



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES
DE RIESGO PSICOSOCIAL



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS

NIT: 846000471

ASESORO: POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A – ARL

ELABORO: UNIMEDICAL DEL SUR S.A.S.

PROFESIONAL: Valentina Castaño Grajales

PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL

Licencia 2835-de 24 de diciembre del 2019

UNIMEDICAL DEL SUR

PUERTO ASÍS - PUTUMAYO



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



Contenido

1.	JUSTIFICACIÓN	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1	OBJETIVO GENERAL	4
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	REFERENTE CONCEPTUAL	5
4.	MARCO LEGAL	6
5.	METODOLOGÍA	8
6.	EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	9
7.	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	13
8.	RESULTADOS	15
8.1.	RESULTADOS NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A	17
8.2.	RESULTADOS NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A	22
8.3.	RESULTADOS ESCALA DE ESTRÉS FORMA A	23
8.4.	RESULTADOS NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA B	25
8.5.	RESULTADOS NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA B	30
8.6.	RESULTADOS ESCALA DE ESTRÉS FORMA B	31
9.	CONCLUSIONES	33
10.	RECOMENDACIONES	34



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



1. JUSTIFICACIÓN

En cumplimiento de la normativa vigente y en el marco de la responsabilidad legal y ética que tienen las organizaciones frente al bienestar de sus trabajadores, se considera fundamental la evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral. Esta evaluación permite identificar elementos que puedan afectar la salud mental, el desempeño y la calidad de vida de los colaboradores.

La Resolución 2646 de 2008 estableció por primera vez las disposiciones y responsabilidades relacionadas con la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, incluyendo también la determinación del posible origen laboral de patologías derivadas del estrés ocupacional. No obstante, esta resolución fue derogada por la Resolución 2764 de 2022, que actualiza y fortalece el enfoque de intervención adoptando formalmente la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, junto con la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención y los protocolos específicos correspondientes.

Desde este nuevo marco normativo, se reconoce que los factores intralaborales, extralaborales e individuales interactúan dinámicamente con la carga física y mental asociada al trabajo, teniendo una repercusión directa sobre la salud integral de los trabajadores. Esta interacción puede representar un riesgo cuando el trabajador percibe que no cuenta con un control suficiente sobre su entorno laboral o sobre las condiciones de su vida personal, situación que puede activar mecanismos psicológicos y fisiológicos que deterioran su bienestar.

Su objetivo principal es generar información precisa y confiable que permita focalizar acciones en los aspectos que requieren atención prioritaria, reduciendo la exposición a factores de riesgo y promoviendo un entorno de trabajo saludable y sostenible.

La presencia de riesgos psicosociales no solo afecta la salud mental y física de los trabajadores, sino también su productividad, la calidad de las relaciones interpersonales y el equilibrio vida-trabajo, lo que impacta de manera global en el clima organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este sentido, el presente informe recoge los resultados obtenidos tras la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación del Riesgo Psicosocial, en el ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS, con el propósito de identificar factores de riesgo críticos, orientar acciones preventivas, promover la salud mental y establecer estrategias de intervención que garanticen una gestión adecuada y sostenible del riesgo psicosocial en la organización.



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer las principales fuentes de riesgo y los factores de protección psicosocial presentes en la empresa ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS, mediante la aplicación de instrumentos de autorreporte validados en Colombia, con el propósito de definir una propuesta de intervención orientada a promover la salud mental y el bienestar de sus colaboradores.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y evaluar de forma subjetiva los factores psicosociales de riesgo y protección, tanto intralaborales como extralaborales, determinando su nivel de riesgo y la población afectada dentro de la ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS.
- Valorar la presencia de síntomas asociados a reacciones de estrés, con base en la percepción subjetiva de los trabajadores, estableciendo su nivel de riesgo y grado de afectación en la población evaluada.
- Proponer orientaciones y estrategias de intervención frente a los factores de riesgo psicosocial identificados, que sirvan como insumo para la planeación, diseño e implementación de acciones preventivas dentro de los programas actuales o futuros de la organización.



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



3. REFERENTE CONCEPTUAL

La evaluación de factores de riesgo psicosocial se fundamenta en la comprensión de diversas condiciones que, de forma interrelacionada, pueden incidir positiva o negativamente en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. A continuación, se definen los principales conceptos que orientan esta evaluación:

Factores Psicosociales

Son aquellos aspectos relacionados con el entorno laboral (factores intralaborales), el contexto social y personal del trabajador (factores extralaborales) y sus características individuales. Estos factores interactúan de manera dinámica a través de las percepciones y experiencias del individuo, influyendo directamente en su salud mental, física y en su rendimiento laboral.

Factores de Riesgo Psicosocial

Se refiere a las condiciones psicosociales que, una vez identificadas y evaluadas, evidencian un impacto negativo sobre la salud de los trabajadores o sobre el desempeño de sus funciones. Estos riesgos pueden derivarse de una inadecuada organización del trabajo, deficiencias en el liderazgo, relaciones laborales conflictivas, desequilibrio entre la vida personal y laboral, entre otros aspectos.

Factores Protectores Psicosociales

Son condiciones que contribuyen a fortalecer la salud mental y el bienestar del trabajador. Estos pueden estar presentes dentro del entorno laboral (como el apoyo social, el reconocimiento, la participación o el desarrollo profesional), en su contexto extralaboral (como redes de apoyo familiar o social) o en sus características personales (resiliencia, autoestima, habilidades de afrontamiento), y deben ser promovidos y fortalecidos como parte de la gestión integral del riesgo.

Estrés Laboral

El estrés es una respuesta adaptativa del individuo frente a demandas externas que son percibidas como excesivas, amenazantes o difíciles de manejar. Aunque el estrés puede surgir tanto en situaciones positivas como negativas, cuando se prolonga o se presenta con alta intensidad, puede desencadenar diversas alteraciones fisiológicas (como sudoración, taquicardia, tensión muscular), conductuales (insomnio, cambios en el apetito), emocionales (ansiedad, irritabilidad, depresión) y cognitivas (disminución de la concentración, problemas en la toma de decisiones y reducción de la creatividad).

Las condiciones laborales actuales, caracterizadas por la alta exigencia, el incremento de responsabilidades, la sobrecarga de trabajo y las largas jornadas laborales, han aumentado los



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



niveles de estrés y la exposición a factores psicosociales adversos. Esto ha generado una creciente preocupación en las organizaciones frente al impacto de estos factores sobre la salud de los trabajadores y ha motivado la incorporación de estrategias preventivas, reconociendo al talento humano como un recurso fundamental para el logro de los objetivos institucionales.

En ese contexto, la identificación, evaluación e intervención de los factores psicosociales se ha convertido en una práctica esencial dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de proteger la salud mental de los colaboradores y mejorar la calidad de vida laboral (Duro, 2005).

4. MARCO LEGAL

La prevención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo es un compromiso que asume el empleador al momento de contratar personal, debido a que la legislación colombiana exige en sus normas la intervención de estos.

A continuación, se mencionará históricamente el avance que hay con relación a este tema en el marco legal de nuestro país.

Decreto 614 de 1984, el literal C del artículo 2°: señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989, en su numeral 12 del artículo 10: una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

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.



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



Decreto 2566 de 2009, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1°: que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.

Resolución 652 de 2012, Por la cual se define la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de Riesgo Profesionales, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la resolución 2646 del 2008.

Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Se modifica el artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994, el artículo 22 de la ley 776 del 2002, que sustituyó el artículo 88 del Decreto – ley 1295 de 1994, el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto – ley 1295 de 1994 y los artículos 42,43 de la Ley 100 de 1993.

Resolución 1356 de 2012, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, que regula la implementación del comité de convivencia laboral, modifica temas específicos como el número que debe integrar el comité de convivencia laboral, en representación de los trabajadores y en representación de los empleados, según el número de trabajadores vinculados a la empresa, se amplíalos plazos para las reuniones ordinarias, y para la implementación del comité de convivencia laboral en la empresa.

Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Establece la atención integral e integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Se dictan las definiciones en materia de salud mental, derechos de las personas, responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en cuanto deben establecer acciones y actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, además, garantizar que dentro del SG-SST se incluya el monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial. Se define la conformación y funciones del Consejo Nacional de Salud Mental.

Decreto 1477 de 2014, Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Modifica el decreto 2566 de 2009.

Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



Resolución 2404 de 2019, Por medio 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.

Resolución 2764 de 2022, Por medio 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. Deroga Resolución 2404 de 2019.

5. METODOLOGÍA

5.1. DISEÑO Y POBLACIÓN

El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, donde se evalúa a 24 trabajadores activos de la ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS, a quienes se les aplico la Batería de Riesgo Psicosocial.

5.2. PROCEDIMIENTO

1. Convocatoria de ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS. a sus trabajadores operativos, administrativos y asistenciales.
2. Sensibilización en Factores de Riesgo Psicosocial, dirigida a todos los trabajadores de ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS. que participan en el estudio.
3. Aceptación de Consentimiento Informado por cada uno de los participantes.
4. Evaluación de Factores de riesgo psicosocial, realizado por psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo.
5. Tabulación de respuestas y transformación de valores.
6. Análisis de Resultados, realizado por psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo.

5.3. INSTRUMENTO

De acuerdo con la Resolución 2404 del 22 de julio de 2019, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial diseñada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, es el único instrumento validado en Colombia para la medición y diagnóstico de los factores de Riesgo psicosocial en las empresas.



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



El instrumento de evaluación está compuesto por una ficha, cuestionarios, guías que permiten adaptar las preguntas en concordancia con la relación de cada trabajador y su entorno laboral para identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa.

Instrumentos que componen la batería:

- Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

6. EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para la identificación y evaluación de los factores psicosociales Intralaboral y Extralaboral se utilizaron cuatro de los instrumentos de Batería para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial, validada en Colombia, avalada y publicada por el Ministerio de Protección Social en noviembre de 2010.

Los instrumentos que se utilizaron son:

- Ficha de datos generales: Información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosociales Intralaborales en dos formas: FORMA A: Se aplicará a los trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos. FORMA B: Se aplicará a los trabajadores con cargos de auxiliares u operarios.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosociales Extralaborales.
- Cuestionario para la evaluación de estrés.

Estos instrumentos permiten evaluar la percepción del trabajador con respecto a las siguientes variables, clasificadas en Dominios y Dimensiones:

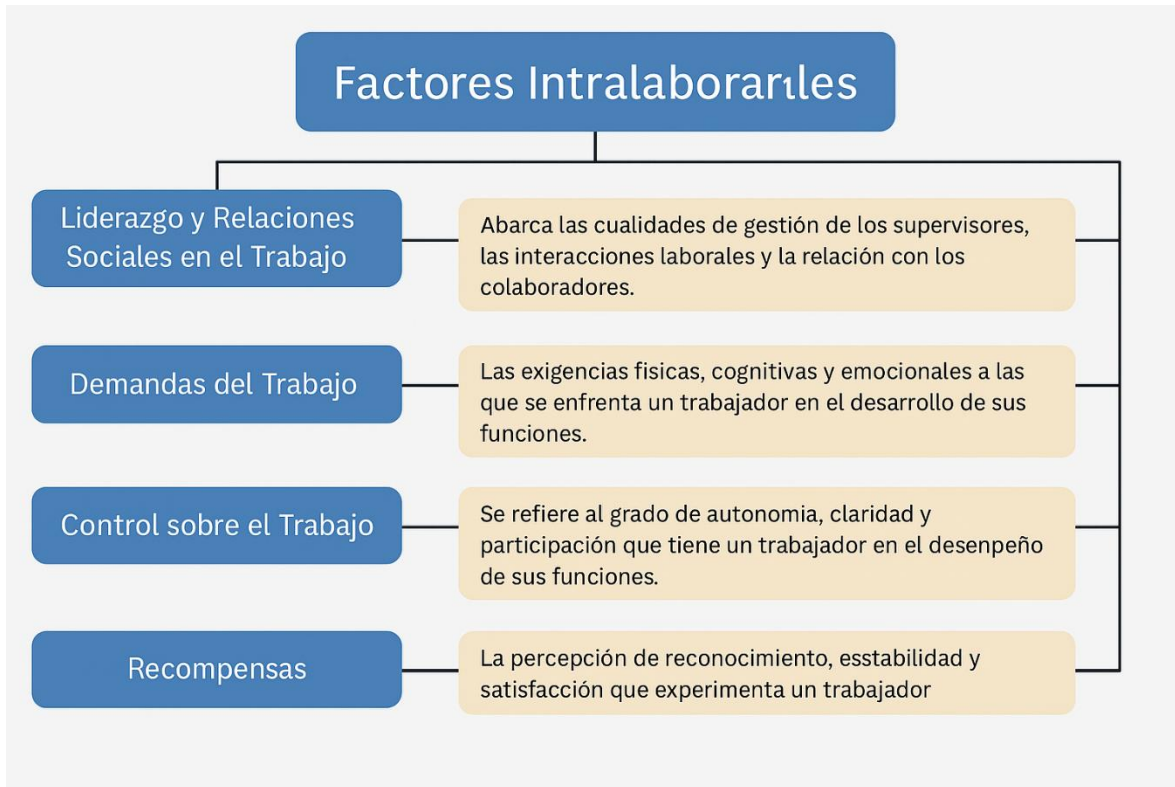


INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES
DE RIESGO PSICOSOCIAL



Nombre y definición de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Evaluados

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRA-LABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas Cuantitativas Demandas de Carga Mental Demandas Emocionales Exigencias de Responsabilidad del Cargo Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico Demandas de la Jornada de Trabajo Consistencia del Rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y Autonomía sobre el trabajo Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas Participación y Manejo del Cambio Claridad en el rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del Liderazgo Relaciones Sociales en el Trabajo Retroalimentación del Desempeño Relación con los Colaboradores (Subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y Compensación Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización del Trabajo que se realiza.



Nombre y definición de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral Evaluados

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRA-LABORALES.	<p>Tiempo Fuera del Trabajo</p> <p>Relaciones Familiares</p> <p>Comunicación y Relaciones Interpersonales</p> <p>Situación Económica del Grupo Familiar</p> <p>Características de la Vivienda y de su Entorno</p> <p>Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo</p> <p>Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.</p>



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

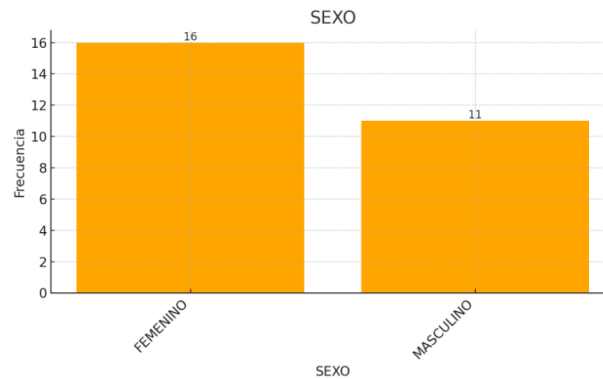


Cuestionario de estrés

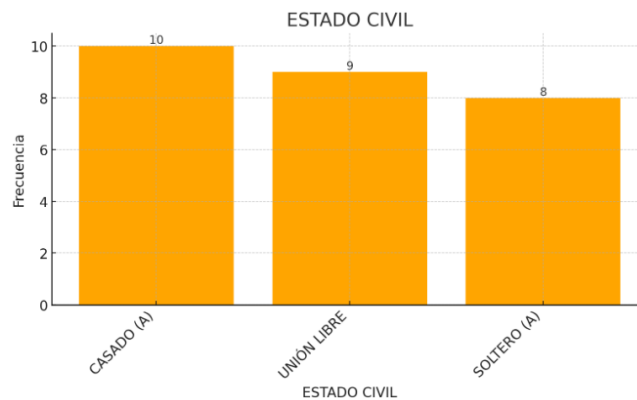
El estrés laboral, según lo establecido en el manual de aplicación de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial, es una respuesta fisiológica, psicológica y conductual que se presenta cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad de respuesta o los recursos del trabajador para afrontarlas adecuadamente. Aunque el estrés en sí mismo no constituye una enfermedad, cuando se presenta de manera sostenida o intensa puede convertirse en un riesgo psicosocial relevante, con implicaciones negativas para la salud física y mental del individuo, tales como agotamiento, ansiedad, irritabilidad, alteraciones del sueño, somatizaciones, disminución del rendimiento y, en casos graves, patologías como trastornos depresivos o cardiovasculares. Entre las condiciones laborales que con mayor frecuencia se asocian con niveles elevados de estrés se encuentran la sobrecarga laboral, la ambigüedad o conflicto de rol, el bajo control sobre las tareas, la escasa retroalimentación o reconocimiento, los estilos de liderazgo autoritario o ausente, y las relaciones interpersonales conflictivas. La identificación oportuna de estos factores, mediante la aplicación de instrumentos estandarizados, permite diseñar intervenciones organizacionales e individuales orientadas a mitigar sus efectos, promover entornos de trabajo saludables y mejorar el bienestar general de los trabajadores.

CONSTRUCTO	SINTOMAS
ESTRÉS	Síntomas fisiológicos. Síntomas de comportamiento social. Síntomas intelectuales y laborales. Síntomas psico-emocionales.

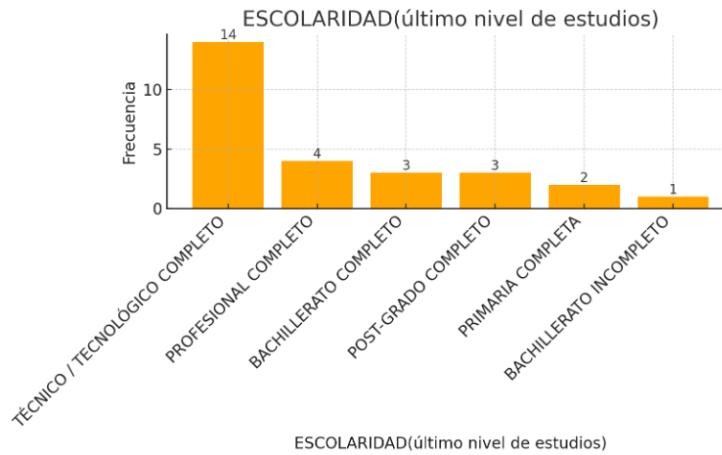
7. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO



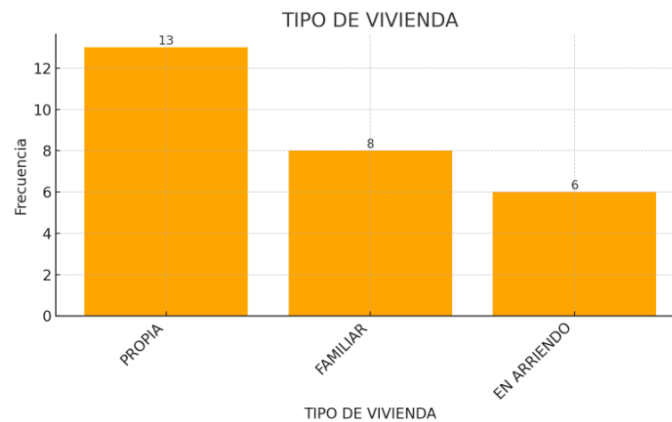
La gráfica muestra que el 59 % de los participantes corresponde al sexo femenino y el 41 % al masculino, lo que evidencia una mayor presencia de mujeres dentro del equipo evaluado. Este comportamiento es coherente con la tendencia del sector salud, donde el rol asistencial suele estar mayoritariamente ocupado por mujeres. Este tipo de distribución puede influir en la dinámica laboral, ya que las responsabilidades múltiples y las cargas extralaborales suelen afectar de manera diferenciada a las mujeres, lo que debe tenerse en cuenta al momento de interpretar los factores psicosociales identificados.



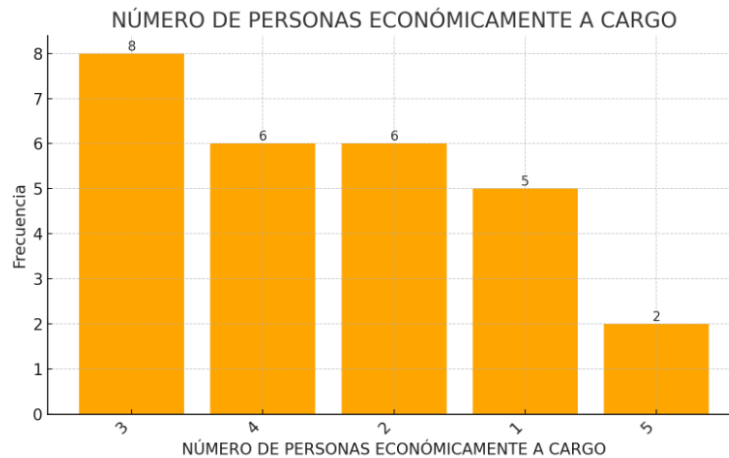
Los resultados indican que el 37 % de los trabajadores se encuentran casados, el 33 % en unión libre y el 30 % solteros. Esto evidencia que la mayoría posee responsabilidades familiares y de pareja, lo cual puede incidir en la conciliación entre la vida laboral y personal. Aquellos con cargas familiares mayores pueden verse más afectados ante jornadas extensas o demandas laborales elevadas, lo que resulta relevante para comprender el impacto de las condiciones laborales sobre el bienestar emocional y el estrés.



La escolaridad predominante corresponde al nivel técnico/tecnológico (52 %), seguido de profesionales (15 %) y bachillerato o primaria (33 % sumados). Este perfil muestra que la mayoría del personal evaluado posee formación técnica y tecnológica, aspecto común en instituciones hospitalarias donde gran parte de la planta pertenece al área asistencial. Este nivel educativo influye en las expectativas laborales, oportunidades de crecimiento y percepción de autonomía, por lo que resulta un elemento clave en el análisis del riesgo psicosocial y la satisfacción laboral.



En la gráfica se observa que el 48 % de los trabajadores cuenta con vivienda propia, el 30 % reside en vivienda familiar y un 22 % vive en arriendo. Este comportamiento refleja una relativa estabilidad habitacional, lo que puede ser un factor protector frente a preocupaciones económicas. No obstante, quienes viven en arriendo o en vivienda familiar pueden experimentar mayores tensiones financieras o dinámicas familiares que influyan en su carga extralaboral, afectando potencialmente su bienestar emocional.



Los resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores tiene entre 2 y 4 personas a cargo, lo que sugiere una importante responsabilidad económica que puede incrementar la presión extralaboral. Este factor es especialmente relevante en contextos como el hospitalario, donde los niveles de exigencia y estrés laboral ya son elevados. Un mayor número de dependientes puede estar relacionado con mayores preocupaciones financieras, menor tiempo para el autocuidado y mayor vulnerabilidad frente al agotamiento emocional.

8. RESULTADOS

Los resultados evaluados en el presente informe corresponden a una muestra de **24 empleados de la ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS**, quienes representan el 100% de los trabajadores que diligenciaron la prueba y cuyos datos serán interpretados bajo dicha proporción en los comentarios de cada una de las gráficas presentadas.

La información contenida en este documento se deriva del procesamiento y análisis de los cuestionarios que conforman la **Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial**, aplicada en la organización. Es importante aclarar que el número total de personas evaluadas corresponde únicamente a aquellos colaboradores que diligenciaron voluntariamente la prueba, y que en algunos casos se presentaron registros parciales, es decir, trabajadores que completaron únicamente una parte de los formularios. En este sentido, se observa una ligera variación entre el número de personas que respondieron los módulos intralaboral y extralaboral y estrés, debido a que algunos no completaron la totalidad del cuestionario; no obstante, la muestra obtenida es suficiente para ofrecer un panorama confiable sobre las condiciones generales de la empresa en relación con los aspectos evaluados.



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



Este informe presenta resultados tanto cuantitativos como cualitativos, con el fin de ofrecer una visión integral y detallada de la situación psicosocial de los trabajadores. La información se organiza y describe de manera sistemática, conforme a la estructura establecida por la batería, abordando los dominios, dimensiones y niveles de riesgo identificados en el proceso.

Todas las puntuaciones directas se transformaron y fueron convertidas en los siguientes rangos de riesgo:

RANGO DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
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 o 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 requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

De acuerdo con el modelo teórico explicado anteriormente, los siguientes resultados dan cuenta de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaboral y finalmente, se encuentran los resultados de la evaluación de estrés.



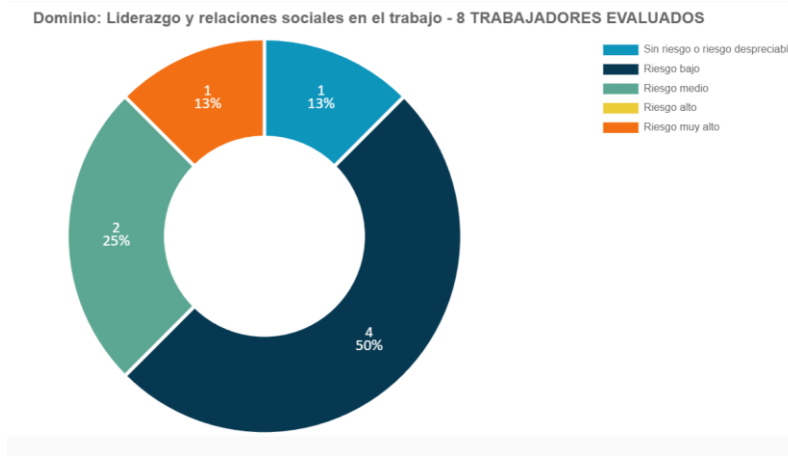
INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



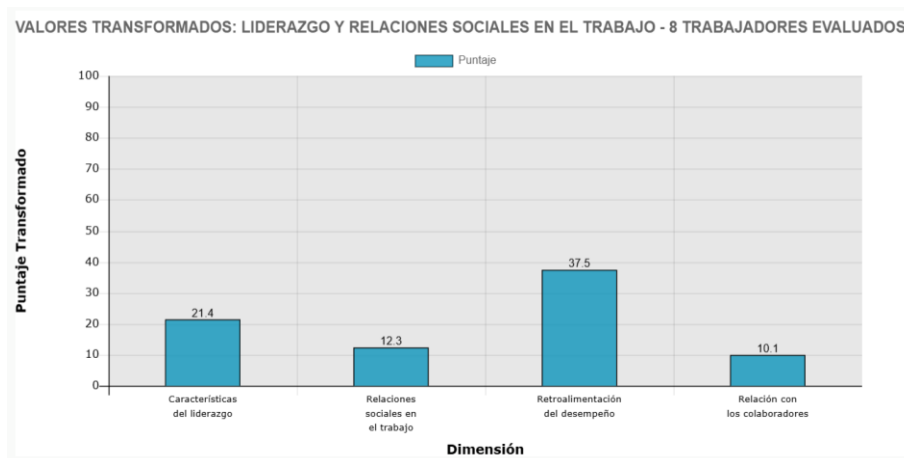
8.1. RESULTADOS NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO							
Domínios	Dimensiones	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,4	3	1	3		1
	Relaciones sociales en el trabajo	12,3	3	2	2	1	
	Retroalimentación del desempeño	37,5	1	3	1	2	1
	Relación con los colaboradores	10,1	6			2	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		17,8	1	4	2		1
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	9,4	3	2	2	1	
	Capacitación	44,8	1	2	2		3
	Participación y manejo del cambio	23,4	2	4	1	1	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	8,6	3	3	1		1
Control y autonomía sobre el trabajo	35,4	2	1	1	1	3	1
Control sobre el trabajo		20,7	1	3	3		1
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	34,4	1	2	2		3
	Demandas emocionales	27,8	4	1		1	2
	Demandas cuantitativas	43,2	1	1	3	2	1
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	47,7		1	4	1	2
	Exigencias de responsabilidad del cargo	54,7	1	4	1	2	
	Demandas de carga mental	78,1	2	1	2	1	2
	Consistencia del rol	27,5	3	1	2		2
Demandas de la jornada de trabajo	33,3	1	2	1	3	1	
Demandas del trabajo		41,4	1	2	2		3
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	6,9	2	3	2	1	
	Reconocimiento y compensación	24,5	2		3	2	1
Recompensas		16,5	2		3	3	
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		27,7	1	4		2	1

8.1.1. RESULTADOS DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: FORMA A

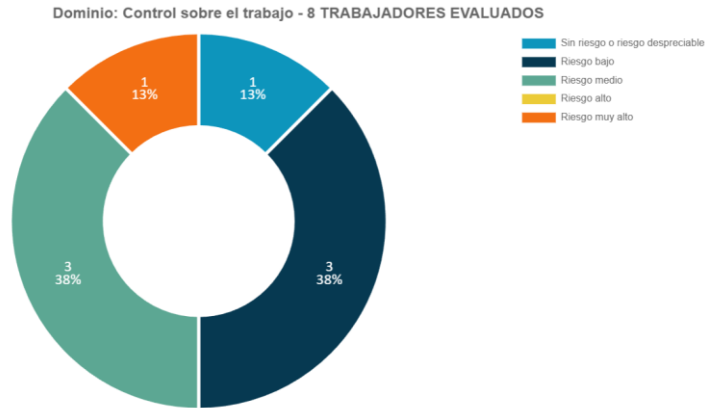


La gráfica evidencia que el 50 % de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo, mientras que el 25 % está en riesgo medio, el 13 % en riesgo alto y otro 13 % sin riesgo. Esta distribución sugiere que, aunque la mitad de los colaboradores percibe adecuadas prácticas de liderazgo y relaciones sociales, existe un grupo relevante que experimenta dificultades asociadas a la calidad de la supervisión, la comunicación con el líder o el ambiente social. La presencia de riesgo alto indica posibles fallas puntuales en el estilo de liderazgo, retroalimentación o relaciones interpersonales, lo cual puede impactar el clima laboral si no se atiende oportunamente.

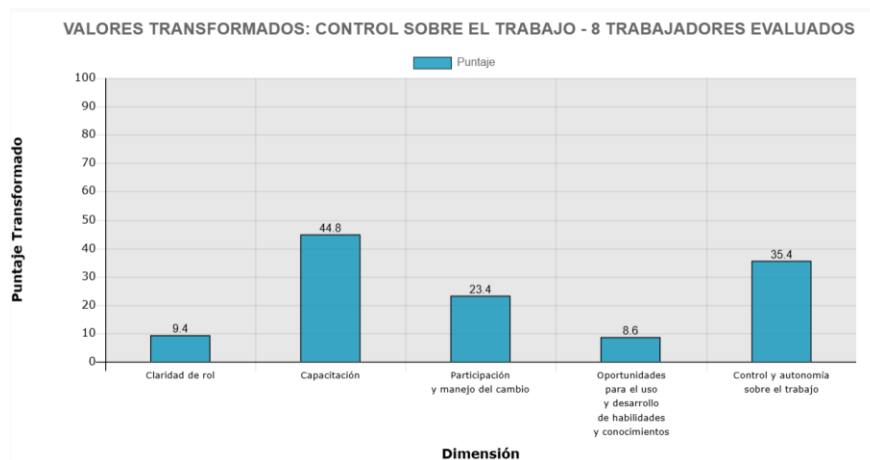


En esta gráfica se observa que la dimensión con mayor puntaje es “Retroalimentación del desempeño” (37.5), lo que sugiere oportunidades claras de mejora en la forma como se brindan orientaciones, reconocimientos y comentarios sobre el trabajo realizado. “Características del liderazgo” (21.4), “Relaciones sociales en el trabajo” (12.3) y “Relación con los colaboradores” (10.1) presentan puntajes bajos, indicando que, si bien no representan niveles críticos, es necesario fortalecer la comunicación entre jefes y trabajadores, así como la cohesión social y los mecanismos de apoyo interpersonal dentro del equipo.

8.1.2. RESULTADOS DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO - FORMA A



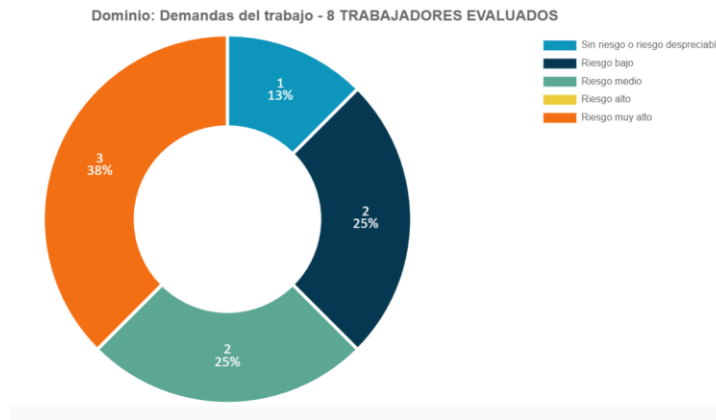
La gráfica muestra una distribución equilibrada, con el 38 % de los trabajadores en riesgo bajo, otro 38 % en riesgo medio y un 13 % tanto en riesgo alto como sin riesgo. Esto evidencia que, aunque una parte significativa del personal percibe un adecuado nivel de autonomía, claridad de funciones y participación, existe también un porcentaje que identifica dificultades en su capacidad para influir sobre las decisiones, recibir información suficiente sobre los cambios o manejar el ritmo de trabajo. Los niveles de riesgo medio y alto sugieren la necesidad de revisar procesos internos relacionados con capacitación, definición de roles y oportunidades para el desarrollo profesional.



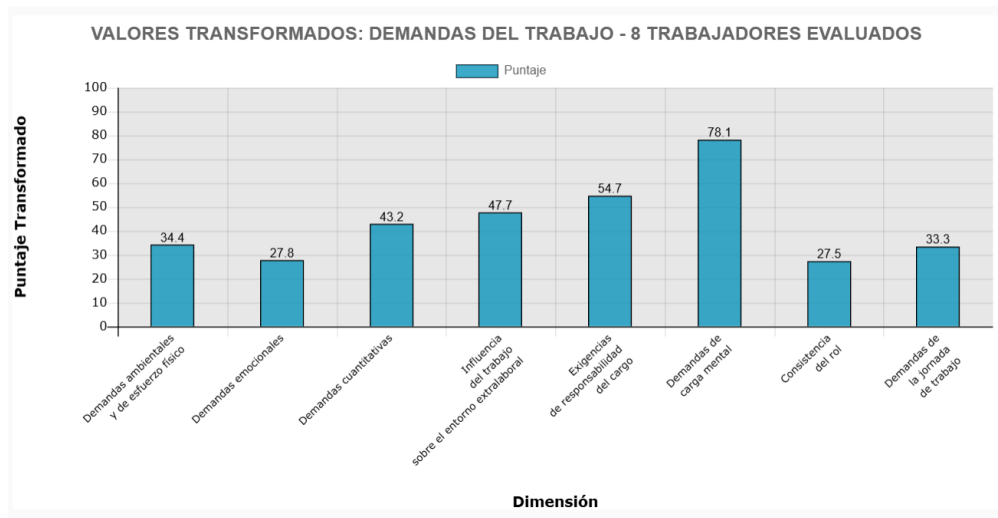
Los puntajes muestran que “Capacitación” (44.8) y “Control y autonomía sobre el trabajo” (35.4) son las dimensiones que más requieren intervención, ya que reflejan percepciones de insuficiente formación y limitaciones en la toma de decisiones. “Participación y manejo del cambio” (23.4) y “Claridad de rol” (9.4) presentan valores menores, indicando oportunidades para mejorar la difusión de información, la inclusión del trabajador en decisiones operativas y la estabilidad en los

procedimientos. “Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades” (8.6) evidencia un bajo aprovechamiento del talento humano, lo que podría comprometer la motivación a largo plazo si no se ajusta.

8.1.3. RESULTADOS DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO - FORMA A



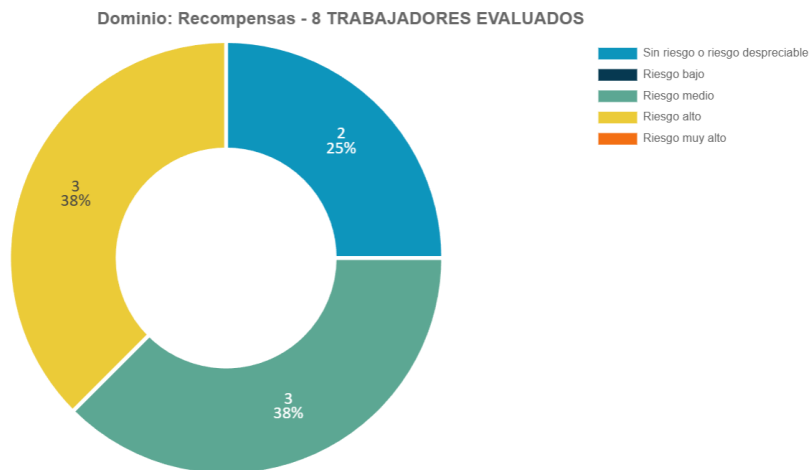
La gráfica evidencia que el 38 % de los colaboradores se encuentra en riesgo alto, seguido de un 25 % en riesgo medio, un 25 % en riesgo bajo y un 13 % sin riesgo. Esta distribución muestra una tendencia significativa hacia cargas laborales exigentes, presión por tiempos, ritmo acelerado o múltiples responsabilidades simultáneas. Los niveles altos indican que varios trabajadores experimentan demandas que podrían sobrepasar su capacidad de respuesta, aumentando la probabilidad de fatiga, estrés o disminución del rendimiento si no se toman medidas organizacionales para balancear las exigencias laborales.



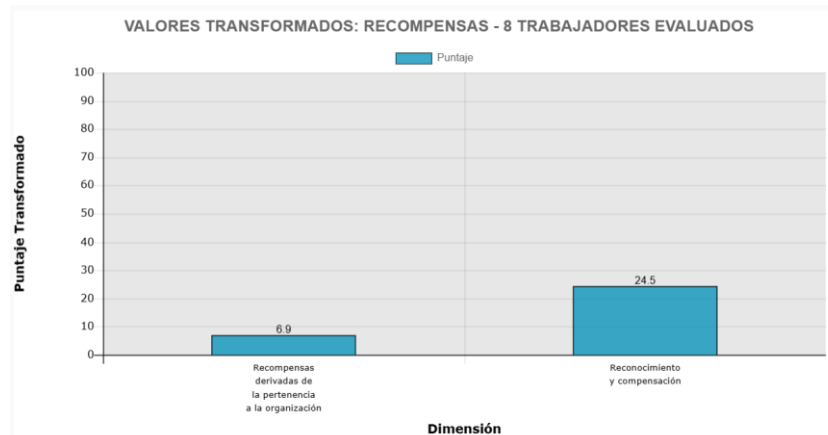
Los puntajes indican que las mayores cargas percibidas corresponden a “Demandas de carga mental” (78.1), “Demandas de la jornada laboral” (54.7) y “Demandas cualitativas” (47.7), lo que demuestra que los trabajadores enfrentan exigencias cognitivas elevadas, jornadas prolongadas o tareas que

requieren alta concentración. También sobresalen “Demandas emocionales” (27.8) y “Demandas ambientales” (27.5), mostrando que el entorno y las situaciones emocionalmente exigentes también influyen en el nivel de riesgo. En su conjunto, los resultados sugieren una dinámica laboral que requiere revisar procesos, redistribuir responsabilidades y promover estrategias de prevención del estrés.

8.1.4. RESULTADOS DOMINIO RECOMPENSAS - FORMA A



La gráfica refleja que el 38 % de los trabajadores se encuentra en riesgo medio y otro 38 % en riesgo alto, mientras que el 25 % se ubica en riesgo bajo. Esta distribución evidencia una percepción marcada de insuficiencia en los mecanismos de reconocimiento, compensación o retribución emocional, económica y simbólica dentro de la organización. El riesgo alto indica que algunos colaboradores podrían sentirse poco valorados o percibir desequilibrios entre el esfuerzo realizado y las recompensas ofrecidas, situación que puede impactar la motivación, la satisfacción laboral y la permanencia en el empleo.

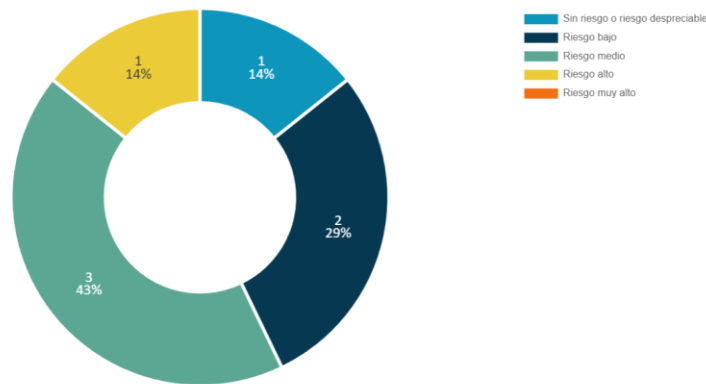


Los puntajes muestran un valor bajo en “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización” (6.9), lo que indica que los trabajadores podrían no estar percibiendo estabilidad, oportunidades de crecimiento, beneficios o reconocimiento institucional. La dimensión “Reconocimiento y compensación” (24.5) también evidencia oportunidades de mejora, sugiriendo que los trabajadores podrían estar percibiendo un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y los incentivos recibidos. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer estrategias de reconocimiento y comunicación interna.

8.2. RESULTADOS NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A

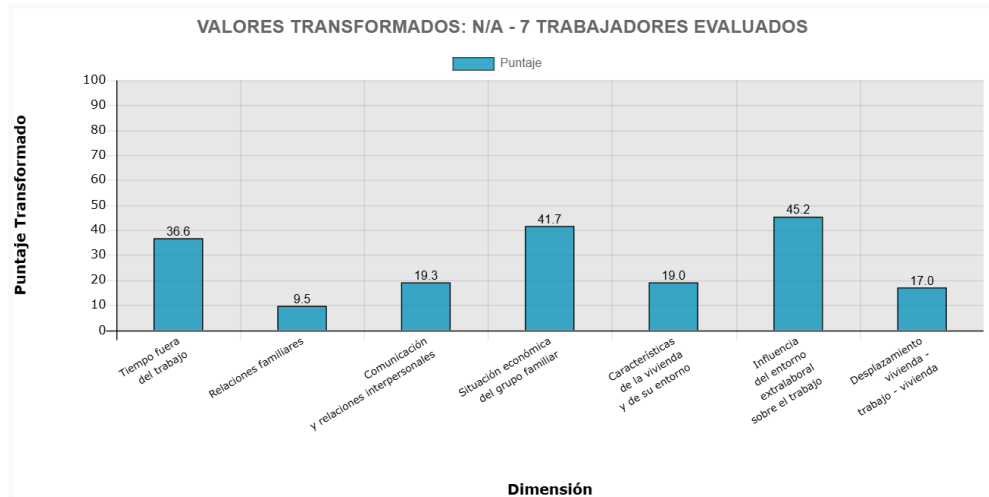
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO						
Dimensiones	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	36,6		2	2	3	
Relaciones familiares	9,5	4	3			
Comunicación y relaciones interpersonales	19,3	2		1	4	
Situación económica del grupo familiar	41,7	2		2	1	2
Características de la vivienda y de su entorno	19,0		1	2	2	2
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	45,2	1			1	5
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	17,0	1	2	2	2	
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	24,9	1	2	3	1	

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - 7 TRABAJADORES EVALUADOS



La gráfica muestra que el 43 % de los trabajadores se encuentra en riesgo medio, seguido de un 29 % en riesgo bajo, un 14 % sin riesgo y un 14 % en riesgo alto. Este comportamiento indica que, aunque la mayoría presenta condiciones extralaborales manejables, existe un grupo significativo que experimenta factores externos (familiares, económicos, sociales o personales) que podrían influir en su bienestar emocional y desempeño laboral. El riesgo alto, aunque minoritario, sugiere que algunos

trabajadores enfrentan cargas familiares, dificultades de manejo del tiempo o situaciones personales que podrían requerir apoyo adicional.

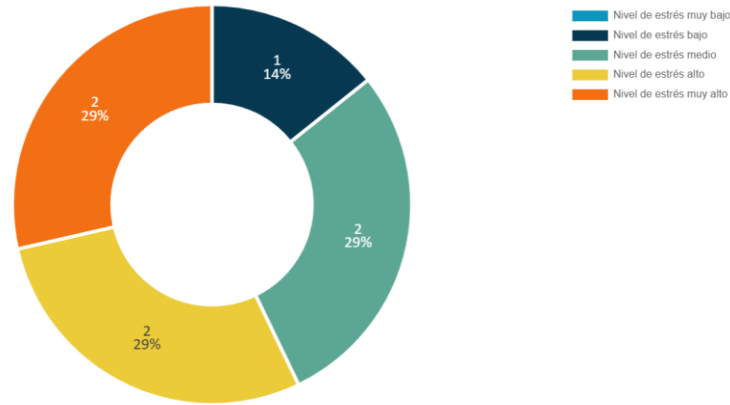


Los puntajes muestran que las dimensiones más afectadas son “Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” (45.2), “Situación económica del grupo familiar” (41.7) y “Tiempo fuera del trabajo” (36.6), indicando que la carga familiar, las responsabilidades personales, el manejo del tiempo y factores económicos tienen un impacto directo sobre la experiencia laboral. En contraste, dimensiones como “Relaciones familiares” (9.5), “Desplazamiento vivienda–trabajo” (17.0) y “Características de la vivienda” (19.0) presentan mejores condiciones, reflejando estabilidad en esos aspectos. En general, se evidencia que la vida personal juega un papel relevante en el nivel de riesgo psicosocial del grupo evaluado.

8.3. RESULTADOS ESCALA DE ESTRÉS FORMA A

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO						
	Puntaje (Transformado)	Niveles de Estrés Muy Bajo	Niveles de Estrés Bajo	Niveles de Estrés Medio	Niveles de Estrés Alto	Niveles de Estrés Muy Alto
TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS	24,6		1	2	2	2

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS - 7 TRABAJADORES EVALUADOS



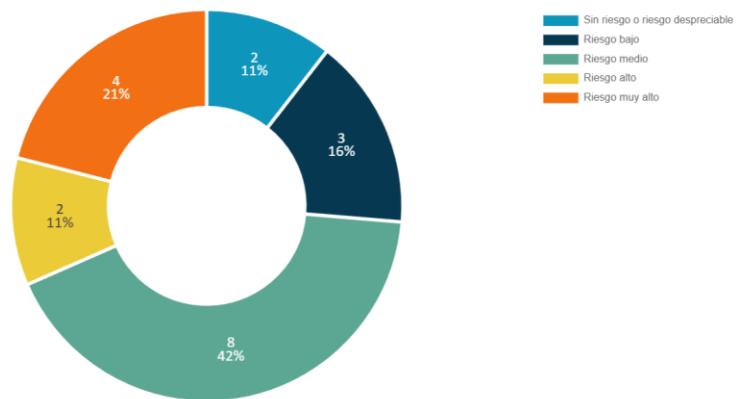
La gráfica muestra una distribución equilibrada entre los niveles de estrés medio (29 %), alto (29 %) y muy alto (29 %), con un 14 % en nivel bajo. Esta distribución evidencia que la mayoría de los trabajadores experimenta manifestaciones fisiológicas, cognitivas y emocionales asociadas al estrés, lo cual representa un factor de alerta que podría comprometer el rendimiento, la estabilidad emocional y el bienestar general si no se implementan acciones preventivas y correctivas. La presencia de niveles altos y muy altos en casi dos tercios del grupo indica que las condiciones de trabajo, sumadas a factores individuales y extralaborales, están generando una sobrecarga significativa que debe ser gestionada de manera prioritaria.

8.4. RESULTADOS NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA B

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO							
Domínios	Dimensiones	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	20,3	6	2	4	4	3
	Relaciones sociales en el trabajo	27,4	1	2	9	1	6
	Retroalimentación del desempeño	28,9	3	5	4	6	1
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		24,6	2	3	8	2	4
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	18,9	3	2	5	5	4
	Capacitación	9,6	12	3	2	1	1
	Participación y manejo del cambio	36,0	5	3	3	7	1
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	26,0	6	3	7	3	
	Control y autonomía sobre el trabajo	67,1	3	2	5	4	5
Control sobre el trabajo		29,8	3	7	2	5	2
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	41,9	1	3	6	2	7
	Demandas emocionales	53,5	2		2	2	13
	Demandas cuantitativas	43,0	2	6	4	3	4
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	46,1		3	1	9	6
	Demandas de carga mental	78,7	1	3	2	7	6
	Demandas de la jornada de trabajo	39,5	5	4	3	4	3
Demandas del trabajo		49,4	2			4	13
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5,3	13	2	2		2
	Reconocimiento y compensación	21,5	3	3	5	6	2
Recompensas		15,0	3	5	6	2	3
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		34,6	2		6	2	9

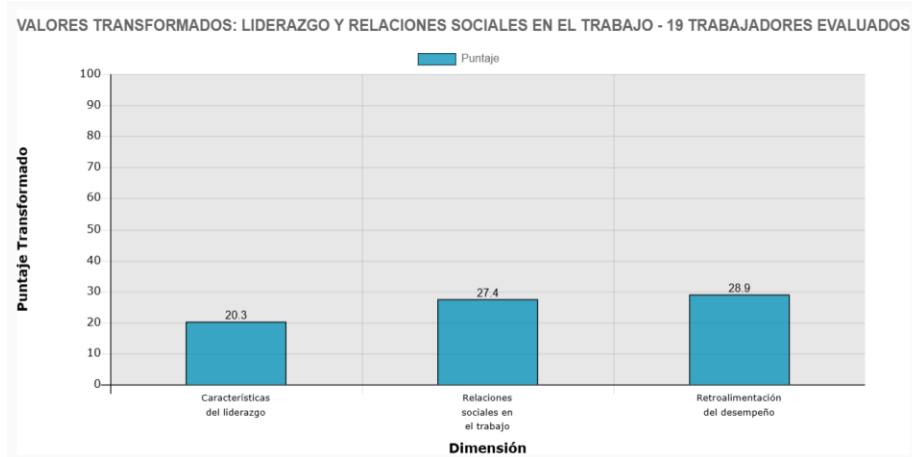
8.4.1. RESULTADOS DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO-FORMA B

Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - 19 TRABAJADORES EVALUADOS



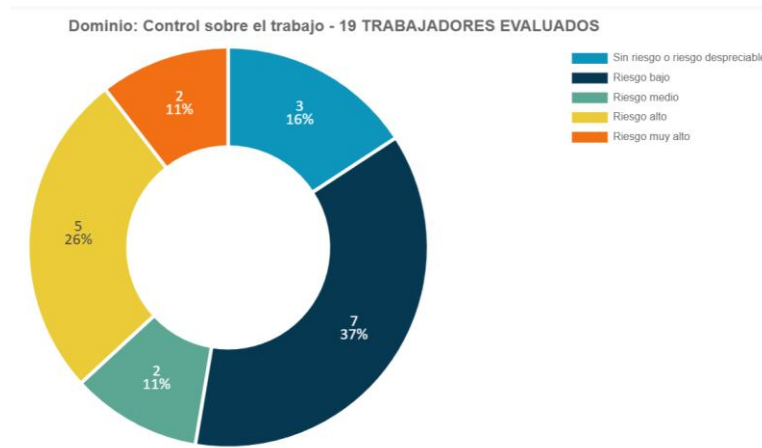
En esta gráfica se observa que el 42 % de los trabajadores se encuentra en riesgo medio, seguido del 21 % en riesgo muy alto, un 16 % en riesgo bajo, un 11 % sin riesgo y otro 11 % en riesgo alto. Esta

distribución indica que, aunque una parte del personal percibe condiciones aceptables en materia de liderazgo y ambiente social, existe un grupo considerable en niveles altos y muy altos, lo que señala dificultades en la calidad de la comunicación con los líderes, la cohesión del equipo, el apoyo social y la forma en que se gestionan las relaciones interpersonales. Este comportamiento sugiere la necesidad de fortalecer competencias blandas en los mandos medios y robustecer estrategias de comunicación organizacional.

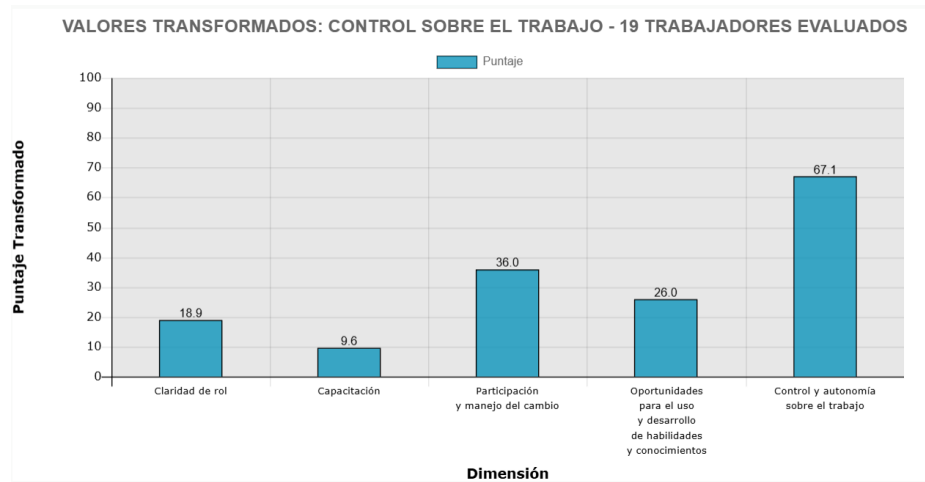


Los valores transformados muestran que las dimensiones “Relaciones sociales en el trabajo” (27.4) y “Retroalimentación del desempeño” (28.9) son las que presentan mayor puntaje, lo cual indica que los trabajadores podrían estar enfrentando dificultades moderadas en términos de interacción social, apoyo entre compañeros y claridad en la retroalimentación recibida. La dimensión “Características del liderazgo” (20.3) también evidencia retos importantes relacionados con la manera en que se dirige, orienta y acompaña al personal. En conjunto, los resultados demuestran la necesidad de fortalecer el liderazgo comunicativo y la construcción de ambientes laborales colaborativos.

8.4.2. RESULTADOS DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO - FORMA B



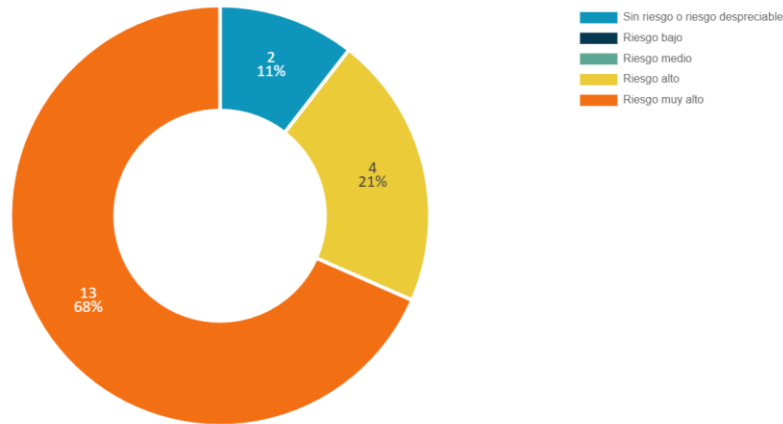
La gráfica muestra que el 37 % de los trabajadores se encuentra en riesgo medio, seguido del 26 % en riesgo alto, un 16 % sin riesgo, un 11 % en riesgo bajo y otro 11 % en riesgo muy alto. Esta distribución evidencia que una proporción significativa del grupo percibe dificultades en su nivel de autonomía, claridad de funciones, acceso a la información y participación en decisiones laborales. La presencia de riesgo alto y muy alto en un 37 % del total indica limitaciones importantes en la manera como se gestiona la autonomía, lo que puede generar tensiones, inseguridad sobre las responsabilidades y poca capacidad de influencia en los procesos de trabajo.



Los puntajes evidencian que la dimensión con mayor necesidad de intervención es “Control y autonomía sobre el trabajo” (67.1), lo que demuestra que los trabajadores perciben restricciones significativas para decidir cómo realizar sus tareas, organizar su tiempo o influir en su propio proceso laboral. Le siguen “Participación y manejo del cambio” (36.0) y “Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades” (26.0), lo que sugiere carencias en la comunicación de decisiones organizacionales y en la proyección profesional. Las dimensiones “Claridad de rol” (18.9) y “Capacitación” (9.6) presentan puntajes bajos, indicando vacíos en la definición de funciones y en la formación continua requerida para ejecutar eficientemente las tareas.

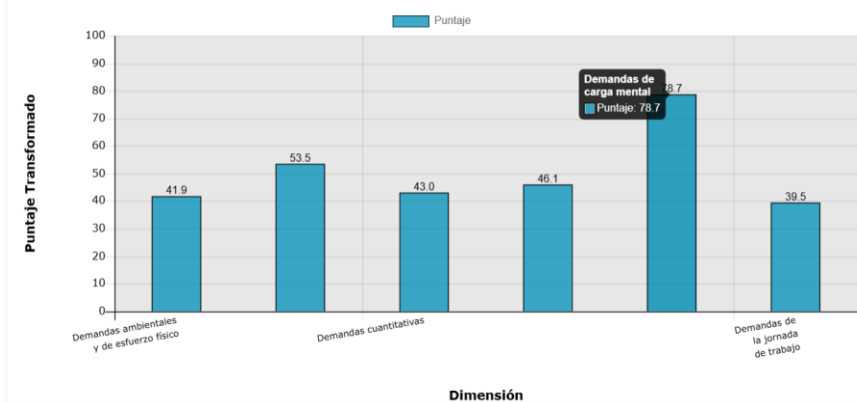
8.4.3. RESULTADOS DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO - FORMA B

Dominio: Demandas del trabajo - 19 TRABAJADORES EVALUADOS



La gráfica refleja una situación crítica, ya que el 68 % de los trabajadores se encuentra en riesgo muy alto, el 21 % en riesgo alto y solo el 11 % en riesgo medio, sin presencia de niveles bajos o sin riesgo. Esto indica que la carga laboral percibida es excesiva para la gran mayoría del personal, manifestándose en ritmo acelerado, presión por el cumplimiento de tareas, multiplicidad de responsabilidades y exigencias cognitivas elevadas. Esta tendencia implica un riesgo elevado de afectación en la salud mental, aumento del estrés, agotamiento laboral y disminución del rendimiento si no se realiza una intervención organizacional inmediata.

VALORES TRANSFORMADOS: DEMANDAS DEL TRABAJO - 19 TRABAJADORES EVALUADOS

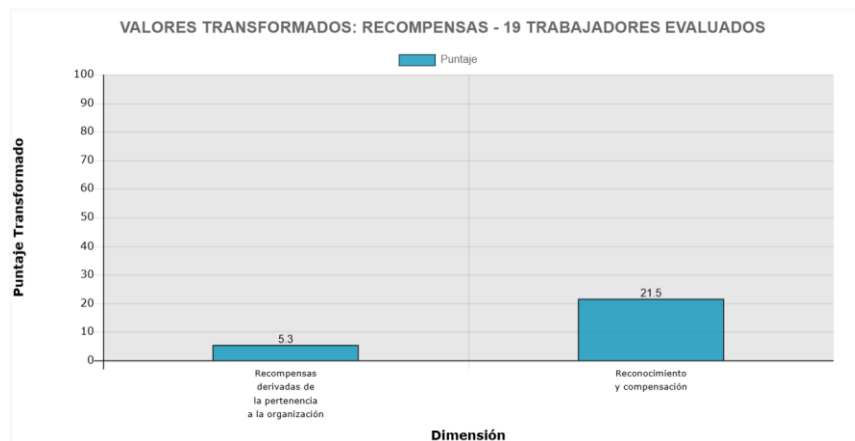


Los valores transformados muestran puntajes elevados en todas las dimensiones evaluadas, destacando “Demandas de carga mental” (78.7) como el aspecto más crítico, indicando que los trabajadores enfrentan tareas que requieren alta concentración, atención sostenida y toma de decisiones continuas. Las dimensiones “Demandas emocionales” (53.5), “Demandas cualitativas” (43.9), “Demandas de esfuerzo físico” (41.9) y “Demandas de la jornada laboral” (39.5) muestran que las exigencias del trabajo afectan simultáneamente lo cognitivo, emocional y físico. Estos resultados evidencian que la organización debe revisar los procesos internos asociados a la distribución del trabajo, tiempos de ejecución y expectativas laborales.

8.4.4. RESULTADOS DOMINIO RECOMPENSAS - FORMA B



La gráfica evidencia que el 32 % de los trabajadores se encuentra en riesgo medio, mientras que el 26 % está en riesgo bajo, un 16 % en riesgo alto, un 16 % en riesgo muy alto y un 11 % sin riesgo. Esto refleja que, si bien una parte del personal percibe un nivel aceptable de reconocimiento y estabilidad, existe un porcentaje importante que considera insuficientes las recompensas emocionales, económicas o simbólicas que ofrece la organización. Los niveles alto y muy alto señalan posibles inconformidades relacionadas con la valoración del trabajo, el equilibrio esfuerzo–retribución y la percepción de justicia organizacional.



La dimensión “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización” (5.3) presenta un puntaje extremadamente bajo, indicando que los trabajadores no perciben beneficios asociados a la estabilidad, crecimiento o identificación institucional. La dimensión “Reconocimiento y compensación” (21.5) también muestra un puntaje moderadamente bajo, sugiriendo que los trabajadores podrían percibir insuficientes incentivos, poca comunicación sobre sus logros o falta de



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

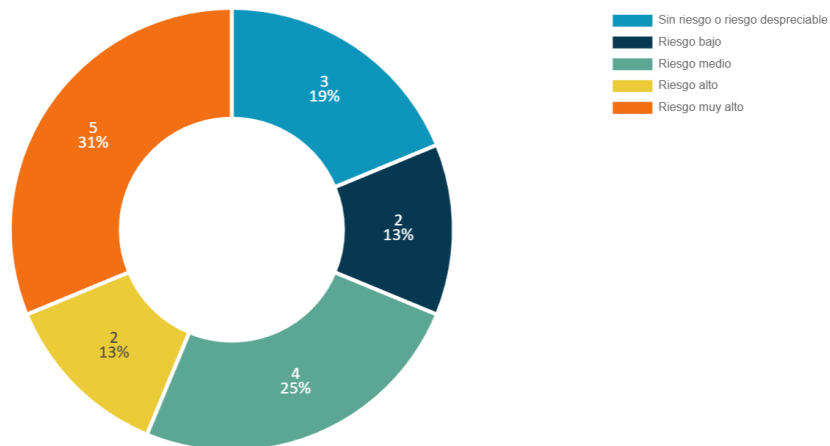


mecanismos formales de reconocimiento. En conjunto, estos resultados evidencian la importancia de fortalecer las estrategias de retención, reconocimiento y comunicación positiva interna.

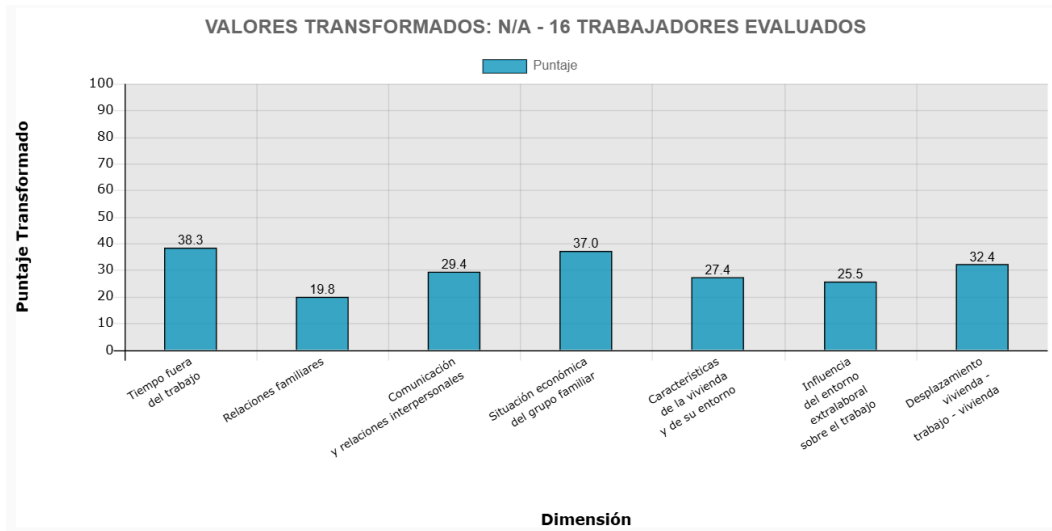
8.5. RESULTADOS NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA B

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO						
Dimensiones	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	38,3	2	3	3	5	3
Relaciones familiares	19,8	5	8	1	1	1
Comunicación y relaciones interpersonales	29,4	2	3	2	2	7
Situación económica del grupo familiar	37,0	2	3	5	3	3
Características de la vivienda y de su entorno	27,4	2	1	2	5	6
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25,5	3	2	6	3	2
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	32,4		2	3	10	1
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	29,8	3	2	4	2	5

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - 16 TRABAJADORES EVALUADOS



La gráfica muestra una distribución donde el 31 % de los trabajadores se encuentra en riesgo alto, el 25 % en riesgo medio, el 19 % sin riesgo, el 13 % en riesgo bajo y un 13 % en riesgo muy alto. Estos resultados indican que, aunque una parte de los colaboradores cuenta con condiciones extralaborales favorables, existe un porcentaje considerable que enfrenta tensiones familiares, económicas o sociales que pueden repercutir en su bienestar y desempeño laboral. La presencia de riesgo muy alto y alto en un 44 % del grupo evidencia la necesidad de estrategias de apoyo emocional, orientación psicosocial y seguimiento individual cuando corresponda.

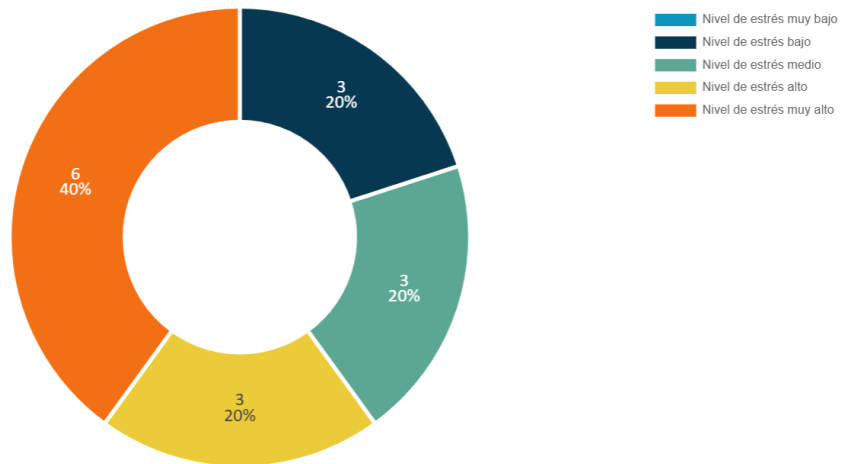


La gráfica muestra que las dimensiones con mayor puntaje son “Tiempo fuera del trabajo” (38.3) y “Situación económica del grupo familiar” (37.0), lo que indica que los trabajadores podrían estar enfrentando cargas personales, responsabilidades familiares, limitaciones de tiempo o presiones económicas que inciden de manera significativa en su bienestar general y su desempeño laboral. Otros puntajes como “Comunicación y relaciones interpersonales en el entorno extralaboral” (29.4) y “Desplazamiento vivienda–trabajo” (32.4) sugieren factores adicionales que pueden generar cansancio o tensión fuera del horario laboral. Dimensiones más bajas como “Relaciones familiares” (19.8) y “Características de la vivienda y su entorno” (27.4) reflejan condiciones relativamente estables en esos aspectos. En conjunto, los resultados evidencian que los factores extralaborales tienen un impacto real sobre la carga emocional de los trabajadores, por lo que deben ser considerados dentro del análisis integral del riesgo psicosocial.

8.6. RESULTADOS ESCALA DE ESTRÉS FORMA B

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO						
	Puntaje (Transformado)	Niveles de Estrés Muy Bajo	Niveles de Estrés Bajo	Niveles de Estrés Medio	Niveles de Estrés Alto	Niveles de Estrés Muy Alto
TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS	23,9		3	3	3	6

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS - 15 TRABAJADORES EVALUADOS



La gráfica evidencia que el 40 % de los trabajadores presenta un nivel de estrés muy alto, mientras que el 20 % se encuentra en nivel alto, otro 20 % en nivel medio, y solo un 20 % en niveles bajo o muy bajo. Esto indica una situación crítica en la que la mayoría del personal experimenta síntomas sostenidos de estrés, tales como dificultades de concentración, irritabilidad, fatiga física o mental, alteraciones del sueño y tensión constante. La predominancia de niveles altos y muy altos sugiere la posible saturación por cargas laborales, demandas cognitivas elevadas o problemas extralaborales concurrentes, lo que incrementa el riesgo de desgaste emocional o afectaciones en la salud mental. Este comportamiento requiere acciones preventivas inmediatas para disminuir el impacto del estrés en el bienestar de los trabajadores.



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



9. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial aplicada a los trabajadores de la **ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS** evidencian la presencia de múltiples factores que están afectando tanto el clima laboral como el bienestar emocional y el desempeño del talento humano. Aunque se identifican áreas con niveles de riesgo bajo o moderado, la evaluación muestra una predominancia de factores intralaborales y extralaborales que requieren intervención prioritaria, especialmente en aspectos relacionados con las demandas laborales, la autonomía, la claridad de rol, el reconocimiento y los niveles elevados de estrés reportados por los colaboradores.

En el **dominio de liderazgo y relaciones sociales**, los resultados muestran que, si bien existe un grupo de trabajadores que percibe prácticas adecuadas de liderazgo y un ambiente social aceptable, otro porcentaje significativo identifica dificultades relacionadas con la comunicación con los líderes, la retroalimentación del desempeño y las relaciones interpersonales. Esto evidencia la necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas y de gestión humana en los mandos medios, así como promover un clima de trabajo más colaborativo y orientado al apoyo mutuo.

Respecto al **dominio de control sobre el trabajo**, se evidencia una distribución heterogénea que muestra que una parte del personal cuenta con claridad de funciones y cierta autonomía, mientras que otro grupo percibe falta de participación, información insuficiente frente a los cambios, ausencia de espacios de capacitación y limitaciones para influir en decisiones relacionadas con sus tareas. Las dimensiones más afectadas —autonomía, manejo del cambio y oportunidades para desarrollar habilidades— reflejan la necesidad de mejorar la gestión interna, fortalecer los procesos de formación y garantizar que las funciones y responsabilidades sean claras y coherentes con las demandas del servicio en salud.

El **dominio de demandas del trabajo** constituye el hallazgo más crítico de la evaluación. Los resultados evidencian niveles muy altos de exigencias cognitivas, carga mental, ritmos acelerados, jornadas intensas y demandas emocionales derivadas de la naturaleza asistencial del sector salud. Un porcentaje significativo de los trabajadores se encuentra en riesgo alto o muy alto, lo que indica que el volumen de trabajo, la presión por cumplimiento y las condiciones psicológicas propias del entorno hospitalario superan la capacidad de respuesta de la mayoría del equipo. Este panorama aumenta el riesgo de estrés crónico, agotamiento físico y mental, errores laborales y afectaciones a la salud de los trabajadores si no se adoptan medidas inmediatas.

En relación con el **dominio de recompensas**, se evidencian percepciones de reconocimiento insuficiente, limitada compensación emocional e institucional y baja percepción de estabilidad o crecimiento. Los puntajes bajos en recompensas derivadas de la pertenencia al hospital sugieren que los trabajadores consideran que su esfuerzo no se corresponde con los incentivos recibidos, lo que impacta la motivación, la satisfacción laboral y la permanencia en la institución.

Los resultados del **nivel de riesgo extralaboral** muestran una proporción importante de trabajadores que enfrenta tensiones relacionadas con su situación económica, responsabilidades personales,



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



manejo del tiempo y carga familiar, lo cual influye de manera directa en su bienestar y desempeño. A pesar de que algunas dimensiones, como las relaciones familiares, presentan niveles favorables, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se evidencia como un factor importante en el nivel de riesgo global de la institución.

Finalmente, los datos de la **Escala de Estrés** reflejan un nivel elevado de sintomatología asociada al estrés, con una mayoría del personal en niveles medio, alto y muy alto. Esto confirma que el estrés es un factor transversal que afecta la estabilidad emocional, el rendimiento laboral, la calidad del servicio y la salud integral del personal. La combinación de cargas laborales intensas, autonomía limitada, reconocimiento percibido como insuficiente y condiciones extralaborales exigentes contribuye a que el estrés sea uno de los riesgos psicosociales más relevantes dentro del hospital.

En conclusión, la **ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS** presenta una situación que requiere intervenciones estructurales y sostenidas para mejorar las condiciones intralaborales, fortalecer el bienestar emocional de los trabajadores, optimizar los procesos de comunicación, garantizar la adecuada distribución de cargas laborales y promover entornos saludables y seguros. La intervención integral y priorizada permitirá reducir los riesgos identificados y generar impactos positivos tanto para los trabajadores como para la calidad del servicio que presta la institución.

10. RECOMENDACIONES

Dominio / Factor de Riesgo	Dimensión Prioritaria a Intervenir	Actividad 1	Actividad 2	Responsable
Liderazgo y relaciones sociales	Retroalimentación del desempeño	Capacitación a líderes en retroalimentación efectiva y comunicación asertiva.	Implementación de espacios quincenales de retroalimentación bidireccional entre líderes y colaboradores.	Talento Humano / Coordinación de Servicios Asistenciales
Liderazgo y relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo	Desarrollo de actividades de integración y fortalecimiento del clima laboral.	Implementación de un protocolo interno para la gestión de conflictos interpersonales.	Talento Humano / Comité de Convivencia Laboral



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES
DE RIESGO PSICOSOCIAL



Control sobre el trabajo	Capacitación	Diseño de un plan de formación anual basado en las necesidades del personal.	Ejecución de talleres para el fortalecimiento de habilidades técnicas y blandas.	Talento Humano / Jefes Inmediatos
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	Revisión y ajuste de los procesos para otorgar mayor autonomía en tareas rutinarias.	Socialización de funciones, límites y expectativas de desempeño por área.	Coordinación Administrativa / Jefes de Área
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	Realización de reuniones informativas periódicas sobre cambios operativos.	Creación de un canal de consulta y participación del personal en decisiones internas.	Dirección / Talento Humano
Demandas del trabajo	Demandas de carga mental	Redistribución de cargas laborales según volumen real de trabajo.	Implementar pausas activas estructuradas y estrategias de gestión del estrés.	Dirección / Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
Demandas del trabajo	Demandas cualitativas y de la jornada laboral	Evaluación de tiempos y movimientos para identificar sobrecarga.	Establecer límites claros en horarios, asignación de turnos y tiempos de recuperación.	Coordinación Asistencial / SST
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Diseño de un programa de reconocimiento interno con criterios claros y transparentes.	Socialización mensual de logros y buenas prácticas del personal.	Dirección / Talento Humano
Recompensas	Reconocimiento y compensación	Creación de estímulos simbólicos (certificaciones, menciones, agradecimientos).	Revisión anual de incentivos y beneficios institucionales.	Dirección / Talento Humano
Factores extralaborales	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Implementación de talleres de autocuidado emocional y	Remisión a servicios de apoyo (EPS, programas comunitarios,	SST / Talento Humano



INFORME DE EVALUACIÓN DE FACTORES
DE RIESGO PSICOSOCIAL



		conciliación vida-trabajo.	líneas de apoyo emocional).	
Factores extralaborales	Situación económica del grupo familiar	Socialización de programas de bienestar económico (alianzas, subsidios, beneficios).	Gestionar con entidades externas jornadas de educación financiera.	Talento Humano
Estrés	Niveles altos y muy altos de estrés	Implementar un programa de intervención en estrés laboral (sesiones grupales e individuales).	Crear un sistema de monitoreo periódico del nivel de estrés de los trabajadores.	SST / Talento Humano

Valentina Castaño Grajales

VAGRA

Psicóloga Especialista en Gerencia en Seguridad y salud en el trabajo

Licencia 2835-de 24 de diciembre del 2019-Cali Valle del Cauca