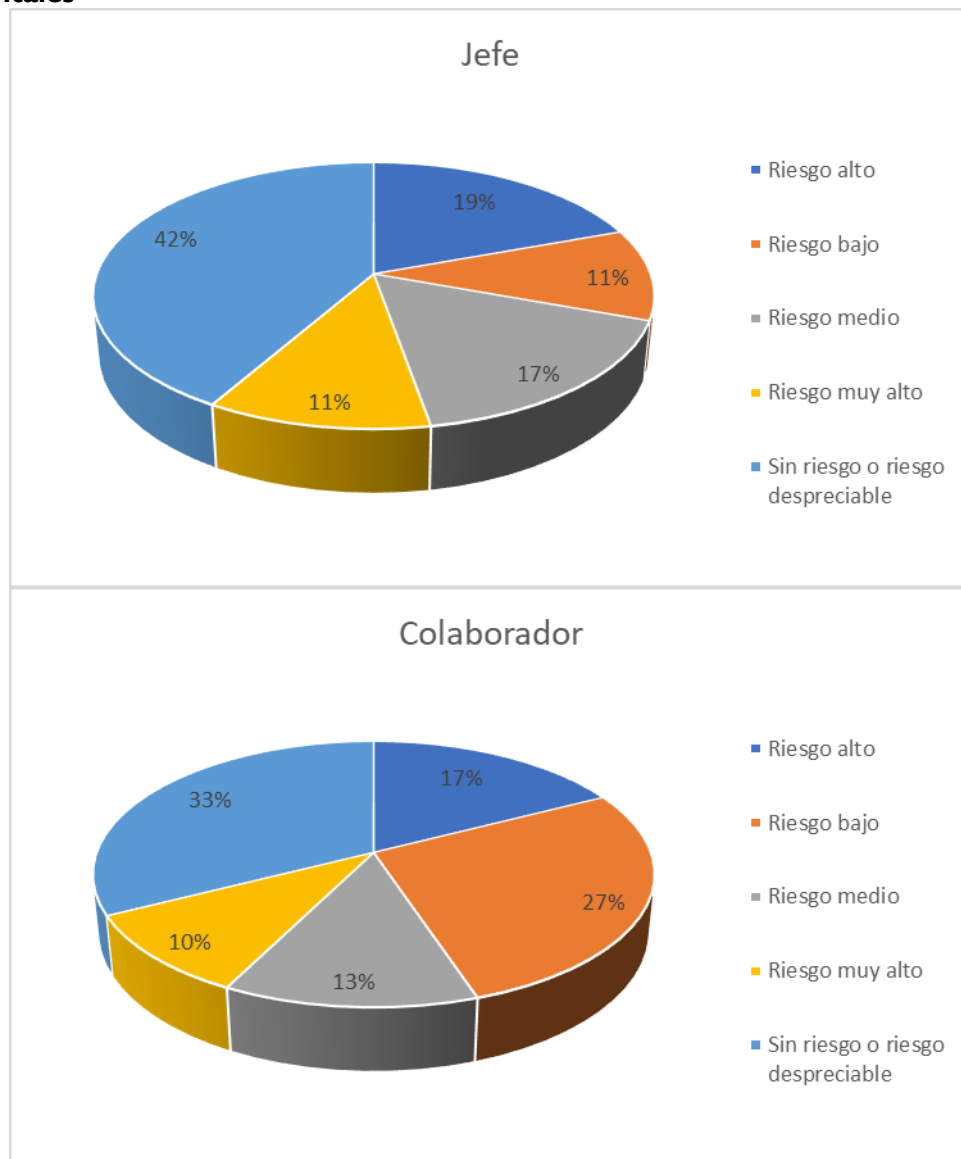


4.9.6 DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Esta grafica se refiere a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Según los resultados, para los Jefes en un 30% existe riesgo alto-muy alto; similar para los Colaborares en un 27% (alto-muy alto). Lo que indica una necesidad de intervención preventiva, ya que las condiciones locativas donde desempeñan sus funciones se les deben realizar algunas mejoras. Ver informe individual.

Grafico 15. Grafico comparativo entre la Forma A y B ante las Demandas Ambientales



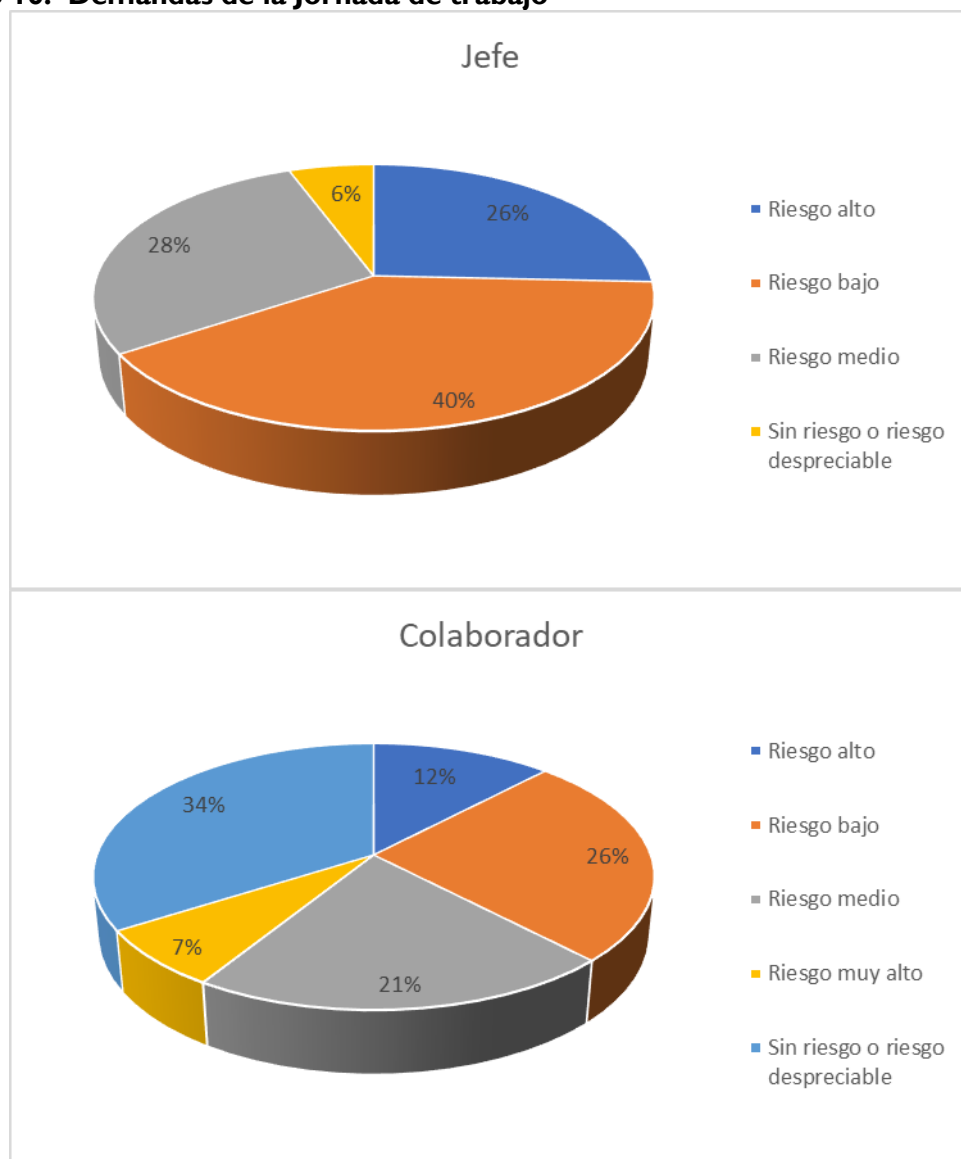


4.9.7 DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO

Esta grafica hace relación a las exigencias del tiempo laboral, en términos de la duración y horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Según los resultados, para los Jefes existe riesgo alto en un 26% y para los Colaboradores en un 19% riesgo alto-muy alto. Indicando que los periodos de descanso destinados para las pausas, son adecuados. Sin embargo, se recomienda revisar individualmente, casos donde no se logra tener una buena administración de la jornada.

Grafico 16. Demandas de la Jornada de trabajo



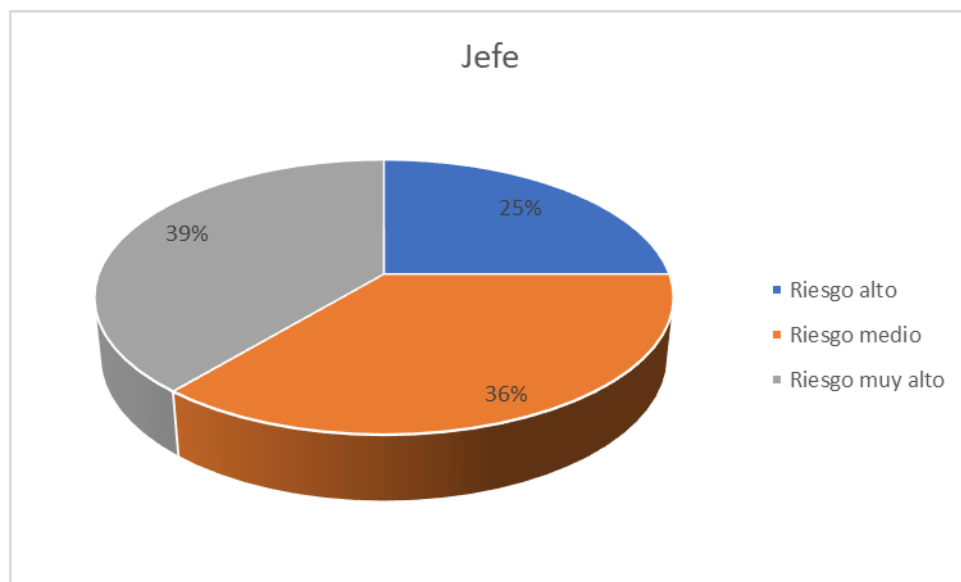


4.9.8 CONSISTENCIA DEL ROL

Esta dimensión fue evaluada para cargos de liderazgo, la cual se refiere a las exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

Según los resultados para los Jefes en un 64% perciben riesgo alto-muy alto, dejando ver que más de la mitad de los profesionales, consideran que se encuentran sobre perfilados para la ejecución de sus cargos. Ver informe individual

Grafico 17. Consistencia del rol



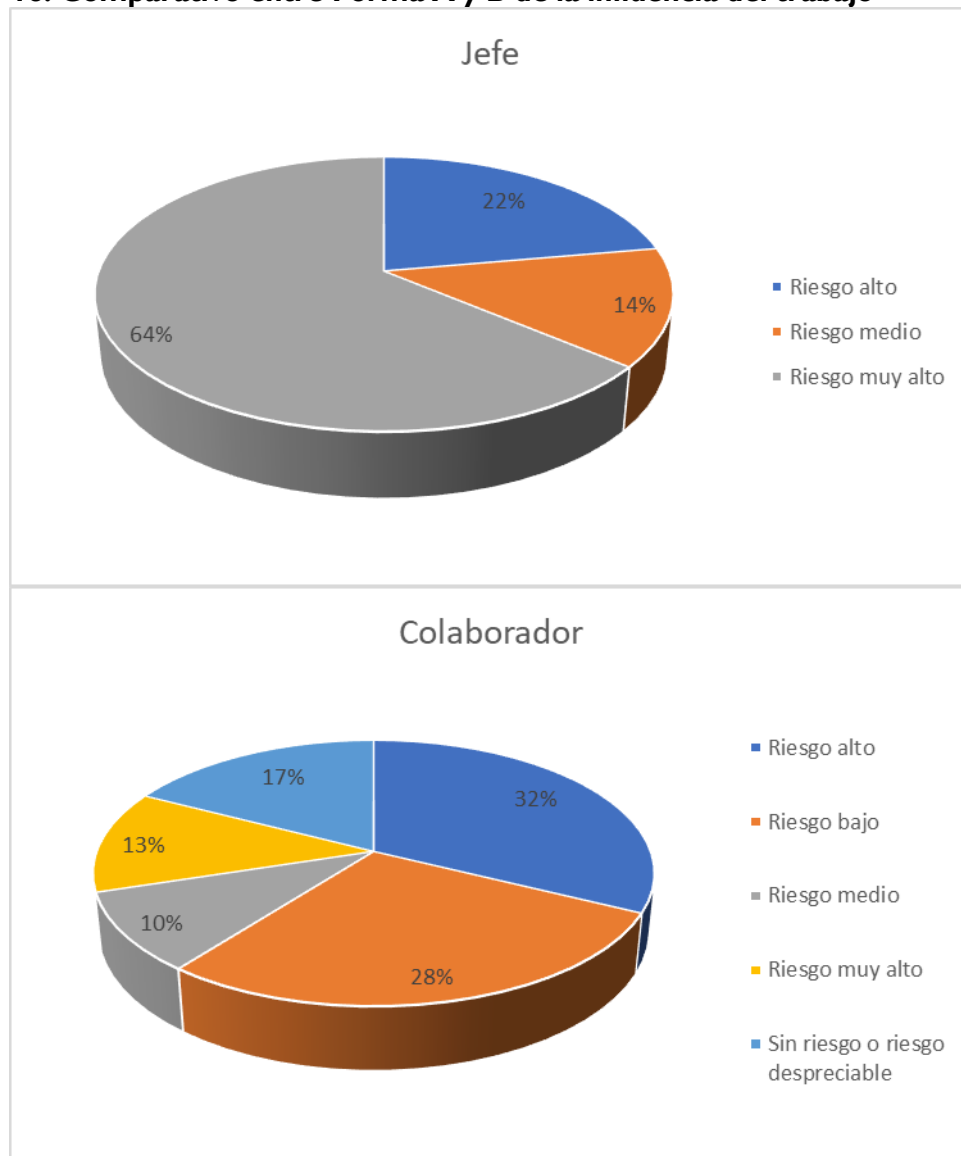


4.9.9 INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL

Esta grafica hace referencia a las exigencias de tiempo y esfuerzo que tiene un funcionario y a la vez impactan su vida extralaboral.

Se observa según los resultados que los Jefes en un 86% consideran el riesgo alto-muy alto y para los Colaboradores en un 45% (alto-muy alto). Siendo un área que requiere intervención inmediata, especialmente para los Jefes.

Grafico 18. Comparativo entre Forma A y B de la influencia del trabajo



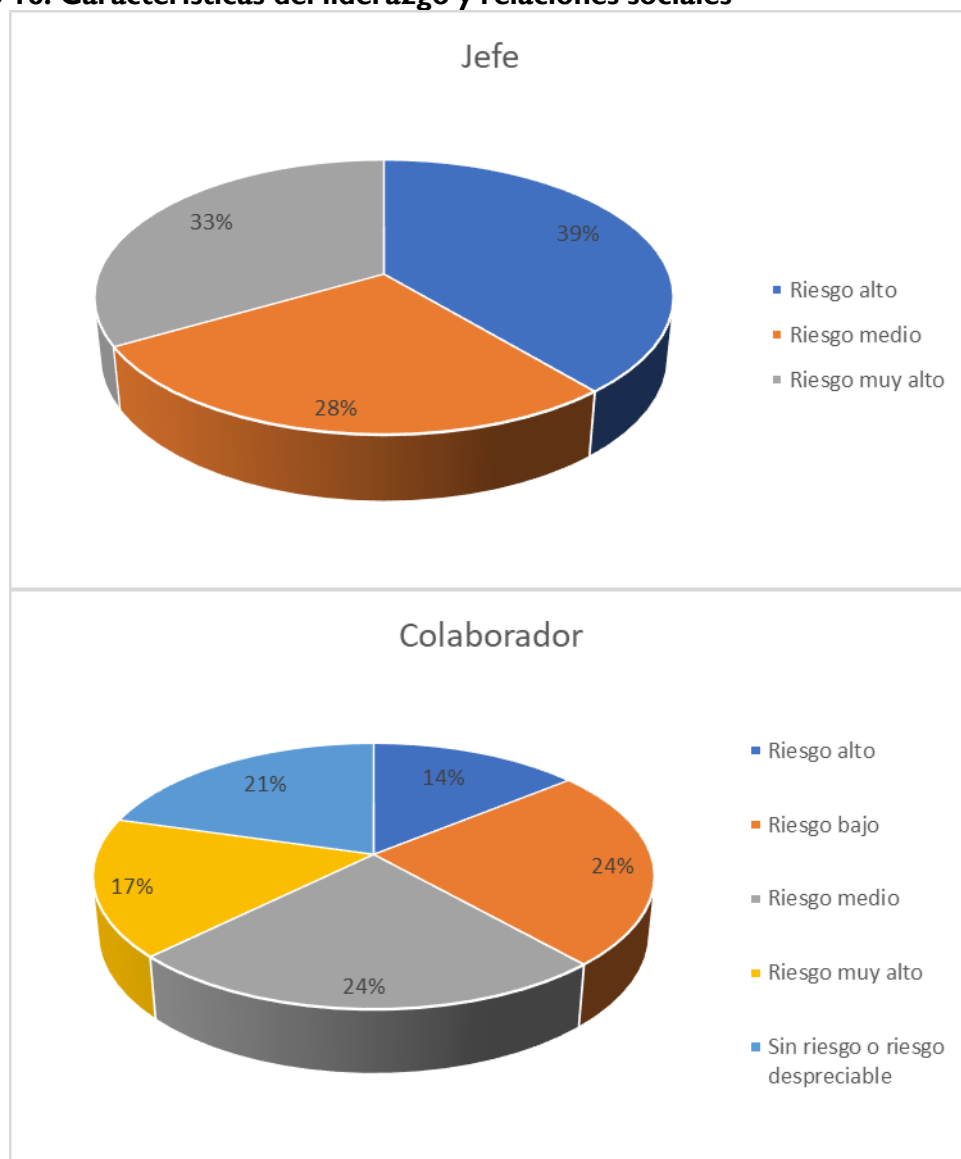


4.9.9.1 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Esta grafica permite observar la relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, cuyas características influyen en la forma de trabajar. Esta dimensión evalúa, además, aspectos como habilidad para la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, apoyo social y los aspectos emocionales.

Según los resultados para los Jefes existe una percepción del 72% riesgo alto-muy alto y para los Colaboradores en un 31% riesgo alto-muy alto. Indicando que las relaciones interpersonales en la E.S.E Hospital Nazareth deben ser intervenidas, especialmente en los Jefes.

Grafico 18. Características del liderazgo y relaciones sociales



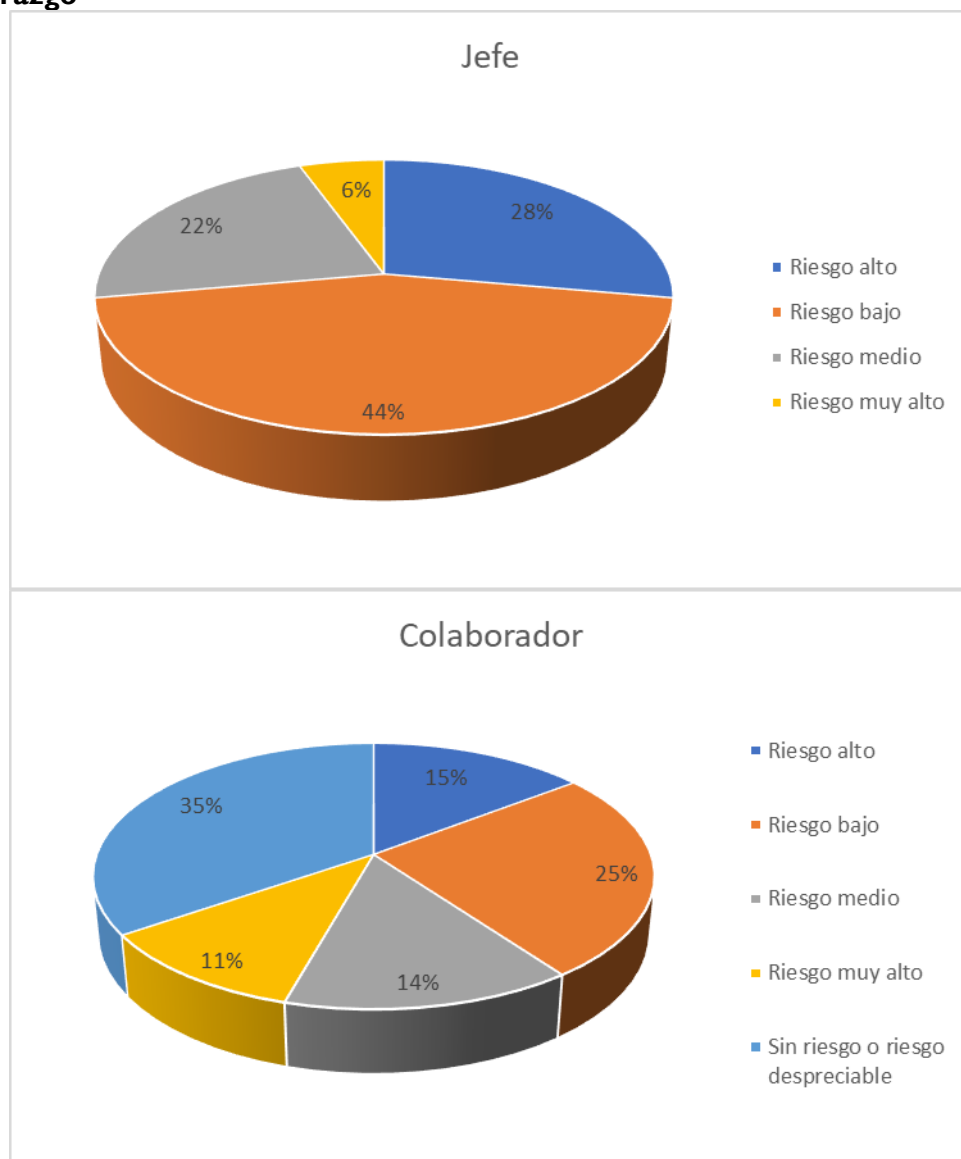


4.9.9.2 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Esta grafica hace referencia a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Según resultados para los Jefes existe percepción de riesgo alto-muy alto en un 34% y para los Colaboradores en un 26% riesgo alto-muy alto. Dejando ver una necesidad de intervención preventiva. Ver informe individual

Grafico 19. Grafico comparativo entre la Forma A y B en cuanto a las características del liderazgo



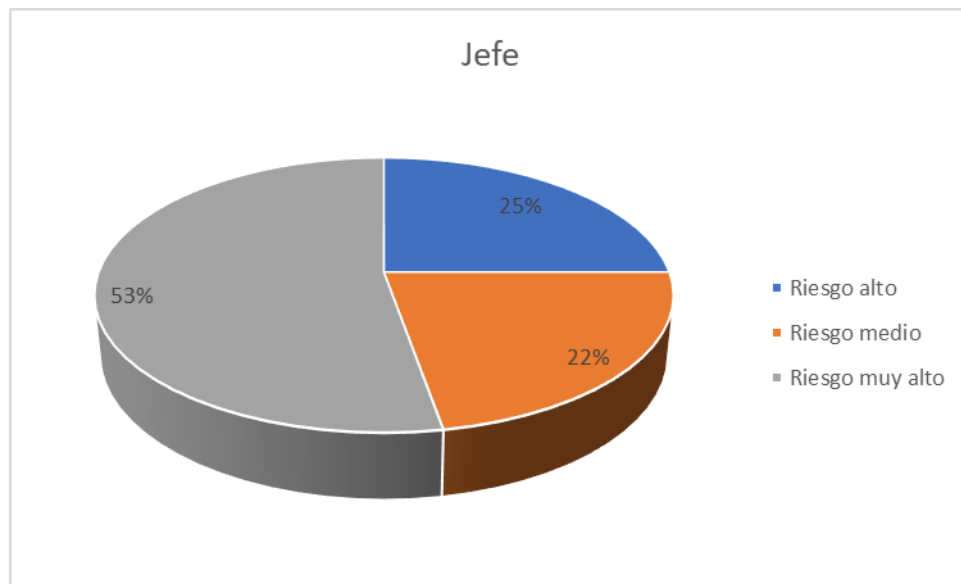


4.9.9.3 RELACIÓN CON SUS COLABORADORES

Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura, es por esto que esta dimensión solo fue evaluada con la forma A.

Según los resultados en un 78% perciben riesgo alto-muy alto; señalando que su relación como líderes con sus equipos es poco asertiva. Se recomienda hacer intervención inmediata, ya que son factores generadores de estrés.

Grafico 20. Relación con sus Colaboradores Forma A



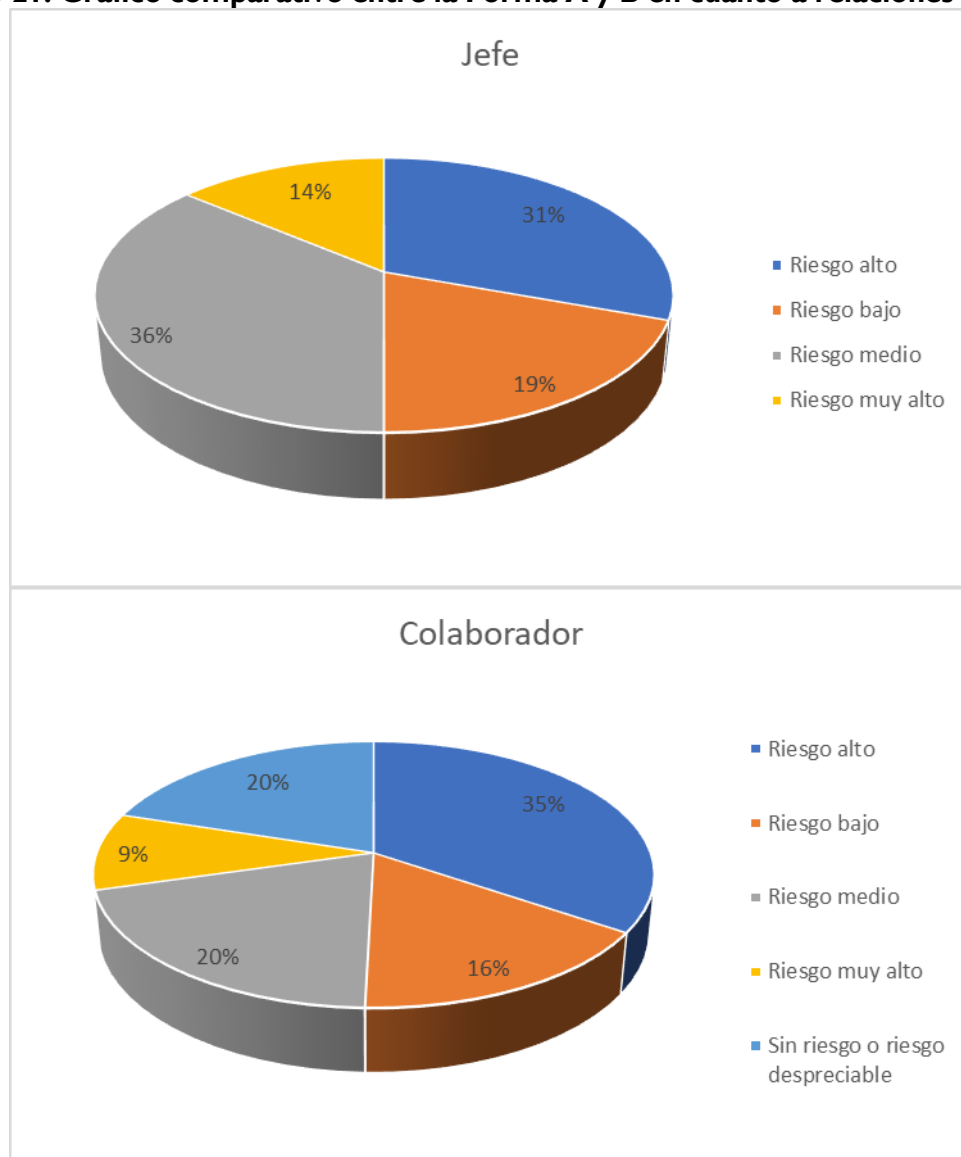


4.9.9.4 RELACIÓN SOCIALES EN EL TRABAJO

Esta grafica demuestra las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo en relación a: características y calidad de las interacciones, apoyo recibido, trabajo en equipo y la cohesión.

Se evidencia según los resultados que para los líderes existe riesgo alto-muy alto en un 45%, similar para los Colaboradores en un 44% (alto-muy alto). Indicando a nivel general que en la E.S.E Hospital Nazareth, se debe fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

Grafico 21. Grafico comparativo entre la Forma A y B en cuanto a relaciones sociales



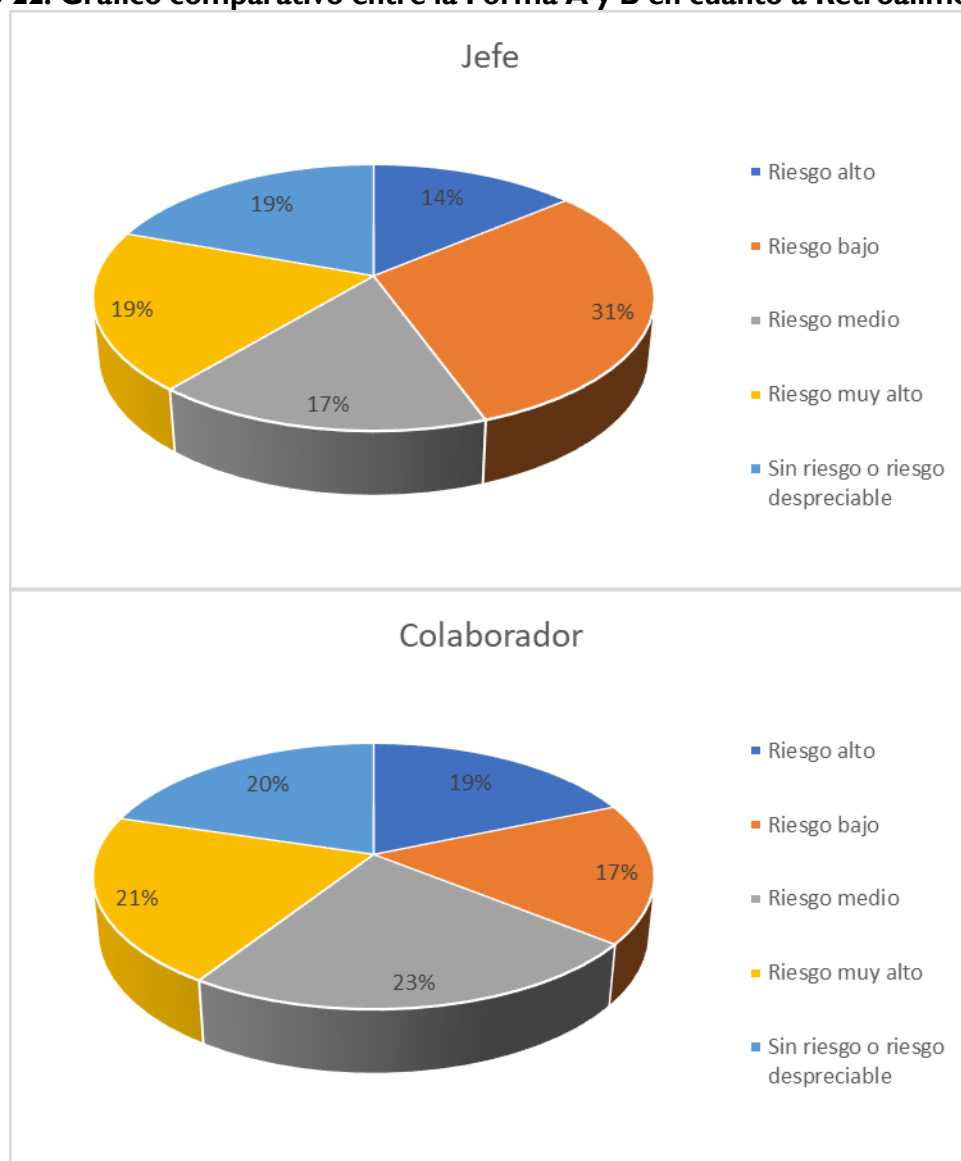


4.9.9.5 RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

Esta grafica describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Se identifica en los Jefes una percepción del 33% riesgo alto-muy alto y para los colaboradores en un 40% riesgo alto-muy alto. Señalando una necesidad de intervención preventiva especialmente para los Colaboradores, enfocada en el fortalecimiento de los canales de comunicación interno y refuerzos psicológicos por el buen desempeño. Ver informe individual.

Grafico 22. Grafico comparativo entre la Forma A y B en cuanto a Retroalimentación

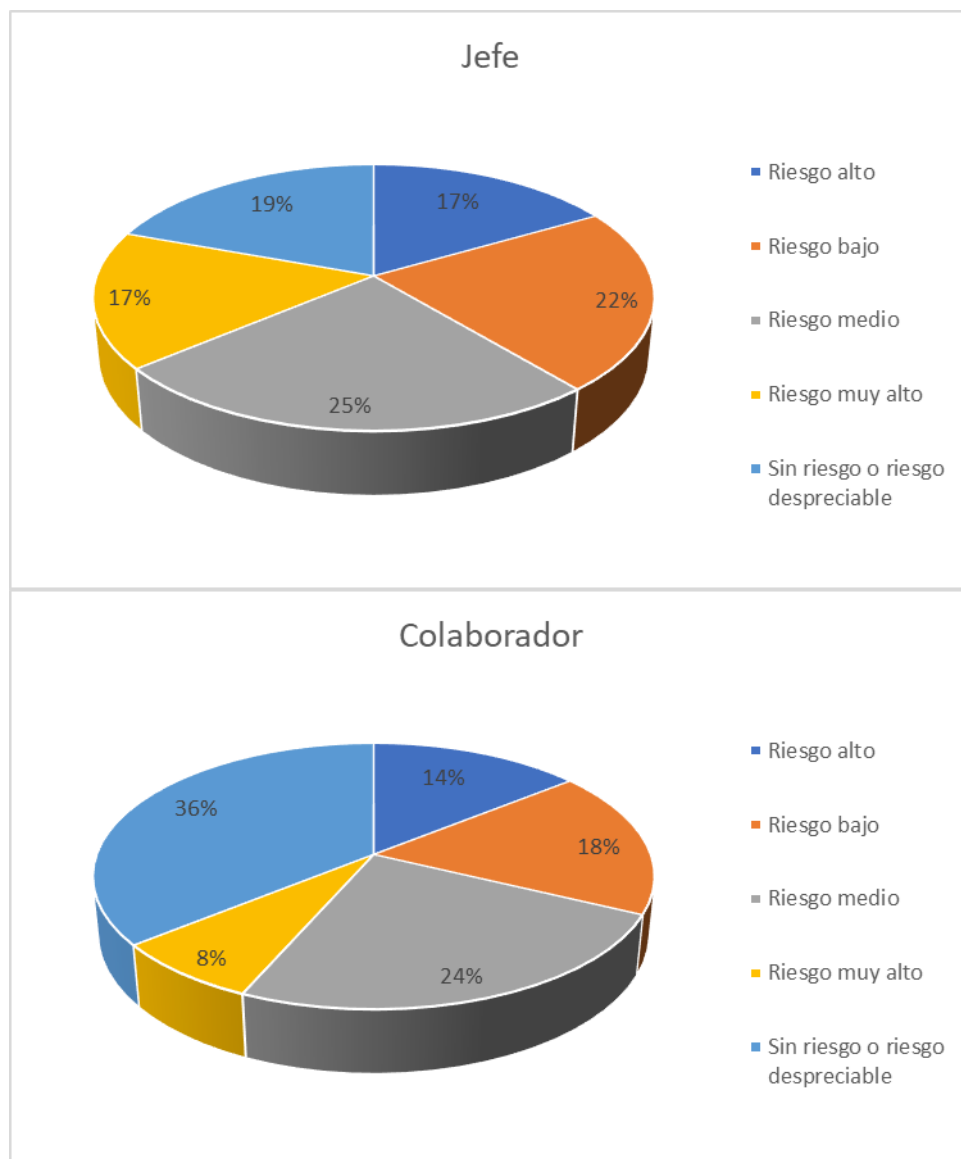




4.9.9.6 CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Este dominio hace referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. Según los resultados para los Jefes existe percepción de riesgo alto-muy alto en un 34% y para los colaboradores en un 22% riesgo alto-muy alto. Siendo un dominio que puede ser intervenido preventivamente.

Grafico 23. Grafico comparativo entre la Forma A y B en cuanto al Control sobre el trabajo



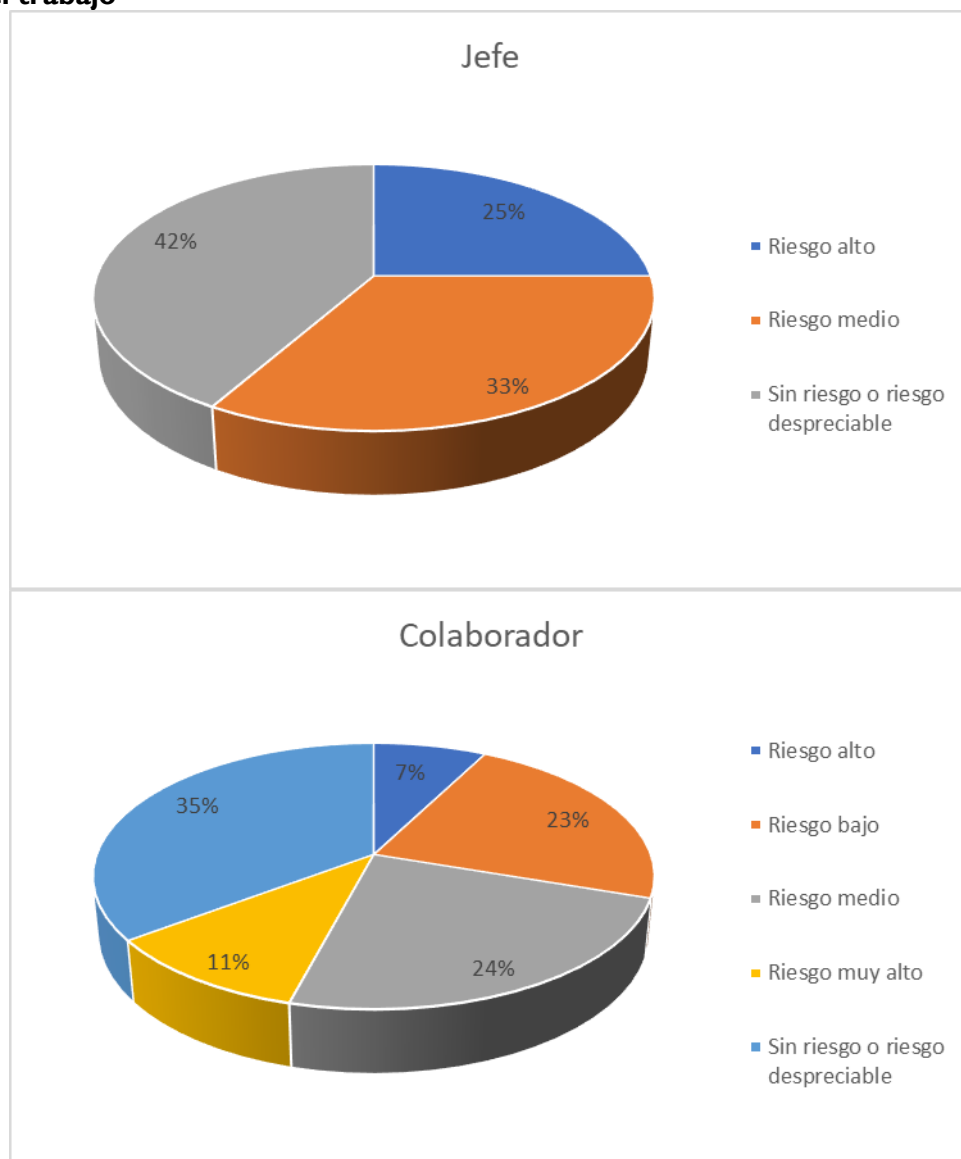


4.9.9.7 CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

Esta grafica se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Según los resultados para los Jefes existe riesgo alto en un 25% y para los Colaboradores en un 18% (alto-muy alto). Dejando ver casos puntuales especialmente en los Jefes, quienes presentan inconformidad en cuanto a la autonomía a la hora de elegir la manera y ritmo de trabajo. Ver informe individual.

Grafico 24. Comparativo entre la Forma A y B en cuanto a Control y Autonomía sobre el trabajo



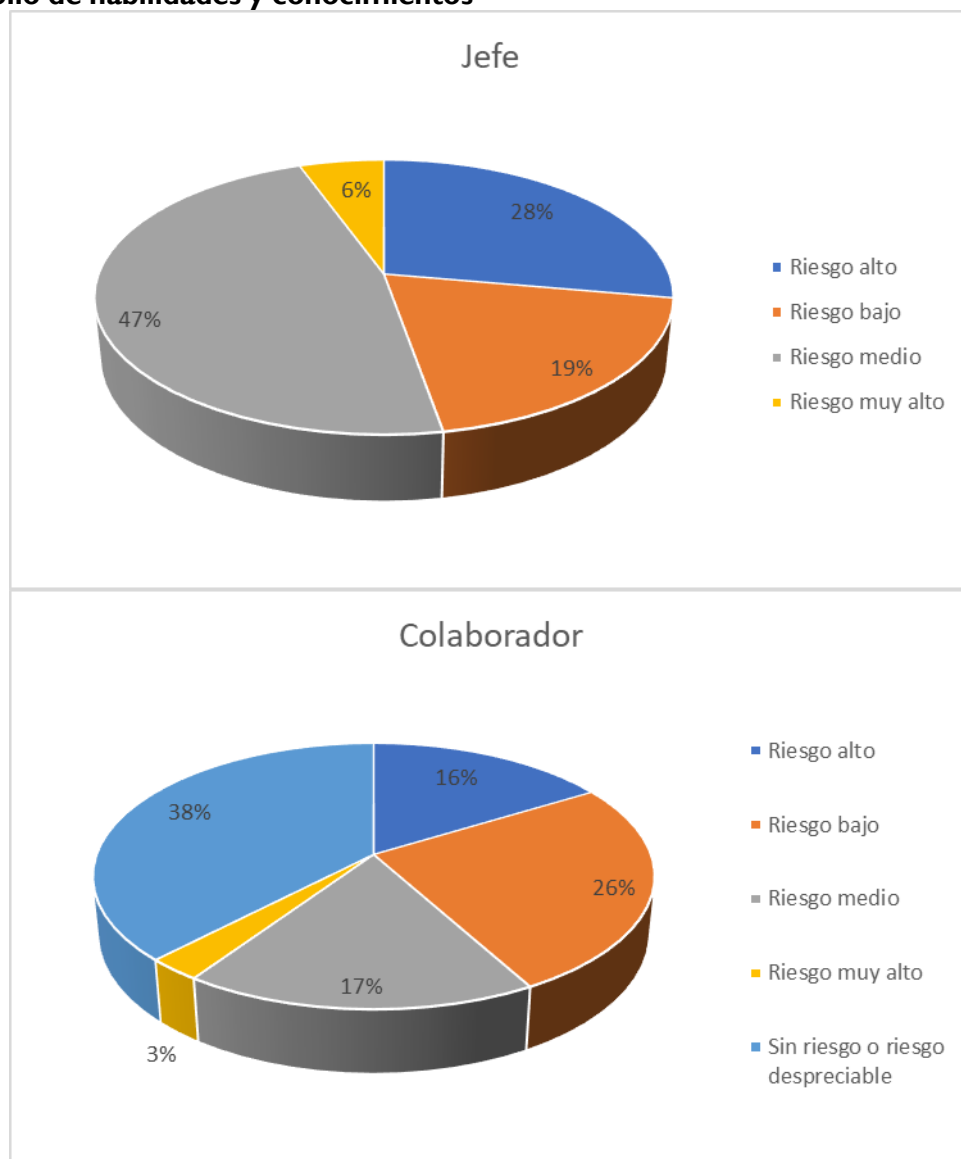


4.9.9.8 OPORTUNIDAD PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Esta grafica demuestra la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Los resultados señalan que para los Jefes existe riesgo alto-muy alto en un 34% y para los Colaboradores en un 19% riesgo alto-muy alto. Indicando a nivel general, que los conocimientos de los funcionarios son aprovechados y potenciados.

Grafico 25. Comparativo entre Forma A y B en Relación a las oportunidades y desarrollo de habilidades y conocimientos



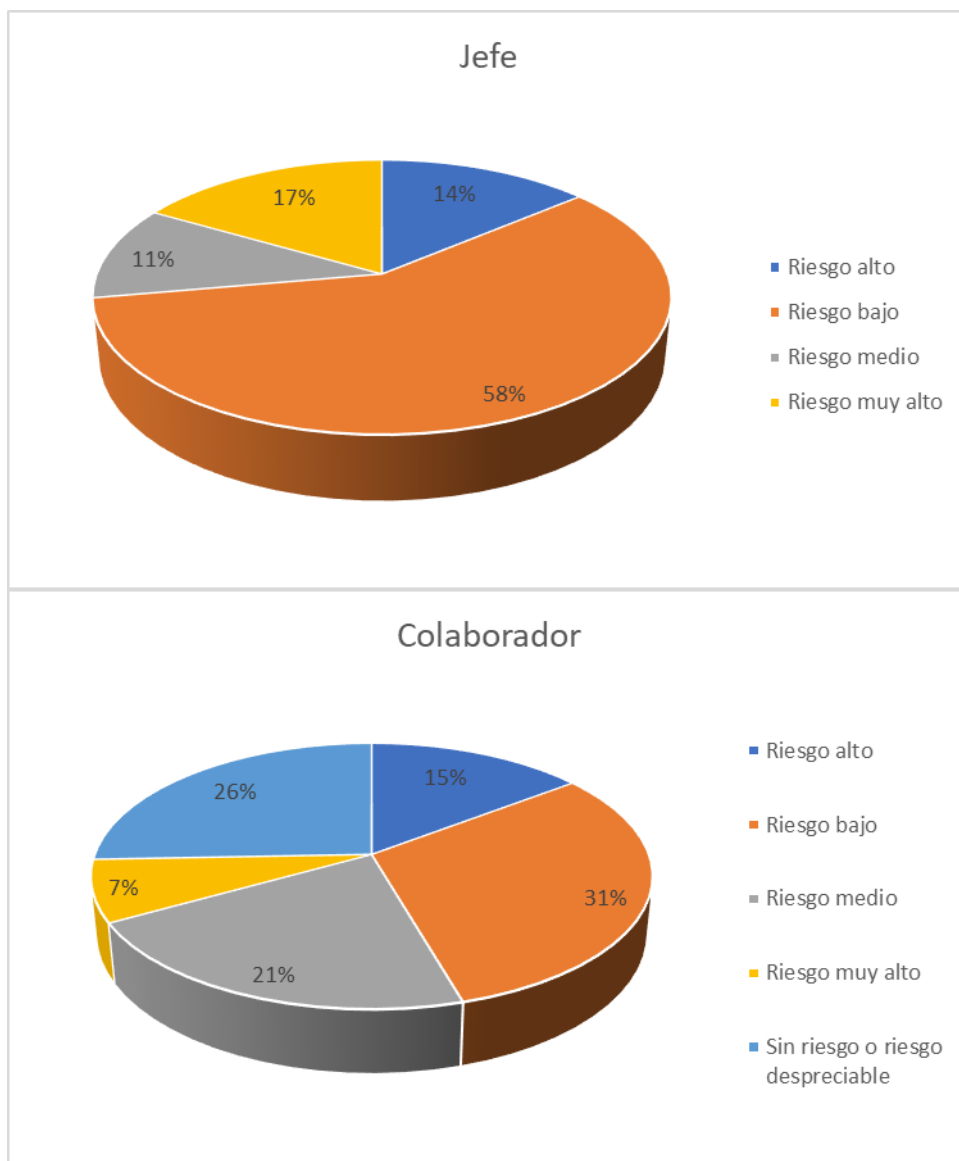


4.9.9.9 PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

Esta grafica hace relación al conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

Según los resultados para los Jefes existe riesgo alto en un 31% y para los colaboradores en un 22% riesgo alto-muy alto. Señalando que existe a nivel general, acceso a los comunicados internos y en su mayoría, participan en toma de decisiones de la empresa.

Grafico 26. Comparativo entre Forma A y B en a la participación y manejo del cambio



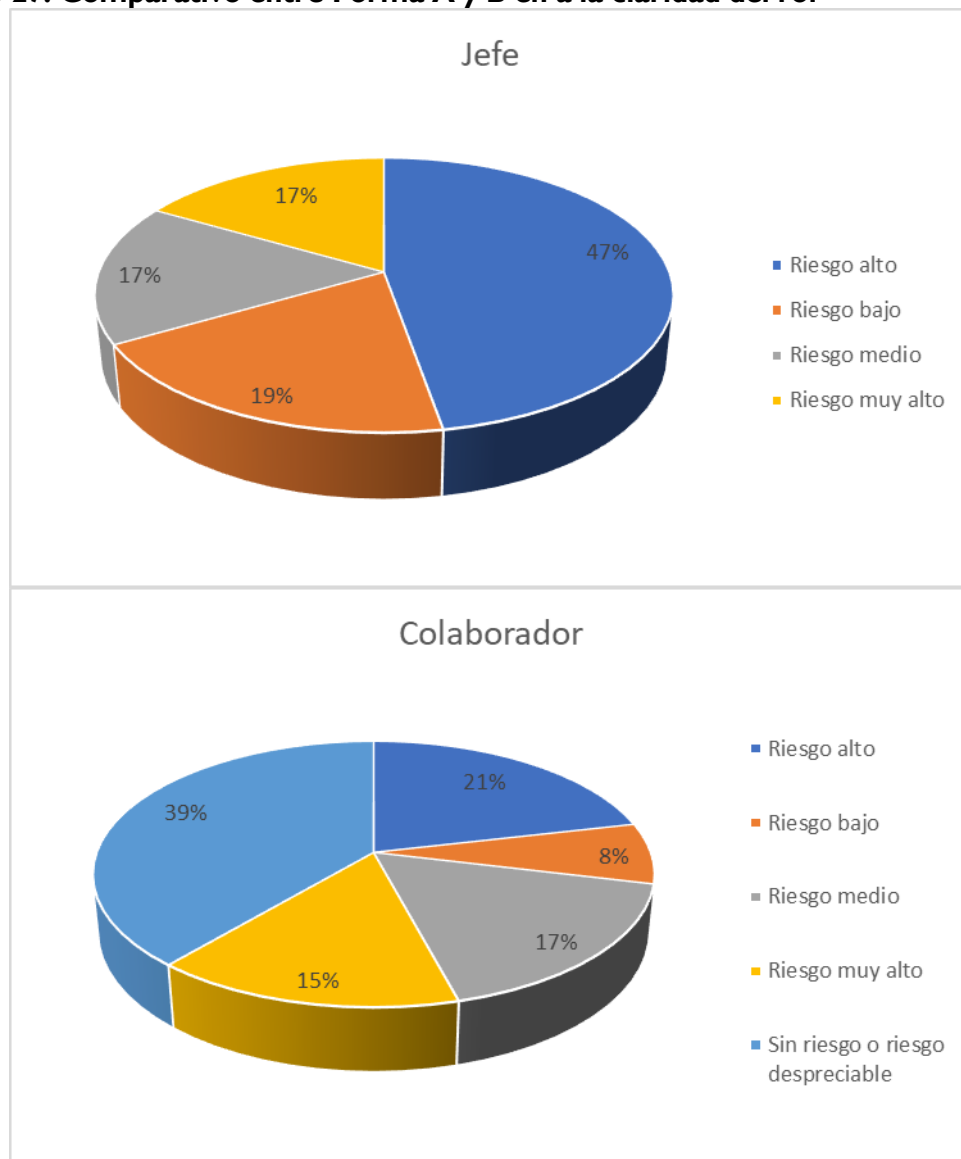


4.9.9.9.1 CLARIDAD DEL ROL

Esta dimensión hace referencia a la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente entorno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Se evidencia en los resultados que los Jefes perciben riesgo alto-muy alto en un 64% y para los Colaboradores en un 36% riesgo alto-muy alto. Dejando ver una necesidad de intervención inmediata, especialmente para los Jefes, en relación a los procesos de inducción y descripción de perfiles de cargo. Ver informe individual

Grafico 27. Comparativo entre Forma A y B en a la claridad del rol



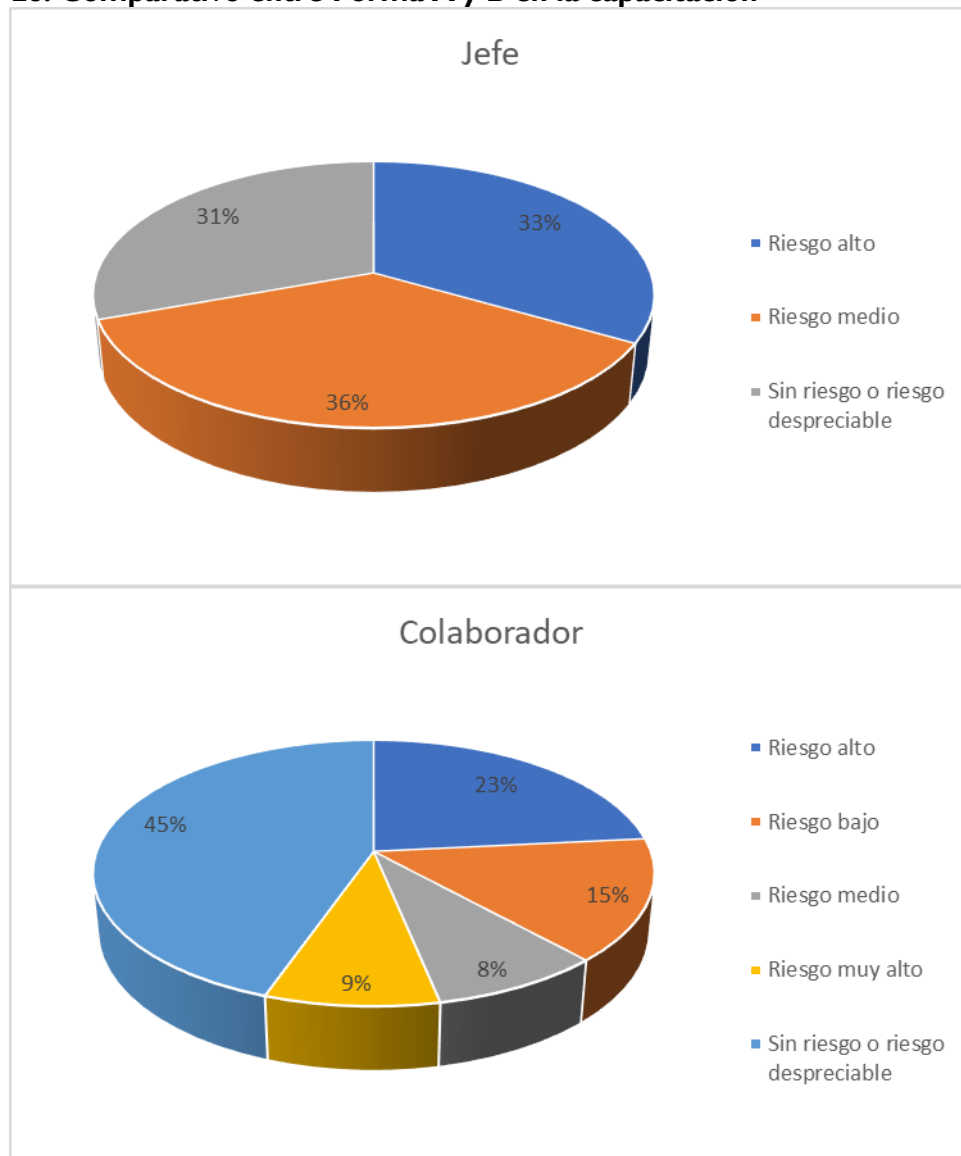


4.9.9.2 CAPACITACIÓN

Esta grafica deja ver las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Según resultados los Jefes perciben riesgo alto en un 33%, similar para los Colaboradores en un 32% riesgo alto-muy alto. Indicando casos puntuales, quienes presentan insatisfacción en cuanto a capacitación y entrenamiento.

Grafico 28. Comparativo entre Forma A y B en la capacitación



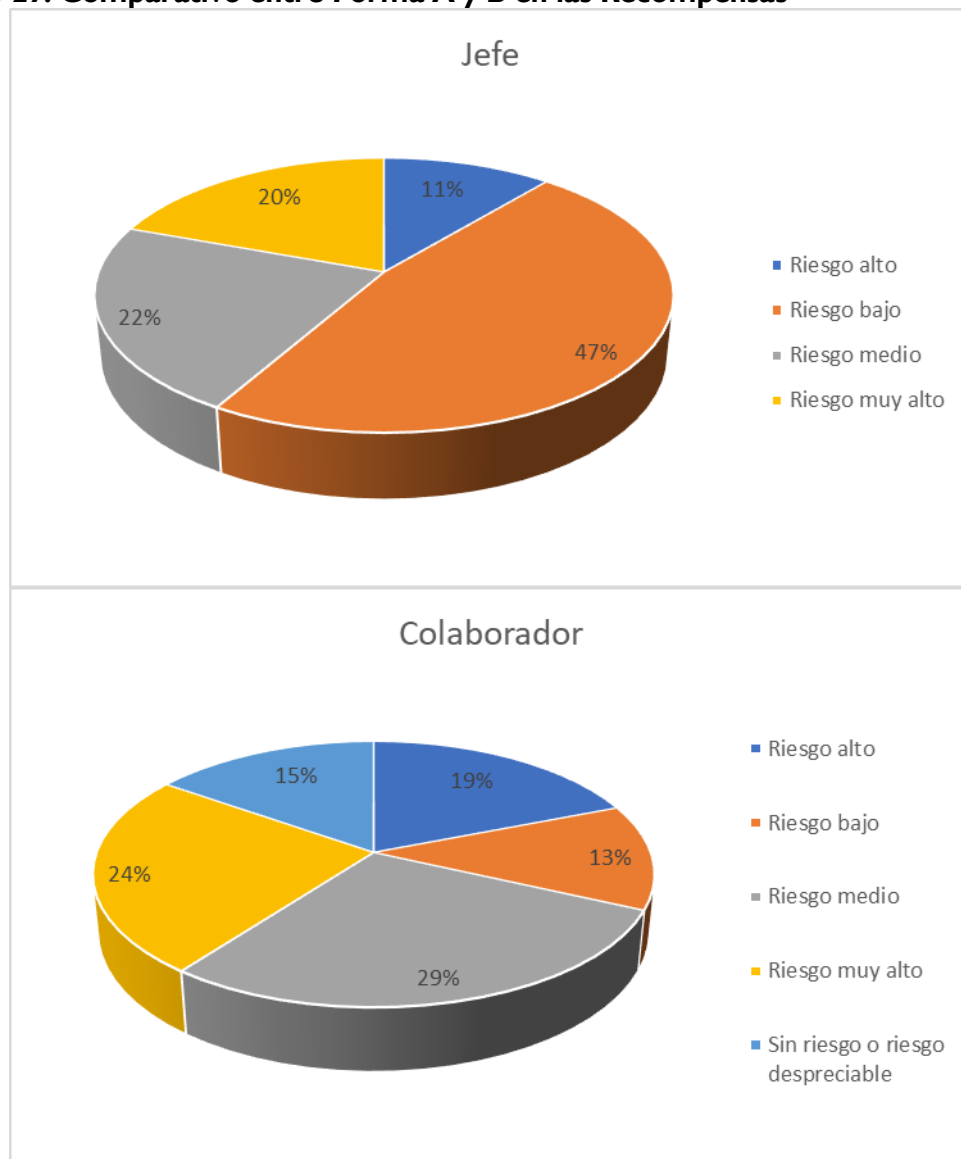


4.9.9.3 RECOMPENSAS

Esta grafica permite ver la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Según resultados para los Jefes en un 31% puntuaron riesgo alto-muy alto y para los Colaboradores en un 43% riesgo alto-muy alto. Indicando casos puntuales quienes presentan desacuerdo en relación a las recompensas que están percibiendo. Ver informe individual

Grafico 29. Comparativo entre Forma A y B en las Recompensas



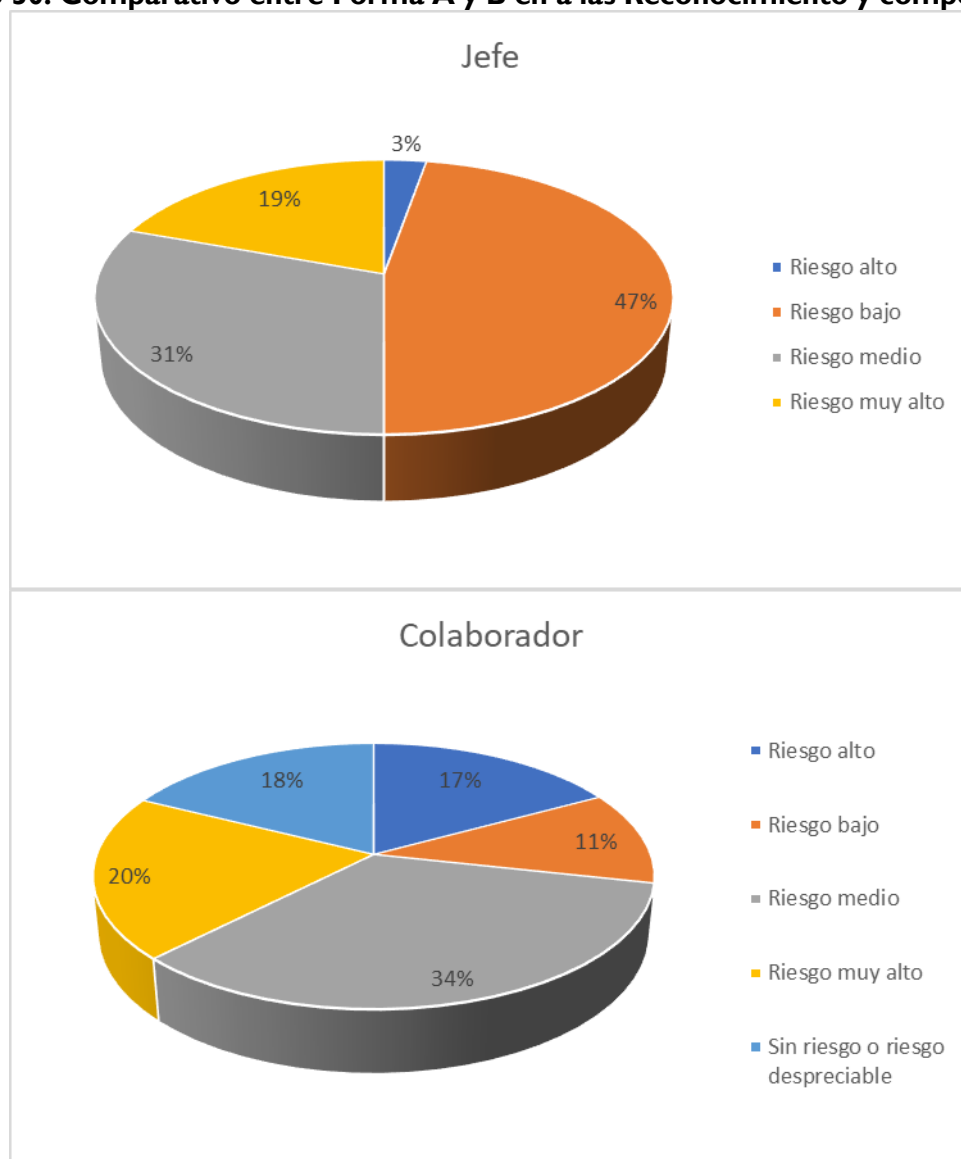


4.9.9.9.4 RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

Esta grafica hace mención al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Según resultados para los Jefes en un 22% perciben riesgo alto-muy alto y los Colaboradores en un 37% riesgo alto-muy alto. Dejando ver casos puntales de funcionarios que presentan inconformidad en cuanto a la retribución salarial y las condiciones de bienestar que les brinda la E.S.E Hospital Nazareth.

Grafico 30. Comparativo entre Forma A y B en a las Reconocimiento y compensación

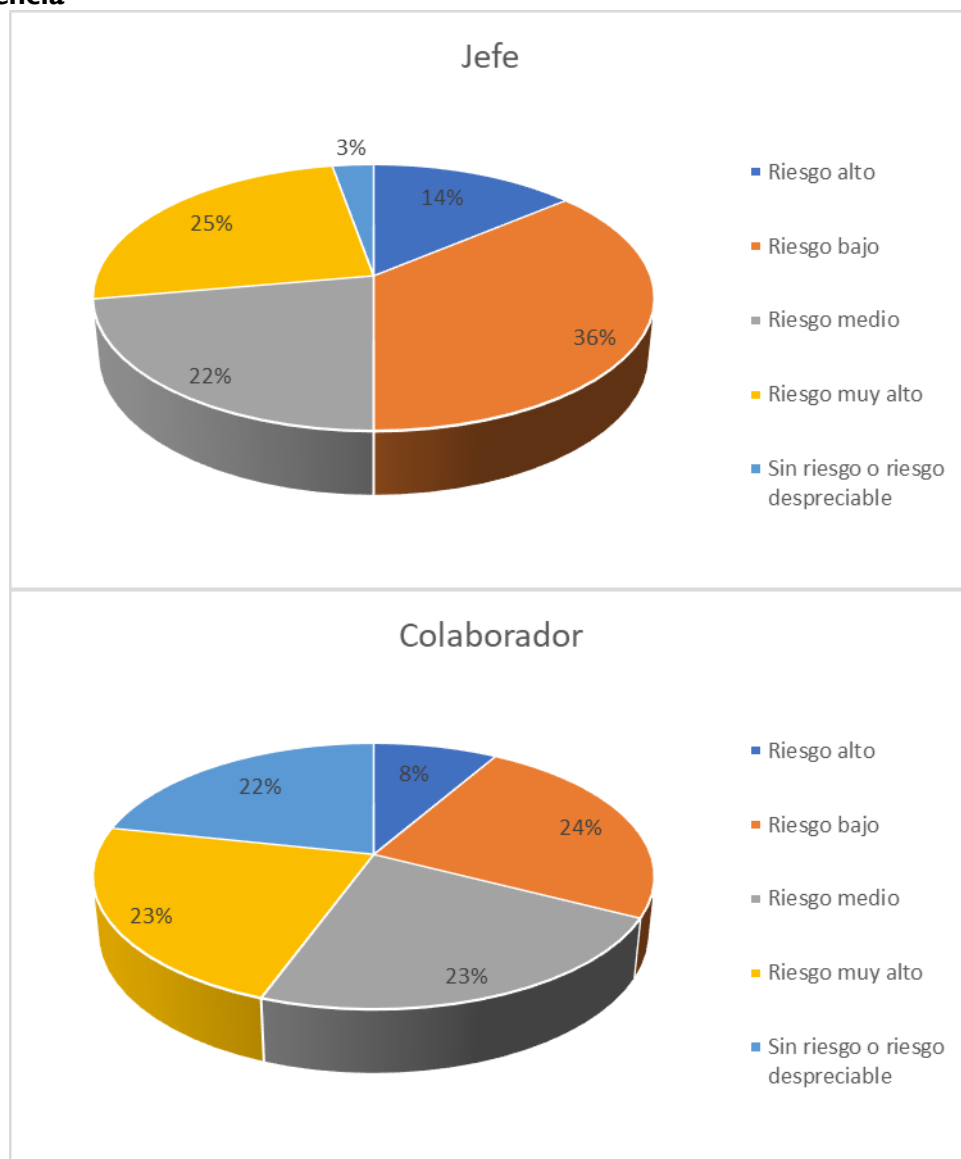




4.9.9.5 RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA

Esta grafica se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Según los resultados en los Jefes se percibe riesgo alto-muy alto en un 39%, similar para los Colaboradores en un 31% (alto-muy alto). Indicando que existen casos puntuales, de personas quienes consideran que hay poca estabilidad laboral y falta de sentido de pertenencia en la E.S.E Hospital Nazareth.

Grafico 31. Comparativo entre Forma A y B en a las Recompensas derivadas de la pertenencia





5. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados a nivel general, se concluye que, en la E.S.E Hospital Nazareth existe un riesgo psicosocial Alto, generando una necesidad de intervención inmediata, diseñada en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, con énfasis en las dimensiones descritas en el resumen que se presenta a continuación:

Tabla 3. Factores extralaborales

Dominios	Nivel Riesgo
Tiempo fuera del trabajo	Medio-Alto
Relaciones familiares	Sin Riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio-Alto
Situación económica del grupo familiar	Medio
Características de vivienda y su entorno	Sin Riesgo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Bajo
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Sin Riesgo



Tabla 4. Conclusiones factores intralaborales

Dominios	Dimensiones	Jefes	Colaboradores
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Medio-Bajo	Bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	Medio-Alto	Medio
	Retroalimentación del desempeño	Medio	Medio-Alto
	Relación con los colaboradores	Muy Alto	-----
Control sobre el trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Bajo
	Participación y manejo del cambio	Bajo	Bajo
	Claridad del rol	Alto	Medio-Bajo
	Capacitación	Medio	Bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	Bajo	Bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y físicas	Medio-Bajo	Bajo
	Demanda emocionales	Muy Alto	Alto
	Demandas cuantitativas	Medio-Alto	Medio
	Influencia del trabajo en el entorno extralaboral	Muy Alto	Medio-Alto
	Demandas de carga mental	Medio	Medio-Alto
	Demandas de la jornada de trabajo	Medio-Bajo	Bajo
	Exigencias de responsabilidad del cago	Alto	-----
	Consistencia del rol	Medio	-----



Recompensas	Recompensas derivadas a la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza	Medio	Medio-Bajo
	Reconocimientos y compensación	Bajo	Medio

De acuerdo a la tabla anterior se concluye la necesidad de intervención a nivel general para la E.S.E Hospital Nazareth, en las dimensiones: Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Relación con los colaboradores, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral, Demandas de carga mental y Exigencias de responsabilidad del cargo.



6. RECOMENDACIONES

1. Capacitación y Desarrollo

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los funcionarios adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Se pretende mediante la capacitación, crear un beneficio para la organización apuntando a acciones claves para el cambio positivo de los empleados, cambios reflejados en las aptitudes, conocimientos, actitudes y en la conducta grupal.

Plan de Trabajo: Diseñar y ejecutar las siguientes capacitaciones.

TEMAS	OBJETIVO	PLAN DE TRABAJO
• Relaciones Interpersonales • Liderazgo Efectivo – Feedback • Inteligencia Emocional • Mejoramiento de la vida familiar • Administración del tiempo • Manejo del estrés laboral	Fortalecer respuestas sanas y/o adecuadas a nivel físico y psicológico, a las que están expuestos los funcionarios de la E.S.E Hospital Nazareth.	Talleres con metodología VRAPA (Vivencia-Reflexión-Acción-Participación), que permitan a los participantes sensibilizarse frente al riesgo y adoptar una actitud participativa para el control del mismo.

2. Talleres de Descarga

Este programa se incluye como técnica de intervención de Factores de Riesgo Psicosocial, complementando los planes de capacitación y desarrollo.

Los talleres de descarga son una técnica para desarrollar una capacitación de manera lúdico-práctica, estos se denominan “Outdoor Training” por ser talleres de aprendizaje experimental al aire libre, guiados desde el pensamiento creativo y estratégico, centrado en logros y valores organizacionales como el trabajo en equipo y la efectiva comunicación.



Plan de Trabajo: Se realiza

1. Taller dirigido a un grupo máximo de 25 personas
2. Sesiones de 3 a 4 horas por taller, hasta cubrir toda la población
3. Desplazar a las personas a un espacio abierto y cómodo
4. Gestionar logística y recursos para la ejecución del taller

3. Acompañamiento personalizado

Es necesario contar con un acompañamiento individual o grupal para analizar temas y aportar una solución de conflictos adecuada a cada tema

Plan de trabajo: Seguimiento de un profesional en psicología para asistir tanto al individuo como al grupo, abriendo espacios según convengan.

4. Evaluaciones de desempeño

Las evaluaciones de desempeño permiten una comunicación abierta y específica entre el evaluador y el evaluado donde no solo se identifica las cosas que se deben mejorar, sino también las fortalezas de ambos lados, así mismo se abre el espacio para la auto-observación.

Continuar con los procesos de inducción y reinducción, donde les permitan a los funcionarios, tener mayor claridad frente a sus responsabilidades y tareas, con el objetivo de controlar los factores de riesgo en esta área.

5. Bienestar social

Brindar los espacios de integración no solamente entre empleados sino también entre familiares, incluyendo a los familiares en la cultura organizacional.



7. BIBLIOGRAFÍA

Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo Psicosocial en el trabajo. Villalobos Fajardo, G 2005.

Informe del Comité Mixto OIT – OMS sobre Medicina del Trabajo, 1984.

Ministerio de la Protección Social “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos profesionales” Diciembre 2007.

Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2646 de 2008.

Ministerio de la Protección Social “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial”. Julio 2010.

Ministerio de la Protección Social. Ley 1090 de septiembre 6 de 2006. Bogota. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo.

Ministerio de la Protección Social. Resolución 652 de 2012. Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y privadas.

Ministerio de la Protección Social. Resolución 1356 de 2012. Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación.