

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 1 de 58

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH). VIGENCIA 2020

**Dimensión MIPG: Talento Humano
Área de Gestión de Talento Humano**

ENERO 2021

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza, TEL: (98) 5840045 – 5840168 FAX: 5840532 – 5849155

Página Web www.esehospitalguaviare.gov.co

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 2 de 58

1 Contenido

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	4
(PETH). VIGENCIA 2020	4
2 GENERALIDADES	4
3 MARCO LEGAL	5
4 ALCANCE	5
5 OBJETIVO GENERAL	5
6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
7 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:.....	6
8 PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	6
8.1 MISIÓN.....	6
8.2 VISIÓN	6
8.3 VALORES CORPORATIVOS.....	7
8.4 PROMESA DE VALOR.....	7
9 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES:.....	7
9.1 ANÁLISIS DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y OCUPACIONALES.....	8
9.2 DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRAFICOS	9
9.2.1 SEGÚN EL GÉNERO.....	9
9.2.2 SEGÚN EL ESTADO CIVIL	9
CLASIFICACIÓN SEGÚN EDAD	11
9.2.3 SEGÚN ESCOLARIDAD.....	11
9.2.4 TIPO DE VIVIENDA	12
9.2.5 PERSONAS A CARGO.....	13
9.3 DISTRIBUCION DATOS OCUPACIONALES	14
9.3.1 SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	14
10 INTERPRETACION DE RESULTADOS Y ANALISIS ESTADÍSTICO.....	16
10.1 RESULTADOS POR CONDICIONES	16
10.2 EVALUACIÓN DE LOS FACORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	17
Resultados de la encuesta factores psicosociales	17
Resultados generales por número de personas en nivel de riesgo.....	17
10.3 PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A Y B.....	18
10.4 DIMENSIONES: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO ..	19
10.4.1 RESULTADOS PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.	
22	
10.5 RESULTADOS PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	25
10.6 DIMENSIÓN EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO: Forma A ...	27
10.6.1 Dimensión: Demandas de carga mental.	28

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 3 de 58

10.6.2	Dimensión: Consistencia del rol forma A.	28
10.6.3	Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo.	28
10.6.4	Comparativo por áreas.....	29
10.7	RESULTADOS PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.	31
10.7.1	Dimensión: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	31
10.7.2	Dimensión: Reconocimiento y compensación	32
10.7.3	Comparativo por áreas.....	32
10.8	Interpretación de los riesgos intralaborales propuesta matriz de intervención.....	32
10.8.1	POBLACIÓN EVALUADA	33
10.9	RESULTADOS DE LA ENCUESTA FACTORES EXTRALABORALES	40
10.9.1	Comparativo de dimensiones por áreas	43
10.9.2	Factores extra laborales	44
10.9.3	Resultados síntomas asociados a estrés.....	46
10.9.4	Recomendaciones generales- evaluación de estrés	47
10.10	PROPUESTA MATRIZ DE INTERVENCIÓN.....	50
10.11	PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	51
11	ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN.	51
12	ESTRATEGIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	52
12.1.1	Horario Flexible:	52
	Reconocimiento	52
13	PLAN DE INCENTIVOS.	53
14	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	53
15	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.	53
16	ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.	53
17	ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	54
17.1	Expedición de certificaciones para trámite de pensión.	54
17.2	Archivo de Historias Laborales.....	54
18	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.	54
18.1	Procedimiento de Retiro.....	55
	MATRIZ PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2020.....	55
19	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	57
19.1	Matriz de seguimiento.....	57
19.2	Sistema de Gestión Institucional – SGI.....	57
19.3	FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión)	57
20	CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	58

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza, TEL: (98) 5840045 – 5840168 FAX: 5840532 – 5849155

Página Web www.esehospitalguaviare.gov.co

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 4 de 58

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH). VIGENCIA 2020

2 GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Dentro del Plan Operativo Anual, la alta dirección enfoca sus esfuerzos en el conocimiento y valoración, del talento humano lo que exige continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 5 de 58

3 MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

4 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San José del Guaviare, inicia con la detección de necesidades de cada una de las áreas teniendo en cuenta los objetivos propuestos en los planes Operativos y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por lo tanto, aplica a los servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo de los objetivos propuestos en el POA, y en concordancia con la normatividad establecida.

5 OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la ESE Hospital San José del Guaviare, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 6 de 58

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.

7 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de empresa, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores.

8 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

8.1 MISIÓN

Somos una empresa social del estado que presta servicios de salud seguros, con atención integral, enfoque diferencial, de calidad, humanizada, con responsabilidad social, en beneficio del usuario y su familia.

8.2 VISIÓN

En el 2026, seremos una institución acreditada, competitiva y con sostenibilidad financiera, referente en la región por prestar servicios de salud especializados con

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 7 de 58

tecnología apropiada, atención diferencial, enfocada en el desarrollo del talento humano y amigables con el medio ambiente.

8.3 VALORES CORPORATIVOS

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y contratista, y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, raza, genero, títulos o cualquier otra condición.
- **Confidencialidad:** Es la propiedad de la información, por la que se garantiza que está accesible únicamente a personal autorizado a acceder a dicha información
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
-
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones, actividades y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

8.4 PROMESA DE VALOR

“Mejoramos tu salud con servicios seguros, humanizados y oportunos”

9 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES:

Se efectuó la evaluación de los factores de Riesgos Psicosociales a los servidores públicos y colaboradores de prestación de servicios de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare entre directivos y personal operativo de la planta de personal,

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

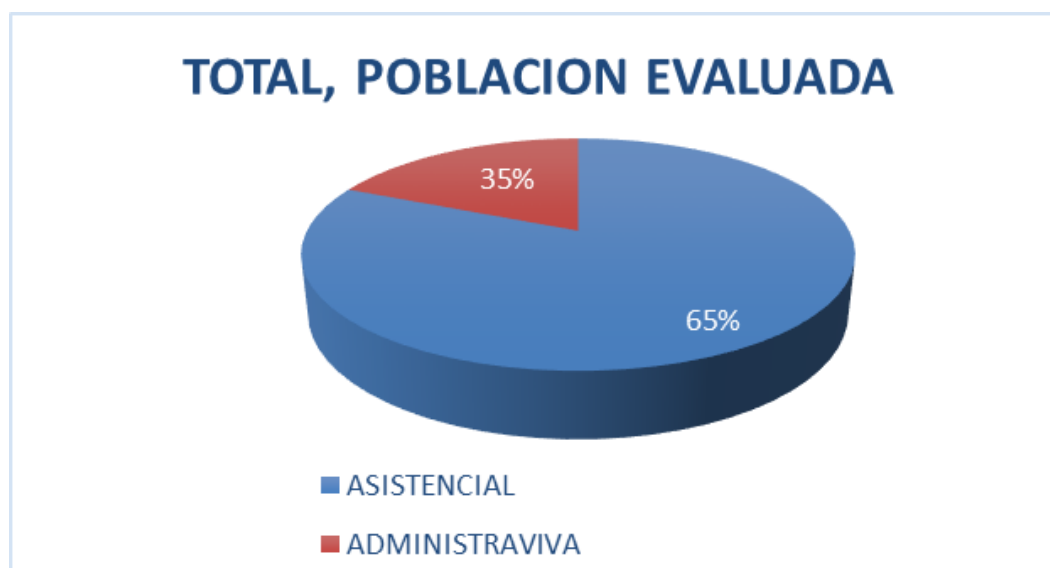
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 8 de 58

mediante la aplicación del instrumento, aplicado por una psicóloga especialista en salud ocupacional, María Cristina Álvarez O, interviniendo 134 Servidores Públicos y 302 personas de Prestación de Servicios, para un total de 440 colaboradores evaluados. Se aplicaron los siguientes cuestionarios:

- Fichas de datos generales
- Cuestionarios de factores de riesgo Psicolaboral intralaboral (formas A y B)
- Cuestionarios de factores Psicolaborales extralaborales
- Cuestionarios para la evaluación del estrés y
- Declaración expresa de Consentimiento informado para la recolección de la información.

9.1 ANÁLISIS DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y OCUPACIONALES

El instrumento se aplicó a un total 440 personas que laboran o prestan sus servicios en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare. Se aplicaron 58 cuestionarios de Riesgo Psicosocial Intra laboral forma A y 382 forma B



Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 9 de 58

La población a estudio son 440 trabajadores de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, el 65% son funcionarios del área asistencias y el 35% son funcionarios del área administrativa. Lo que incluye que la mayoría de La población trabajadora son del área Asistencial.

9.2 DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRAFICOS

9.2.1 SEGÚN EL GÉNERO



En la distribución por genero se observa que el 75% de la población trabajadora son mujeres y el 25% son personal masculino. Lo anterior implica que la mayoría de La población trabajadora son mujeres.

9.2.2 SEGÚN EL ESTADO CIVIL

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 10 de 58



El mayor porcentaje lo constituyen la población soltera con el 49%, las personas que conviven en unión libre representan el 31%, seguidas de las personas casadas con un 19%, la población separada con el 1%. y un 2% para las personas viudas. Esto significa que la mayor parte de los colaboradores son solteros y personas que conviven con su pareja.

Por otra parte, con respecto al **estado civil** se ha mostrado que el matrimonio es un factor protector con relación a la generación de enfermedades, puede ser beneficioso a la hora de conciliar el sueño, así como mejorar su salud cardíaca (los casados, tanto hombres como mujeres, tienen una menor presión sanguínea) e incluso puede ayudar a las personas a combatir el cáncer. En este estudio se encontró que el 19% de la población es casada y el 31% vive en unión marital de hecho (unión libre), el hecho de que las personas convivan con su pareja, es un factor de protección, siempre y cuando las relaciones se manejen dentro del amor, el respeto y la colaboración mutua; de lo contrario la convivencia desgasta la valía personal, el estado emocional y físico de quienes llevan una relación de pareja deteriorada, condición que se ve refleja al interior de cualquier organización. Por otra parte se evidenció que el 49% de los trabajadores son solteros, lo que puede estar relacionado con la edad y otros factores extra laborales, así, si bien es cierto que el matrimonio puede proporcionar factores de protección relacionados con la salud, el hecho de ser soltero y disfrutar la vida mientras se es joven conlleva a generar sentimientos de satisfacción y libertad antes de generar un lazo permanente con otra persona, orientando positivamente sus acciones posteriores sin sentimientos de frustración frente a las decisiones vitales que se han tomado.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 11 de 58

CLASIFICACIÓN SEGÚN EDAD

EDAD	# DE PERSONAS POR EDAD	PORCENTAJE
De 18 a 24 años	44	10%
De 25 a 34 años	180	41%
De 35 a 45 años	99	22%
Más de 46 años	119	27%
TOTAL, POBLACIÓN	442	100%

En cuanto a la distribución por edad se observa que existen tres grupos etarios, cuyos porcentajes se distribuyen de la siguiente manera; de 18 a 24 años un 10% (44), de 25 a 34 años el 41% (180) de la población en estudio, de 35 a 45 años el 22% (99) y de más de 46 años el 27% (119); lo que concuerda con las estadísticas de población trabajadora activa.

La **edad** se asocia con el estado de salud de las personas. Cuando no se han conservado hábitos saludables durante el transcurso de la vida, las enfermedades cardíacas y osteomusculares, entre otras, se manifiestan a través de diversos tipos de dolencias como presión alta, colesterol alto, síndrome del túnel del carpo, etc. Estas condiciones de salud, sumadas a los riesgos psicosociales laborales, pueden exacerbarse y causar daños en quienes los sufren, por lo cual cobra gran importancia mantener la periodicidad de exámenes médicos ocupacionales para garantizar el control de síntomas tempranos y el desarrollo de estrategias de sensibilización, información y formación en estilos de vida saludable.

9.2.3 SEGÚN ESCOLARIDAD

GRADO DE ESCOLARIDAD		
NIVEL	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
Primaria Incompleta	3	1%
Primaria Completa	12	3%
Bachillerato Incompleto	14	3%

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 12 de 58

GRADO DE ESCOLARIDAD		
NIVEL	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
Bachillerato Completo	28	6%
Técnico/Tecnológico incompleto	32	7%
Técnico/Tecnológico Completo	189	43%
Profesional Incompleto	10	2%
Profesional Completo	123	28%
Post-grado Incompleto	1	0%
Post-grado Completo	30	7%
TOTAL, POBLACIÓN		100%

El nivel de escolaridad. Aun cuando estudios realizados por F. Gómez y C. Borrás (2009, Andalucía) que una vez que se controla la calidad del empleo, no existe ninguna vinculación significativa entre el nivel educativo y la satisfacción laboral. La educación permite el acceso a los empleos de mayor calidad. Además, respecto al ajuste formación- empleo, una vez incluidos los atributos del empleo, se mantiene el desencanto de los que trabajan en ocupaciones que no se corresponden con los estudios realizados y de los hombres que se consideran a sí mismos sobre-educados convirtiéndose lo anterior en factores de riesgo para el individuo. El mayor porcentaje lo constituyen las personas con estudios técnicos o tecnológicos completos con un 43%; un 28% los que realizaron estudios profesionales completos el 7% han cursado Postgrado completo, al igual que el otro 3% cursaron el bachillerato incompleto, el 6% han cursado bachillerato completo y el otro 7% han cursado técnico/ tecnológico incompleto. Una persona esta tiene un con posgrado incompleto. Esto significa que la mayor parte de los colaboradores tienen un grado de escolaridad Técnico/Tecnológico Completo, seguido de profesionales graduados.

En lo que respecta al lugar de residencia encontramos que el 100% de la población vive en el municipio San José del Guaviare

9.2.4 TIPO DE VIVIENDA

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 13 de 58

TIPO DE VIVIENDA		
VIVIENDA	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
PROPIA	171	39%
ARRIENDO	207	47%
FAMILIAR	120	27%
TOTAL, POBLACIÓN	442	100%

El **tipo de vivienda** básicamente se relaciona con la percepción que tiene el trabajador respecto a su estabilidad económica. Una persona que vive en arriendo, mensualmente deberá destinar parte de su salario para pagarlo y según la habilidad que tenga en el manejo de su presupuesto, tendrá más o menos niveles de estrés, se evidencia que el mayor porcentaje de la población encuestada el 47% (207) habita en vivienda arrendada, el 39% (171) habita en vivienda familiar y el 27% (120) reside en vivienda propia.

9.2.5 PERSONAS A CARGO

PERSONAS A CARGO		
PERSONAS	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
NINGUNA	70	16%
DE UNA A CUATRO	309	70%
MAS DE CUATRO PERSONAS	63	14%
TOTAL, POBLACIÓN	442	100%

Un factor determinante para que el trabajador se sienta estresado, es el relacionado con los niveles de responsabilidad asumidos frente al núcleo familiar, es así como un trabajador que tiene personas a cargo tiende a tener mayores

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 14 de 58

niveles de estrés, en el estudio el 16% (70) de la población no tiene personas a cargo, el 70% (309) tiene de una a tres personas a cargo y el 14 % (63) tienen más de 4 personas a cargo. Un Trabajador que tiene personas a cargo, mensualmente deberá destinar parte de su salario para cubrir estos gastos y según la habilidad que tenga en el manejo de su presupuesto, tendrá más o menos niveles de estrés.

Es importante tener en cuenta que la interrelación dinámica de todos los factores anteriormente mencionados genera percepciones y experiencias que afectan positiva o negativamente la salud y el desempeño de los colaboradores en la organización.

9.3 DISTRIBUCION DATOS OCUPACIONALES

9.3.1 SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

TIEMPO DE LABOR EN LA EMPRESA		
MENOS DE UN AÑO	110	25%
DE 1 A 5 AÑOS	154	35%
DE 5 A 10 AÑOS	50	11%
MAS DE 10 AÑOS	126	29%
TOTAL, POBLACIÓN	440	100%

En cuanto al tiempo de antigüedad en la Empresa el 25% (110) de los evaluados refieren tener menos de un año de vinculación; el 35% (154) de uno a cinco años; los funcionarios que llevan más de cinco años hasta diez años de antigüedad en la empresa el 11% (50) y el 29% (128) con más de diez años de antigüedad lo cual constituye un factor protector que requiere de actividades de

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 15 de 58

prevención y promoción que dinamicen el quehacer diario e impidan el desarrollo de conductas negativas que pudiesen influir en las actividades cotidianas.

Tanto la antigüedad en la empresa como la antigüedad en el cargo se relacionan de manera positiva o negativa según la percepción del trabajador y la gestión organizacional, y tienen incidencia directa sobre temas como la motivación, la percepción de la monotonía, el sentido de pertenencia y los vínculos afectivos que se crean con los superiores, los subordinados y los compañeros de trabajo.

Las personas que llevan menos de un año en cualquier empresa, usualmente tienen expectativas frente al clima y la cultura organizacionales, la gestión empresarial y el crecimiento que pueden tener tanto a nivel profesional como a nivel personal. Después de un año las personas ya están adaptadas a la organización y/o a su cargo y su trabajo puede fluir con mayor facilidad, siempre y cuando cuenten con los recursos tanto personales como organizacionales que requiere. Quienes llevan mucho tiempo en una misma empresa y/o en un mismo cargo pueden conocer a fondo las fortalezas y debilidades de la organización y de su puesto y pueden ser excelentes facilitadores en la gestión de procesos; o por el contrario, pueden sentirse cansados, desmotivados y frustrados al no haber buscado nuevas oportunidades laborales (especialmente cuando no son escuchados, tenidos en cuenta o promovidos), o en el peor de los casos, aprovecharse de las fracturas organizacionales y guiarse por anti valores como el robo, la corrupción, el manejo de intereses, etc., afectando de manera negativa la productividad, el ambiente y la imagen de la organización.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, excediendo no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral. Los resultados obtenidos muestran que el 30% (134) de los trabajadores tienen vinculación laboral, cuentan con un contrato a término indefinido y el 70% (310)

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 16 de 58

manifiestan tener vinculación con la empresa con un tipo de contrato de prestación de servicios.

10 INTERPRETACION DE RESULTADOS Y ANALISIS ESTADÍSTICO.

La identificación de factores intra laborales y extra laborales de los factores de riesgos psicosociales de dominios y dimensiones intralaborales, se realizan según los resultados de la aplicación de la forma de aplicación (A O B) de la Batería “Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales” realizada por la Universidad Javeriana y validada por el Ministerio de la Protección Social, en el año 2010.

10.1 RESULTADOS POR CONDICIONES

A continuación, se presentan los resultados del Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral, obtenidos a nivel general por Factor de Riesgo. es importante anotar que tanto la calificación como la interpretación de los dominios y de las dimensiones son directamente proporcionales, lo que significa que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial, Las interpretaciones que el MINPROTECCIÓN da a estos niveles respectivamente son:

Riesgo Muy Alto - Alto: Intervención inmediata en el marco de un **SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**.

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

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 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.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

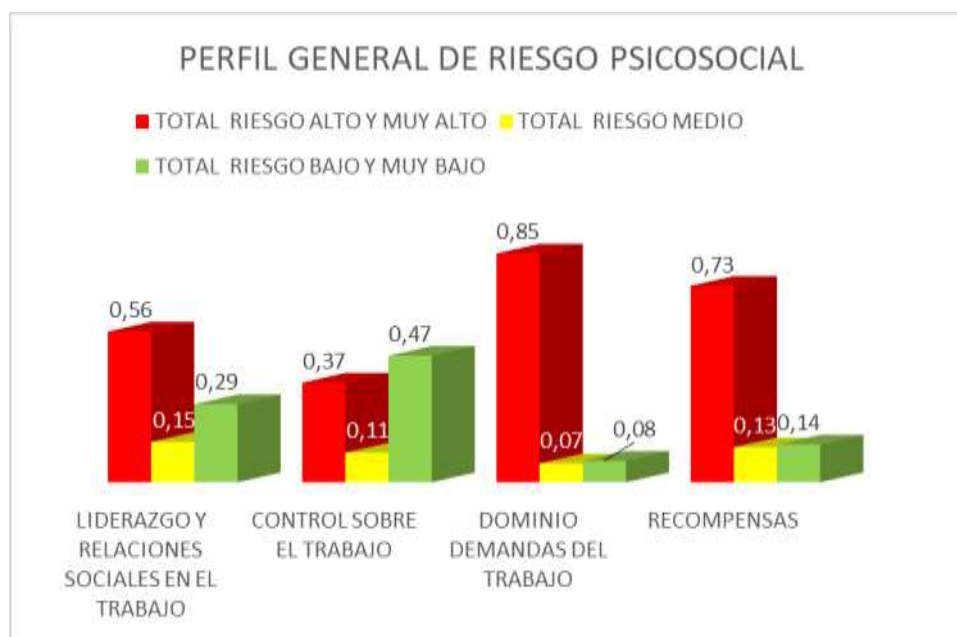
Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 17 de 58

10.2 EVALUACIÓN DE LOS FACORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Resultados de la encuesta factores psicosociales



Resultados generales por número de personas en nivel de riesgo

PERFIL ORGANIZACIONAL DE RIESGO PSICOSOCIAL			
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRÉS
	% PERSONAL EN RIESGO	% PERSONAL EN RIESGO	% PERSONAL EN RIESGO
TOTAL, RIESGO MUY ALTO Y ALTO	79%	26%	56%
TOTAL, RIESGO MEDIO	47%	24%	22%

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 18 de 58

PERFIL ORGANIZACIONAL DE RIESGO PSICOSOCIAL			
TOTAL, RIEGO BAJO Y SIN RIESGO	16%	49%	22%

10.3 PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A Y B

Dominio y dimensiones de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

DOMINIO	DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo	Riesgo muy alto	50%
		Riesgo alto	
		Riesgo medio	71%
		Bajo riesgo	33%
		Sin riesgo	
	Relaciones sociales en el trabajo	Riesgo muy alto	48%
		Riesgo alto	
		Riesgo medio	24%
		Bajo riesgo	27%
		Sin riesgo	
	Retroalimentación del desempeño	Riesgo muy alto	53%
		Riesgo alto	
		Riesgo medio	16%
		Bajo riesgo	33%
		Sin riesgo	
	Relación con los colaboradores SOLO FORMA A	Riesgo muy alto	55%
		Riesgo alto	
		Riesgo medio	10%
Bajo riesgo		34%	
Sin riesgo			
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Riesgo muy alto	56%	
	Riesgo alto		
	Riesgo medio	15%	
	Bajo riesgo	29%	

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 19 de 58

DOMINIO	DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
		Sin riesgo	

Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

A continuación, se presentan las dimensiones que constituyen el dominio: Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo, el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contacto, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión. Al analizar los datos estadísticos en el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 56% de los profesionales manifestaron presentar riesgo alto y muy alto; el 15% presentaron riesgo medio y el 29% arrojaron sin riesgo o bajo.

10.4 DIMENSIONES: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Dimensión: características del liderazgo

Hace referencia a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. De acuerdo con la tabla anterior se observa que 50% de la población en estudio se encuentra en condiciones de riesgo alto y muy alto, 71% en riesgo medio y un 33% en condiciones de riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

Dimensión: relaciones sociales en el trabajo:

La dimensión relaciones sociales en el trabajo hace referencia a las relaciones que se establecen con otras personas en el trabajo, con respecto a esta se observa que el 48% de la población lo percibe como un factor protector en un nivel de

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 20 de 58

riesgo alto y muy alto, el 24% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 27% se encuentra ubicado en un nivel de riesgo bajo.

Dimensión: retroalimentación del desempeño

La dimensión retroalimentación del desempeño, describe la información que un trabajador recibe sobre la forma en que desarrolla su trabajo, en esta dimensión se identifica a un 53% que percibir este proceso en riesgo alto y muy alto; un 16% de los evaluados percibe esta dimensión en un nivel de riesgo medio y el 33% de los evaluados ubica a esta dimensión en el nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Dimensión: relación con los colaboradores

Esta dimensión 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, se identifica que el 55% de los evaluados refieren percibir este factor de riesgo alto y muy alto, 10% en un nivel de riesgo medio y el 34% le ubica en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Dominio: control sobre el trabajo

Este dominio se refiere 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. En este dominio un 55% de los colaboradores manifiestan encontrarse en riesgo alto o muy alto, entre tanto un 10% de los colaboradores se ubica en riesgo medio, mientras que el 34% restante manifiestan encontrarse en nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Esta pregunta es neta del formato A Los profesionales a nivel directivo presentan un Riesgo alto y muy alto con el liderazgo y las relaciones sociales.

DIMENSION	RIESGO	ADMINISTRATIVOS	ASISTENCIALES
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
Características de liderazgo	RIESGO MUY ALTO	30%	60%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	17%	15%

Elabora: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 21 de 58

DIMENSION	RIESGO	ADMINISTRATIVOS	ASISTENCIALES
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
	BAJO RIESGO	52%	24%
	SIN RIESGO		
Relaciones sociales en el trabajo	RIESGO MUY ALTO	43%	46%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	26%	18%
	BAJO RIESGO	30%	36%
	SIN RIESGO		
Retroalimentación del desempeño	RIESGO MUY ALTO	24%	33%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	15%	11%
	BAJO RIESGO	61%	56%
	SIN RIESGO		
Relación con los colaboradores FORMA A	RIESGO MUY ALTO	10%	39%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	30%	16%
	BAJO RIESGO	60%	45%
	SIN RIESGO		
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	33%	39%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	20%	16%
	BAJO RIESGO	48%	45%
	SIN RIESGO		

Dominio control sobre el trabajo

Este dominio se refiere 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. En este dominio un 37% de los colaboradores manifiestan encontrarse en riesgo alto o muy alto,

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 22 de 58

entre tanto un 15% de los colaboradores se ubica en riesgo medio, mientras que el 47% restante manifiestan encontrarse en nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

10.4.1 RESULTADOS PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.

DOMINIO	DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CLARIDAD DEL ROL	RIESGO MUY ALTO	45%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	15%
		BAJO RIESGO	40%
		SIN RIESGO	
	CAPACITACION	RIESGO MUY ALTO	37%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	12%
		BAJO RIESGO	52%
		SIN RIESGO	
	PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO	RIESGO MUY ALTO	39%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	15%
		BAJO RIESGO	45%
		SIN RIESGO	
	OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDA	RIESGO MUY ALTO	18%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	21%
		BAJO RIESGO	62%
		SIN RIESGO	
	CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	28%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	24%
		BAJO RIESGO	48%
		SIN RIESGO	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		RIESGO MUY	37%

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 23 de 58

DOMINIO	DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
		ALTO	
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	11%
		BAJO RIESGO	47%
		SIN RIESGO	

Dimensión: Claridad del rol

Hace referencia la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. El 45% valora esta percepción en riesgo alto o muy alto, un 15% en riesgo medio, mientras que un 40% lo ubica en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Dimensión: Capacitación

Esta dimensión está constituida por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización, brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer los conocimientos y habilidades. Un 37% valora esta percepción en riesgo alto o muy alto mientras que un 12% lo ubican riesgo medio y un 52% riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

Dimensión: Participación y manejo del cambio

Esta dimensión es entendida como el conjunto de mecanismos organizacionales que buscan incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores, con respecto a esto el 39% de la población evaluada refiere percibirlo como una condición de riesgo alto o muy alto, en riesgo medio un 15% y el 45% en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, 18% de los evaluados percibe un nivel de riesgo alto o muy alto, 21% un nivel de riesgo medio y el 62% un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 24 de 58

Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo

Control y autonomía sobre el trabajo, nos aproxima a la percepción del colaborador con respecto al margen de decisiones que tiene el individuo sobre su labor, el 28% de la población percibe este factor en riesgo alto o muy alto ya que probablemente el ritmo, orden y tiempos del trabajo dificultan las jornadas de descanso y ejecución de pausas. El 24 se ubica en riesgo medio y el 48% en riesgo bajo o sin riesgo.

En este dominio sobre el trabajo se observa las dimensiones del control y autonomía sobre el cambio, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad del rol y capacitaciones.

En el dominio de control sobre el trabajo, el porcentaje nos indica que el 37% de los directivos y profesionales arrojaron un riesgo alto o muy alto, el 11% de la población arrojaron estar expuestos a riesgo medio y el 47% arrojaron riesgo bajo o sin riesgo.

COMPARATIVO POR AREAS

DIMENSION	RIESGO	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
Claridad del rol	RIESGO MUY ALTO	41%	60%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	9%	15%
	BAJO RIESGO	50%	24%
	SIN RIESGO		
Capacitación	RIESGO MUY ALTO	35%	46%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	2%	18%
	BAJO RIESGO	63%	36%
	SIN RIESGO		
Participación y manejo del cambio	RIESGO MUY ALTO	39%	33%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	7%	11%

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 25 de 58

DIMENSION	RIESGO	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidad	BAJO RIESGO	54%	56%
	SIN RIESGO		
	RIESGO MUY ALTO	30%	39%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	37%	16%
	BAJO RIESGO	33%	45%
	SIN RIESGO		
Control y autonomía sobre el trabajo	RIESGO MUY ALTO	22%	29%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	20%	26%
	BAJO RIESGO	59%	45%
	SIN RIESGO		
	RIESGO MUY ALTO	41%	92%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	9%	4%
	BAJO RIESGO	50%	4%
	SIN RIESGO		

Dominio: Demandas del trabajo

Las dimensiones a continuación se incluyen dentro del dominio demandas del trabajo que se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, propias de la naturaleza de la actividad ejecuta, estas pueden ser tanto físicas como mentales, emocionales y asociadas a la jornada del trabajo. La información recolectada de los colaboradores indica que el 71% se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto, así mismo un 10% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 11% en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

10.5 RESULTADOS PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

DOMINIO	DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
---------	-----------	-----------------	------------

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 26 de 58

DOMINIO	DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
DEMANDAS DEL TRABAJO	DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO	RIESGO MUY ALTO	46%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	18%
		BAJO RIESGO	36%
		SIN RIESGO	
	DEMANDAS EMOCIONALES	RIESGO MUY ALTO	66%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	8%
		BAJO RIESGO	26%
		SIN RIESGO	
	DEMANDAS CUANTITATIVAS	RIESGO MUY ALTO	34%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	21%
		BAJO RIESGO	45%
		SIN RIESGO	
	INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABOR	RIESGO MUY ALTO	53%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	16%
		BAJO RIESGO	31%
		SIN RIESGO	
	EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO SOLO FORMA A	RIESGO MUY ALTO	48%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	24%
		BAJO RIESGO	22%
		SIN RIESGO	
	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	RIESGO MUY ALTO	39%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	18%
		BAJO RIESGO	43%
		SIN RIESGO	
CONSISTENCIA DEL ROL SOLO FORMA A	RIESGO MUY ALTO	41%	
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	12%	
	BAJO RIESGO	40%	
	SIN RIESGO		
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	51%	
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	18%	
	BAJO RIESGO	31%	
	SIN RIESGO		
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO		RIESGO MUY ALTO	85%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	7%

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 27 de 58

DOMINIO	DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
		BAJO RIESGO	8%
		SIN RIESGO	

Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Esta dimensión contempla las condiciones de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y seguridad industrial ante las cuales el trabajador debe realizar un esfuerzo físico o adaptativo. En esta dimensión un 46% de la población percibe un riesgo alto y muy alto, 18% un nivel de riesgo medio y el 36% un riesgo bajo o sin riesgo.

Dimensión: Demandas emocionales

La dimensión demandas emocionales aplica a la percepción del grupo de trabajadores que refirieron atender clientes ya que esta se orienta a las demandas propias de atender situaciones con clientes o usuarios, de los trabajadores que aplicaron un 66% en riesgo alto o muy alto, 8% un nivel de riesgo medio y el 26% en riesgo bajo o sin riesgo.

Dimensión: Demandas cuantitativas

Son exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Un 34% de la población la considera esta en nivel de riesgo alto y muy alto, un 31% se ubica en riesgo medio y un 45% en riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Hace referencia a las condiciones que se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan la vida Extra laboral, en esta dimensión un 53% de los trabajadores valoran un nivel de riesgo alto y muy alto, 16% un nivel de riesgo medio y el 31% está ubicado en riesgo bajo o sin nivel de riesgo.

10.6 DIMENSIÓN EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO: Forma A

Elaboró: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 28 de 58

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. 48% de los evaluados perciben esta dimensión en riesgo alto y muy alto, 24% en riesgo medio y el 22%, ubicándolo en los niveles de riesgo bajo y sin riesgo.

10.6.1 Dimensión: Demandas de carga mental.

En la dimensión en estudio se evalúan las exigencias de procesamiento cognitivo que involucra la tarea, implicando los procesos mentales superiores, esto se determina a partir de las características de la información y los tiempos de que se dispone para procesarla el 41% de la población se encuentra en riesgo alto o muy alto, el 18% se ubica en la clasificación de riesgo medio, mientras que el 43% se encuentra en riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

10.6.2 Dimensión: Consistencia del rol forma A.

Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas 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; el 41% de los evaluados se ubican en riesgo alto y muy alto, el 12% en riesgo medio y un 40% percibe esta dimensión en riesgo bajo o sin riesgo.

10.6.3 Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo.

Esta dimensión nos orienta con respecto a la percepción de los colaboradores sobre las exigencias del tiempo laboral en términos de duración y horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos, se observa una tendencia representativa de la percepción de los evaluados en riesgo

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 29 de 58

alto y muy alto 51%, el 18% en riesgo medio, y el 14% de los evaluados se ubican en riesgo bajo o sin riesgo.

10.6.4 Comparativo por áreas

DIMENSION	RIESGO	ADMIMISTRATIVO	ASISTENCIAL
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	RIESGO MUY ALTO	41%	49%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	22%	19%
	BAJO RIESGO	37%	32%
	SIN RIESGO		
Demandas emocionales	RIESGO MUY ALTO	13%	77%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	2%	4%
	BAJO RIESGO	85%	19%
	SIN RIESGO		
Demandas cuantitativas	RIESGO MUY ALTO	20%	31%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	22%	17%
	BAJO RIESGO	59%	51%
	SIN RIESGO		
Influencia del trabajo sobre el entorno Extra laboral	RIESGO MUY ALTO	39%	53%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	13%	12%
	BAJO RIESGO	48%	45%
	SIN RIESGO		
Exigencias de responsabilidad del cargo	RIESGO MUY ALTO	20%	69%
	RIESGO ALTO		

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 30 de 58

DIMENSION	RIESGO	ADMIMISTRATIVO	ASISTENCIAL
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
	RIESGO MEDIO	20%	26%
	BAJO RIESGO	60%	5%
	SIN RIESGO		
Demandas de carga mental	RIESGO MUY ALTO	41%	39%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	13%	18%
	BAJO RIESGO	46%	43%
	SIN RIESGO		
Consistencia del rol	RIESGO MUY ALTO	30%	62%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	10%	14%
	BAJO RIESGO	60%	24%
	SIN RIESGO		
Demandas de la jornada de trabajo	RIESGO MUY ALTO	33%	56%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	22%	21%
	BAJO RIESGO	46%	23%
	SIN RIESGO		
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	52%	56%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	20%	21%
	BAJO RIESGO	28%	23%
	SIN RIESGO		

Dominio recompensas

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 31 de 58

Este dominio está asociado sentimiento de orgullo y pertenencia de los trabajadores a la compañía, además de la percepción de retribución que la compañía da al trabajador por La labor realizada, el 73% refiere percibirlo en un nivel de riesgo alto o muy alto, un 13% en riesgo medio y un 12% en riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

10.7 RESULTADOS PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.

DOMINIO	DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
RECOMPENSAS	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	RIESGO MUY ALTO	46%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	9%
		BAJO RIESGO	45%
		SIN RIESGO	
	Reconocimiento y compensación	RIESGO MUY ALTO	75%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	14%
		BAJO RIESGO	11%
		SIN RIESGO	
RECOMPENSAS		RIESGO MUY ALTO	73%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	13%
		BAJO RIESGO	14%
		SIN RIESGO	

10.7.1 Dimensión: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Esta dimensión está asociada al sentimiento de orgullo y pertenencia de los trabajadores a la compañía, el 46% de la organización refiere percibir esta dimensión en un nivel de riesgo alto y muy alto un 13% en nivel de riesgo medio, y el 45% en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 32 de 58

10.7.2 Dimensión: Reconocimiento y compensación

La dimensión en estudio hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador por su esfuerzo, el 75% refiere percibirla en un nivel de riesgo alto o muy alto, un 14% en riesgo medio y el 11% se ubica en el nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

10.7.3 Comparativo por áreas

DIMENSION	RIESGO	ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	RIESGO MUY ALTO	35%	42%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	11%	8%
	BAJO RIESGO	54%	50%
	SIN RIESGO		
Reconocimiento y compensación	RIESGO MUY ALTO	41%	78%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	20%	15%
	BAJO RIESGO	39%	7%
	SIN RIESGO		
DOMINIO RECOMPENSAS	RIESGO MUY ALTO	46%	79%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	17%	10%
	BAJO RIESGO	37%	11%
	SIN RIESGO		

10.8 Interpretación de los riesgos intralaborales propuesta matriz de intervención

Se debe tener en cuenta que aunque en una evaluación de los riesgos no se evalúa o diagnostica la situación de las personas, sino que se evalúa las

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 33 de 58

condiciones de trabajo, las opiniones y percepciones de los trabajadores sobre su propio trabajo son fundamentales en la medida en que como indica la Fundación Europea para la Mejora de Calidad de Vida y del Trabajo: “El estrés no puede estudiarse aislado de la percepción del propio sujeto, porque depende directamente de ella”; por esta razón el abordaje de la evaluación parte de reportes individuales que permiten la determinación de frecuencia de percepciones.

La siguiente matriz de intervención parte de los resultados y presenta los dominios y dimensiones evaluados, así como las propuestas de intervención, monitoreo o mantenimiento de los mismos, de acuerdo al nivel de riesgo resultado de la evaluación.

Las propuestas de intervención deben entenderse como tal, y evaluar las condiciones organizacionales para determinar la pertinencia de la ejecución de las mismas.

10.8.1 POBLACIÓN EVALUADA

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo.	Se plantea el establecimiento de un programa de coaching, que este orientado a potencializar las herramientas con las que cada uno de los líderes cuenta, con el fin de llevar a su equipo a resultados satisfactorios y lograr una adecuada planificación y asignación de trabajo, destreza para comunicarse y relacionarse efectivamente, estimulando de esta manera a sus colaboradores.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo.	De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial, es importante identificar el nivel de desarrollo que poseen los jefes de procesos y subprocesos de sus competencias frente a la gestión o manejo del recurso humano, para establecer las necesidades de entrenamiento u oportunidades de mejora que sean requeridas.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 34 de 58

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo.	Se recomienda revisar la estructuración formal del proceso de seguimiento y supervisión de la tarea con los colaboradores con personal a cargo, frente a responsables, tiempos de respuesta, formatos de planificación y asignación de las tareas, seguimiento a las mismas y formas de retroalimentación al trabajador, con el propósito de mejorar la gestión en solución de problemas y planificación dentro de las áreas de trabajo.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo.	Capacitar al personal que tiene colaboradores a cargo en habilidades que permitan que el liderazgo sea efectivo a través de estrategias comunicativas centradas en la asertividad, planificación de tiempo, motivación al logro y apoyo a sus colaboradores.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Retroalimentación del desempeño	Se sugiere establecer un programa de comunicación asertiva direccionado principalmente a una expresión consistente, congruente, clara, directa y equilibrada con el fin de generar habilidades en comunicación de ideas y sentimientos y a su vez la concientización de que la comunicación asertiva es necesaria y beneficiosa en varios aspectos no solo personales sino también laborales.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Retroalimentación del desempeño	Se recomienda realizar un plan de incentivos, este busca motivar a los trabajadores a que contribuyan con el funcionamiento de manera exitosa dentro de la organización, con el objetivo de estimular conductas que conduzcan al empleado al logro de metas o objetivos ya sea individuales u organizacionales, es importante aclarar que estos incentivos pueden ser informales o formales.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Relaciones sociales en el trabajo	Con el objetivo de mejorar el nivel de cohesión y la capacidad de trabajo en equipo de los colaboradores se recomienda, crear un espacio de encuentro y diálogo entre los diferentes procesos y subprocesos, que se encuentran relacionados para aclarar confusiones, realizar

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 35 de 58

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
		acuerdos y construir estrategias que mejoren la capacidad de trabajo coordinado de equipo, la comunicación, y la planificación de actividades.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Relaciones sociales en el trabajo	Se recomienda utilizar estos espacios para implementar un programa de entrenamiento Outdoor entre procesos. Esta metodología permite afianzar equipos de trabajo a través de actividades lúdicas en las que los participantes adquieren conocimientos a partir de procesos de aprendizaje vivencial, que posteriormente es aplicado a situaciones de la vida cotidiana en las que se pueda utilizar este aprendizaje.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Relación con los colaboradores	Se recomienda realizar actividades encaminadas a mejorar la comunicación entre colaboradores y jefes a través de capacitación o actividades outdoor, en donde se fortalezca el trabajo en equipo.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Relación con los colaboradores	Se recomienda realizar grupos focales en las áreas críticas para tener información detallada y objetiva de las condiciones que puedan estar afectando el trabajo y las relaciones entre jefes y colaboradores.
CONTROL SOBRE TRABAJO	Participación y manejo del cambio	Establecer un mecanismo organizacional que permita recibir los aportes de los colaboradores con respecto a los cambios a implementar en la organización y en caso de no ser aceptadas las sugerencias, retroalimentar de una manera formal explicando las razones del porqué de su rechazo.
CONTROL SOBRE TRABAJO	Participación y manejo del cambio	Revisar la efectividad de los mecanismos de divulgación de los cambios para garantizar que estos lleguen de una manera clara y oportuna a todas las personas involucradas. Esta información debe incluir detalles de las razones del cambio y los beneficios que se obtendrán con su implementación.
CONTROL SOBRE TRABAJO	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y	Se recomienda implementar en la empresa un programa de crecimiento profesional en el que se permita a los trabajadores concursar, para de esta forma ascender paulatinamente en la

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 36 de 58

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
	conocimiento	empresa, y de esta forma desarrollar y adquirir nuevos conocimientos.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se recomienda implementar un comité o un buzón de sugerencias dónde se puedan exponer las necesidades de los colaboradores, con el fin de poder realizar y revisar ajustes en los puestos de trabajo. Así mismo implementar actividades de bienestar que motiven al colaborador permitiéndole aprender y aplicar nuevos conocimientos para desarrollarlos en el cargo para el cual ha sido contratado.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se recomienda implementar en la empresa un programa de crecimiento profesional en el que se permita a los trabajadores concursar, para de esta forma ascender paulatinamente en la empresa, y de esta forma desarrollar y adquirir nuevos conocimientos.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se recomienda implementar un comité o un buzón de sugerencias dónde se puedan exponer las necesidades de los colaboradores, con el fin de poder realizar y revisar ajustes en los puestos de trabajo. Así mismo implementar actividades de bienestar que motiven al colaborador permitiéndole aprender y aplicar nuevos conocimientos para desarrollarlos en el cargo para el cual ha sido contratado.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Incluir en los reportes de entrevista de selección un espacio para registrar los conocimientos y habilidades adicionales que poseen los trabajadores, con el objetivo de tenerlos en cuenta cuando se presente algún proyecto o vacante en la cual puedan aplicar dichas destrezas registradas o ubicarlos como líderes dentro de determinados procesos formativos al interior de la organización.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se sugiere desarrollar un programa de mentoring, donde los colaboradores a través de una guía experta, puedan identificar sus competencias, valores y habilidades como potencialidades de desarrollo, ya sea a nivel

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 37 de 58

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
		personal u organizacional, articulándose a los programas de bienestar y desarrollo de carrera en la empresa. Constituyendo esto en una estrategia para la motivación del colaborador y fortalecimiento del compromiso y fidelidad hacia la organización.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se sugiere revisar las tareas que realiza el trabajador y garantizar que se encuentre calificado para las que le han sido asignadas, de acuerdo con el perfil del cargo en términos de competencias, habilidades y conocimientos.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Control autonomía y	Es recomendable incentivar la creatividad y los procesos de toma de decisión, a través de actividades como reuniones semanales para canalizar, seleccionar y priorizar el flujo de ideas y proyectos por parte de los trabajadores
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Control autonomía y	Implementar un programa de formación en administración efectiva del tiempo, que incluya, planeación, organización y método de trabajo
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Control autonomía y	Es recomendable mantener un grado de compromiso por parte de las jefaturas en la fuerza de trabajo, que permita que los trabajadores estructuren su agenda de trabajo de acuerdo con las necesidades operacionales de la empresa
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Se sugiere, realizar una evaluación detallada de los ambientes de trabajo en los que se desenvuelven los cargos, que permita la intervención posterior de condiciones de tipo físico, ubicando factores como ruido, iluminación, temperatura o ventilación. Para cada una de ellas se podría considerar el uso de elementos de protección personal, que permitan que el trabajador mitigue el impacto de las mismas en su salud. En caso de contar con dicha evaluación de ambiente de trabajo y de uso de elementos de protección personal e individual se recomienda realizar controles periódicos para tener conocimiento de cambios que se puedan presentar y del correcto y

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 38 de 58

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
		adecuado uso de condiciones y elementos seguros que hayan proporcionado la organización
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Realizar programas de ergonomía que permitan a los trabajadores, recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Se sugiere dar estricto cumplimiento y seguimiento al programa de pausas activas que incluya ejercicios de precalentamiento, estiramiento y pausas de acuerdo a las exigencias y necesidades del cargo y del esfuerzo físico, carga y movimiento repetitivos que se puedan presentar; es importante tener en cuenta que los ejercicios no pueden ser los mismo para toda la población debido a las diferencias de carga operativa, tiempo de labor y de ejecución de la misma en cada cargo
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Fomentar en el trabajador a través de programas de formación, hábitos sanos de trabajo, que impliquen no extender su jornada de permanencia en la oficina laborando y no llevar trabajo al hogar
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Programas de formación sobre relaciones familiares, manejo de las finanzas y pautas de crianza
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Brindar capacitaciones sobre manejo del tiempo, con el fin de que el personal desarrolle estrategias para mantener el equilibrio entre las presiones bajo las cuales está sometido, facilitando el logro de los objetivos, evitando el estrés y el cansancio
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Exigencias de responsabilidad del cargo	Desarrollar e implementar estrategias que faciliten a los líderes y jefes la asignación de tareas, manejo y control de personal, organización y manejo efectivo del tiempo y autogestión, esto a través de programas de coaching para los colaboradores que tenga personal a cargo

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
			Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos		Fecha de Aprobación:
			Página 39 de 58

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Exigencias de responsabilidad del cargo	Se recomienda realizar análisis psicosocial de puesto de trabajo a los cargos que tengan personal a cargo con el fin de establecer las exigencias por cargo y la afectación de las mismas a las personas que desempeñan la labor
DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	Se recomienda el identificar en el trabajador si sus conocimientos técnicos y eficiencia (en términos de rendimiento y productividad) se ajustan a los requeridos por el cargo. En caso contrario se debe implementar un plan de formación para el desarrollo de conocimientos técnicos e incremento de productividad a partir de planeación, ejecución y seguimiento
DEMANDAS DEL TRABAJO DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	También se deben revisar las exigencias que recibe el colaborador en el desempeño de su cargo, y constatar que estas correspondan a las funciones propias del mismo. En caso contrario, realizar los ajustes respectivos y socializarlos al trabajador mediante un programa de reinducción al puesto
DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	Implementación y/o socialización del código de ética de la empresa
DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de la jornada de trabajo	Implementar programas de formación relacionado con temas de planeación, ejecución y seguimiento de tareas y actividades
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de la jornada de trabajo	Crear o reevaluar los sistemas de rotación y horarios flexibles e implementar o modificar los tiempos establecidos para pausas activas guiadas en la jornada laboral, manejando técnicas de relajación muscular
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de carga mental	Se plantea brindar a los colaboradores espacios formativos que a través de lúdicas y ejercicios prácticos guiados, que les permitan potenciar sus procesos cognitivos de memoria, atención y concentración.

Elaboró: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
			Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos		Fecha de Aprobación:
			Página 40 de 58

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de carga mental	Se sugiere la revisión de los procesos que deben llevar a cabo actualmente los colaboradores con el objetivo de identificar aquellos que requieran una reestructuración, optimizando de esta manera tiempo y recursos, además de reducir la percepción de carga y disminuir la fatiga, en los colaboradores.
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de carga mental	Se sugiere crear y dar cumplimiento a un programa de pausas cognitivas que permitan que permita fortalecer los procesos cognitivos de los colaboradores a su vez disminuir la carga mental por medio de actividad y ejercicios lúdicos de corta duración que permitan retomar las actividades laborales de forma asertiva disminuyendo la posibilidad de errores en el trabajo y así mejorar la productividad de los colaboradores; este programa debe ejecutarse por lo menos dos veces durante la jornada laboral.
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	Crear e implementar sistema de incentivos y motivación intra-organizacionales diferentes al salario, en donde el colaborador sienta que se está reconociendo el esfuerzo, compromiso y dedicación, este tipo de refuerzos pueden ser estructurados dependiendo de la necesidad de los trabajadores e incluidos en el programa de bienestar.

10.9 RESULTADOS DE LA ENCUESTA FACTORES EXTRALABORALES

Dominio	Dimensión	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO VIVIENDA	RIESGO MUY ALTO	34%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	21%
		BAJO RIESGO	45%

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 41 de 58

Dominio	Dimensión	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
	CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	SIN RIESGO	
		RIESGO MUY ALTO	15%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	19%
		BAJO RIESGO	65%
	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	SIN RIESGO	
		RIESGO MUY ALTO	32%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	18%
		BAJO RIESGO	50%
	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	SIN RIESGO	
		RIESGO MUY ALTO	30%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	28%
		BAJO RIESGO	43%
	RELACIONES FAMILIARES	SIN RIESGO	
		RIESGO MUY ALTO	34%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	15%
		BAJO RIESGO	51%
	INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	SIN RIESGO	
		RIESGO MUY ALTO	39%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	18%
		BAJO RIESGO	44%
	SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	SIN RIESGO	
		RIESGO MUY ALTO	9%
		RIESGO ALTO	

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 42 de 58

Dominio	Dimensión	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
		RIESGO MEDIO	14%
		BAJO RIESGO	77%
		SIN RIESGO	
TOTAL, EXTRALABORAL		RIESGO MUY ALTO	26%
		RIESGO ALTO	24%
		RIESGO MEDIO	
		BAJO RIESGO	
		SIN RIESGO	49%

En el tiempo fuera del trabajo, la cantidad de tiempo para compartir con la familia fuera del trabajo el 45% de los trabajadores puntuaron riesgo bajo, seguido del riesgo alto con un 34%, sin riesgo o riesgo despreciable puntuaron el 21%, seguido por el riesgo medio con el último 7%.

En las relaciones familiares el personal puntuó el 51% no tiene riesgo psicosocial extra laboral. El 34% presentan riesgo alto, mientras que el 15% está en riesgo medio.

En la Comunicación y relaciones interpersonales, puntuaron el 43% presentan riesgo bajo y el 30% presentan riesgo alto, y el otro 28% riesgo medio.

Según la situación económica del grupo familiar, se percibe un 77% puntuaron no presentar riesgo, el 14% puntuaron medio, y el ultimo 9% registraron riesgo muy alto

En las características de la vivienda, se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familia, el 65% de la población no representan riesgo y el 19% arrojaron riesgo medio, seguida por el 15% que presentaron riesgo alto.

Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo proyecta que el 44% arrojó un riesgo bajo seguido por otro 39% que presentan riesgo alto, el otro 18% sobrante puntúa riesgo medio.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 43 de 58

En cuanto al traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, en condiciones de comodidad o de duración del desplazamiento para el 45% no representa nivel de riesgo, el 34 % arrojó que el riesgo alto, seguido de otro 21% con un riesgo medio.

10.9.1 Comparativo de dimensiones por áreas

DIMENSIONES	RIESGO	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO VIVIENDA	RIESGO MUY ALTO	10%	10%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	14%	15%
	BAJO RIESGO	76%	78%
	SIN RIESGO		
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	RIESGO MUY ALTO	57%	35%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	13%	15%
	BAJO RIESGO	30%	31%
	SIN RIESGO		
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	35%	34%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	24%	21%
	BAJO RIESGO	41%	45%
	SIN RIESGO		
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	RIESGO MUY ALTO	33%	31%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	26%	17%
	BAJO RIESGO	41%	51%
	SIN RIESGO		
RELACIONES FAMILIARES	RIESGO MUY ALTO	7%	16%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	0%	21%
	BAJO RIESGO	93%	66%
	SIN RIESGO		
INFLUENCIA DEL ENTORNO	RIESGO MUY ALTO	26%	36%
	RIESGO ALTO		

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 44 de 58

DIMENSIONES	RIESGO	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	RIESGO MEDIO	15%	13%
	BAJO RIESGO	59%	51%
	SIN RIESGO		
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	RIESGO MUY ALTO	43%	20%
	RIESGO ALTO		
	RIESGO MEDIO	20%	30%
	BAJO RIESGO	37%	41%
	SIN RIESGO		

10.9.2 Factores extra laborales

FACTORES A INTERVENIR	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Brindar capacitación a los funcionarios sobre finanzas, ahorro y manejo de la economía familiar, a través de un fondo de empleados, (si existe) facilitar préstamos para vivienda y estudio o con el apoyo de cajas de compensación, fondos de pensiones.
CARACTERÍSTICAS DE VIVIENDA Y SU ENTORNO	La empresa, a través de sus políticas de bienestar, puede gestionar con las instituciones pertinentes (Cajas de Compensación Familiar, EPS, Sena, organizaciones no gubernamentales) la posibilidad de ofrecer programas de apoyo a los trabajadores y sus familias (jardines infantiles, perspectivas de vivienda, de capacitación, recreación y deporte), que contribuyan, en parte, a solucionar sus dificultades.
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL ENTORNO DEL TRABAJO	Se recomienda en lo posible involucrar a la familia dentro de las actividades de bienestar (actividades deportivas, de salud día de la familia, día del niño novenas etc.) con el fin de genera mayores espacios de interacción que permitan afianzar los lasos familiares y los espacios extralaborales. Buscar la colaboración de entidades como cajas de

Elabora: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 45 de 58

FACTORES A INTERVENIR	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
	compensación, fondos de empleados etc., para ofrecer espacios de recreación y esparcimiento a los colaboradores de la organización que se puedan realizar en compañía de familiares o amigos.
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Establecer de forma alineada con el plan de capacitaciones de la empresa, actividades que trabajen el desarrollo de habilidades personales en temas enfocados a comunicación asertiva, relaciones interpersonales, pautas de crianza, educación y vida en familia. Se sugiere articular, en lo posible, a las familias de los trabajadores, dentro de las actividades de Bienestar propuestas por la empresa, con el fin de generar mayor sentido de pertenencia en el trabajador y se involucre a la familia dentro del autocuidado del colaborador.
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Se recomienda fomentar en los colaboradores hábitos de vida saludable que puedan ser transmitido a través de programas de capacitación y bienestar en donde los trabajadores vinculen en el tiempo libre actividades de esparcimiento, ocio y recreación con el fin de mejorar la calidad de vida; para estos se puede contar con la ayuda de las entidades de caja de compensación familiar en donde también resulte involucrada la familia.
DESPLAZAMIENTO TRABAJO- VIVIENDA	Respecto a este tema es libertad de la organización crear estrategias que disminuyan los niveles de estrés causados por la forma de transporte o el tráfico de la ciudad, sin embargo aquí se recomienda fomentar en los colaboradores hábitos de vida saludable que puedan ser transmitido a través de programas de capacitación y bienestar en donde los trabajadores vinculen en el tiempo libre actividades de esparcimiento, ocio y recreación con el fin de mejorar la calidad de vida; para estos se puede contar con la ayuda de las entidades de caja de compensación familiar en donde también resulte

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 46 de 58

FACTORES A INTERVENIR	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
	involucrada la familia. Fomentar otros medios de transportes, como la bicicleta o compartir transporte cuando las personas viven en el mismo sector. Evaluar el tema de horarios rotativos flexibles, de acuerdo a la atención al cliente o usuario, y a la operación que maneje la organización.

10.9.3 Resultados síntomas asociados a estrés.

COMPENDIO DE PERFIL DE ESTRES HOSPITAL SANJOSE DEL GUAVIARE ESE			
ESTRÉS	RESULTADOS GENERALES SINTOMATOLOGIA ESTRÉS	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
		RIESGO MUY ALTO	56%
		RIESGO ALTO	
		RIESGO MEDIO	22%
		BAJO RIESGO	22%
		SIN RIESGO	

En cuanto al perfil general de la población evaluada, se encuentran con **niveles altos y muy altos al 56% de los trabajadores que perciben sintomatología relacionada con estrés**, Lo que posiblemente genere mayor probabilidad de alteraciones en los sistemas musculo esqueléticos, gastrointestinales y cardiovasculares (entre otros), así como problemas de relaciones interpersonales, desmotivación, desconcentración, ausentismo, rotación y accidentalidad **El 22% de los trabajadores perciben riesgo medio y el 22% reporta riesgo bajo o sin riesgo**. Los trabajadores ubicados en niveles de riesgo alto y muy altos deberán ser sujetos de seguimiento mediante ejecución periódica de exámenes médicos ocupacionales e inclusión en actividades de prevención y promoción de la salud mental de la población trabajadora.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 47 de 58

RIESGO	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
	PORCENTAJE	PORCENTAJE
RIESGO MUY ALTO	41%	50%
RIESGO ALTO		
RIESGO MEDIO	15%	21%
BAJO RIESGO	43%	29%
SIN RIESGO		

10.9.4 Recomendaciones generales- evaluación de estrés

Las consecuencias del estrés laboral no sólo perjudican al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de la accidentabilidad o incluso a la incapacidad laboral, lo que genera para la empresa problemas considerables de planificación, de logística y de personal. De manera que es evidente el enorme coste humano y económico que el estrés genera en el mundo laboral. Los costes evidentes por enfermedad, absentismo laboral, accidentes o suicidios representan un alto tributo, pero también lo hacen los costes ocultos como la ruptura de las relaciones interpersonales, el aumento de cambio de puesto de trabajo, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida (INSHT, 2001b). Por tanto, indican el estrés laboral la disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas de los clientes, los problemas de relaciones interpersonales en el trabajo, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, el aumento de incidentes y accidentes, el aumento de quejas al servicio médico y el aumento del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos.

Como medidas de intervención se recomienda:

- Verificar la cobertura y ejecución de los exámenes médico ocupacionales.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 48 de 58

- Identificar las recomendaciones de salud de los exámenes médicos, especialmente relacionados con el sistema: osteomuscular cardiovascular, digestivo.
- Establecer un plan de fomento de estilos de vida y trabajo saludable, enfocado en hábitos de sueño, alimenticios y de ejercicio.
- Entrenar en técnicas básicas de relajación y estiramiento; y en la identificación primaria de sintomatología del estrés, con el fin de intervenir a tiempo sus manifestaciones fisiológicas, y los controles inmediatos, que como trabajadores pueden hacerse.
- Incentivar a los trabajadores para que practiquen ejercicios físicos, con el fin de evitar la vida sedentaria, que puede ocasionar sobrepeso y cardiopatías, a través de semanas de salud ocupacional o jornadas de salud.
- Es importante realizar exámenes de salud en este colectivo con la finalidad de detectar y prevenir problemas de salud de naturaleza psicosocial.
- Debe evitarse que los sitios de reposo o donde se toma el alimento estén ubicados en el recinto donde se realiza la actividad laboral, porque permanecer en el mismo espacio durante una larga jornada, produce fatiga e irritabilidad.
- Para la fatiga física se recomienda realizar ejercicios de precalentamiento al iniciar la jornada y de relajación o de estiramiento al finalizar la misma.
- Teniendo en cuenta que la fatiga física tiene que ver también con una deficiente alimentación, se recomienda llevar a cabo programas de capacitación sobre nutrición

La siguiente matriz de intervención parte de los resultados y presenta los dominios y dimensiones evaluados, así como las propuestas de intervención, monitoreo o mantenimiento de los mismos, de acuerdo al nivel de riesgo resultado de la evaluación. A nivel general se recomienda recolectar información sobre los factores Extralaborales exigidos por la resolución 2646 de 2008 durante el proceso

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 49 de 58

de contratación y registrarla en una base de datos. Esta información debe actualizarse de forma anual, para ser utilizada en el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar de los trabajadores.

Las propuestas de intervención deben entenderse como tal, y evaluar las condiciones organizacionales para determinar la pertinencia de la ejecución de las mismas.

Las propuestas de intervención deben entenderse como tal, y evaluar las condiciones organizacionales para determinar la pertinencia de la ejecución de las mismas, para la Empresa E.S.E. Hospital San José del Guaviare

Las siguientes son orientaciones generales direccionadas a promover condiciones protectoras en el ambiente extralaboral

- Recolectar periódicamente información sobre los factores psicosociales extralaborales, registrarlos en una base de datos y actualizarse por lo menos una vez al año, pueden considerarse los datos recolectados en el proceso de selección o contratación, de esta manera se pueden considerar para el diseño de planes de bienestar e intervención psicosocial.
- Considerar los programas y beneficios que ofrecen las cajas de compensación familiar a los colaboradores en relación a subsidios, programas de recreación, deportes y educación.
- Considerar la realización de programas que promuevan el bienestar de los colaboradores, donde se incluyan, alimentación saludable e higiene del sueño.
- Integrar el proceso de bienestar al núcleo familiar del colaborador, de esta manera se promueve el compromiso y sentido de pertenencia del trabajador.
- Articular procesos de gestión humana con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de esta manera, desde el proceso de selección

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 50 de 58

se podrán identificar las necesidades de capacitación y direccionar el proceso de inducción a las condiciones individuales del colaborador.

10.10 PROPUESTA MATRIZ DE INTERVENCIÓN

NIVELES POR ASOCIADOS ESTRÉS	RIESGO SÍNTOMAS AL	INTERVENIR	MONITOREAR	MANTENER
GRUPO POBLACIONAL		Población identificada en reporte individual con Niveles Alto y muy Alto de Estrés	Población identificada en reporte individual con Nivel Medio de Estrés	Población identificada en reporte individual con Niveles Bajo o Sin Riesgo de Estrés
ESTRATEGIAS PROPUESTAS		Seguimiento de casos, Inclusión en Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial	Programar re-test periódicos	
		Comparar resultados con historia clínica ocupacional y verificar inclusión en otros sistemas de vigilancia por ejemplo osteomuscular de acuerdo al grupo de síntomas referidos por el colaborador.	Aplicar instrumentos de evaluación individual de rasgos de personalidad y estrategias de adaptación del individuo	
		Entrenamiento en técnicas de manejo de estrés		
		Evaluación de estilos de afrontamiento y retroalimentación constructiva de resultados para fortalecer factores protectores y generación de alternativas individuales válidas para la gestión de situaciones estresantes		
		Realizar evaluación periódica de los factores psicosociales, tal como lo establece la legislación vigente empleando instrumentos		

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 51 de 58

NIVELES POR ASOCIADOS ESTRÉS	RIESGO SÍNTOMAS AL	INTERVENIR	MONITOREAR	MANTENER
		complementarios a la batería de auto reporte, como grupos focales, entrevistas semiestructuradas y estudios psicosociales de puestos de trabajo.		

10.11 PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el área de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público, Para ello, se establecen diseñarán e implementarán estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto positivo a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la ESE Hospital San José dl Guaviare. Estas estrategias se definen a continuación:

11 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN.

A través de esta estrategia el área de Gestión Humana velará por la vinculación del mejor talento humano, acorde al procedimiento de vinculación mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información en el software Dinámica Gerencial de manera tal que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según los perfiles de los servidores y contratistas ya vinculados a la ESE Hospital San José del Guaviare, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 52 de 58

12 ESTRATEGIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2020, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos). Como línea base para el desarrollo de actividades, se trabajará en la vigencia 2021 el subprograma de medicina preventiva:

Sistema de vigilancia para Riesgo biológico
Sistema de vigilancia para Riesgo biomecánico
Sistema de vigilancia para Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés, factores de riesgo que conlleven a enfermedades comunes y laborales y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

12.1.1 Horario Flexible:

Se establecerá mediante acto administrativo horarios laborales flexibles para los servidores de la ESE Hospital San José del Guaviare de conformidad con la normatividad vigente.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 53 de 58

13 PLAN DE INCENTIVOS.

Se implementará la estrategia de incentivos “amar para curar” mediante la cual se busca fortalecer la atención humanizada al interior de la empresa, fomentando las competencias comportamentales de trabajo en equipo y comunicación asertiva. (ver plan de incentivos 2021)

14 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

A través del Plan Institucional de Capacitación se ejecutarán eventos de capacitación, enfocados a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias desde el **saber, el saber hacer y el ser**, de los servidores de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de los resultados de la evaluación del desempeño laboral para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

15 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85% para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas.

16 ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobre endeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 54 de 58

17 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en mejorar la información consolidada en los procedimientos del área de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

17.1 Expedición de certificaciones para trámite de pensión.

Capacitar y actualizar a los servidores del área de talento Humano en normativa, procedimientos y competencia, para el diligenciamiento de los formatos utilizados por las administradoras de pensiones para el trámite de pensión de los servidores de la ESE Hospital San José.

17.2 Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

Revisar conjuntamente con el área de Gestión Documental la forma de archivar, organizar, foliar y digitalizar las historias laborales, estableciendo los documentos que la conformaran, y los que se deben depurar; igualmente se implementara la digitalización de la historia laboral, de acuerdo a los lineamientos sugeridos en la mesa de archivo y aprobados en comité de gestión y desempeño. Lo anterior, permitirá el ahorro en papel y espacio de almacenamiento en el archivo de gestión.

18 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la ESE Hospital San José del Guaviare que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la empresa, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 55 de 58

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

18.1 Procedimiento de Retiro.

El área de Gestión Humana, en coordinación con el comité de Bienestar social, la comisión de personal y el Sistema General de Seguridad y salud en el trabajo diseñará una estrategia, que permita incentivar a los servidores a través de actividades trazadas en planes y programas de Talento Humano, en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional, así mismo se gestionará con la Caja de Compensación COMCAJA y la ARL SURA, la realización continua de actividades que brinden apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado .

MATRIZ PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2020.

La matriz que se muestra a continuación, consolida en el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en la ESE Hospital San José del Guaviare, en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos), a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro, y de acuerdo al resultado del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, en el cual se evidencian las tres rutas con menor puntaje y que se deben intervenir con acciones de mejora durante la vigencia 2021 así:

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 56 de 58

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO			
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Inducción y reintucción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	Socializar el manual de inducción actualizado en la vigencia 2020, a través de los correos institucionales y grupos de whatsapp de las coordinaciones.	1/02/2021 al 31/12/2021
Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Realizar reintucción a todos los servidores máximo cada dos años	Durante el primer semestre de 2021, se intervendrá con reintucción los servidores que realizan procesos no misionales, mediante jornadas mensuales se convocará grupos de 10 personas, durante el segundo semestre del 2021 se hará la reintucción a los servidores del área misional. Acatando las normas de bioseguridad para prevenir el contagio del COVID-19.	1/02/2021 al 31/12/2021
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	En coordinación con el área de control interno de gestión, se realizará asistencia técnica y seguimiento a los responsables de evaluar para que desarrollen la totalidad de las fases de evaluación del desempeño laboral.	1/02/2021 al 31/12/2021

La implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano la ESE Hospital San José del Guaviare, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 57 de 58

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2020.

19 EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

19.1 Matriz de seguimiento.

El área de Gestión en talento humano diseñará una matriz de seguimiento, que le permita el control del cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano

19.2 Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

19.3 FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
	Plan Previsión de Recursos Humanos	Fecha de Aprobación:
		Página 58 de 58

20 CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, el comité de gestión y desempeño aprobó el código de integridad, el cual establece los principio mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores de la ESE hospital San José del Guaviare, acordes a las necesidades de empresa, el área de talento humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la aplicación del código de integridad como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2019, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación Estado ciudadano.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”