304.156.4

304-075

Yopal, 01 de noviembre de 2022

Doctora
MARIA YANETH DELGADO PRECIADO
Subgerente Administrativa y Financiera
Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E.
subgeraf@horo.gov.co

Asunto: Necesidades de contratación de servicio de actividades de prevención de riesgo psicosocial enmarcadas en medicina preventiva del SG-SST para el personal de planta del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E.

El **HOSPITAL REGIONAL DE LA ORINOQUIA E.S.E.**, es una entidad pública descentralizada que presta servicios de mediana y alta complejidad, centrados en la seguridad del paciente con calidad y trato humanizado a la población del departamento de Casanare y la Orinoquia con enfoque de género, población prioritaria y víctimas de violencia sexual; con estímulos para la investigación y la docencia; en cumplimiento de su compromiso social, con Talento Humano idóneo y comprometido.

En relación con lo anterior, asimismo se ajusta la POLITICA DE SALUD MENTAL del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E., la cual se orienta a atender las afectaciones emocionales desencadenadas por el COVID-19, identificadas tales como: miedo, confusión, frustración, enojo, retraimiento, estrés, angustia, ansiedad y episodios depresivos; reacciones psicológicas comunes derivadas por la pandemia. Esta política plantea que para atender las necesidades de gestión emocional se hace necesario el desarrollo de actividades de apoyo psicosocial destinadas a la promoción y prevención de la salud mental personal, grupal y familiar, que les permitirá a los colaboradores fortalecer sus recursos psicológicos y medidas de afrontamiento.

Al mismo tiempo, se hace necesario evaluar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores y la afectación en las áreas de ajuste que pueden comprometer la calidad de vida de los colaboradores, para ello y en primer lugar, se hace necesario tener claridad sobre que son riesgos psicosociales, es por ello que se hace referencia en El Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud (O.I.T. – O.M.S.) 1984 quienes definen el riesgo psicosocial como: "Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".

En relación con lo anterior, la Resolución 2646 de 2008 "establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el Trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional". Por tanto, todos los empleadores tanto del sector público como privado tienen la responsabilidad y el compromiso de realizar monitoreo e intervención al riesgo psicosocial.

Para ello, se establece el uso de la Batería de instrumentos para la medición del riesgo psicosocial elaborada por la Universidad Javeriana, teniendo en cuenta como marco normativo la Resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019, la cual señala que la medición de los factores de riesgo psicosociales se debe realizar a través de instrumentos validados en el país.

Es así, que se aplicó la Batería de Riesgo psicosocial a los trabajadores del **HOSPITAL REGIONAL DE LA ORINOQUIA E.S.E** en el año 2019. Dichos instrumentos, en coherencia con los resultados deben ser aplicados cada año si el riesgo es alto y cada dos años si en los últimos resultados el riesgo es bajo. La Normatividad regida por la resolución 2646 de 2008 debía cumplirse antes de los ajustes de las nuevas condiciones en consecuencia de pandemia por COVID-19. Con la circular 0064 de 2020 en adaptación con la prevención de la propagación del virus, señala que la batería de riesgo psicosocial deberá ser aplicada de manera virtual a partir del momento que el Ministerio de Trabajo publique en la página web del fondo de Riesgos Laborales el software para la aplicación de la batería de instrumentos de riesgo psicosocial.

En el mismo orden el Artículo 3 de la Resolución 2404 de 2019 establece la periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que se debe realizar de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo de las empresas. Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.

Así mismo, en el parágrafo del artículo 4 de la Resolución 2404 de 2019, se establece que a partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales el Software para la aplicación de instrumentos de evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la batería de factores de riesgo psicosocial de manera virtual, que es el escenario ideal. Por tanto, en la fecha actual se está a la espera de dicha estrategia virtual.

De igual forma el artículo 11 de la Decisión 584 de 2004, de la Comunidad Andina, define que: "en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como elaborarán planes integrales de prevención de riesgos".

Que la Ley 1616 de 2013, Incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (regulado a través del Decreto 1072 de 2015).

Dicha medidas o acciones dirigidas a la promoción de la salud mental y de la prevención e intervención del Riesgo Psicosocial adopta lineamientos expuestos en la Resolución 666 de 2020" Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid-19", de esta forma permitiendo garantizar la continuidad de las actividades, mediante la protección integral de los trabajadores, adoptando controles administrativos para la mitigación de contagio, tales como distanciamiento social, lavado de manos y uso de elementos de protección.

Ahora bien, de acuerdo a la Circular 0064 de 2020 indica que sin importar que se suspenda la realización presencial de la batería de riesgo psicosocial conforme con la Resolución 2404 de 2019, los empleadores, contratistas y Administradores de Riesgos Laborales de carácter público y privado, deben cumplir con la normatividad, guías y

lineamiento adaptado a las actuales condiciones de la presente pandemia e implementar estrategias mínimas para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el SARS-CoV-2 (COVID 19).

En este orden de ideas y atendiendo los riesgos que afectan la salud mental e integral de los trabajadores, a continuación, se presentaran los instrumentos y los principales resultados aplicados desde el año 2019, hasta el año en curso, dichos informes diagnósticos nos permiten identificar factores de riesgo y orientan a la generación de estrategias de prevención, promoción e intervención del riesgo psicosocial:

La Batería de Riesgo Psicosocial aplicada a 256 trabajadores del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E. en el año 2019, arrojo riesgo alto en las diferentes dimensiones indicando la necesidad de intervención a las mimas, es así que señala recomendaciones tales como:

Elaborar un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial con acciones de promoción, prevención e intervención, con actividades que permitan reducir los efectos nocivos para la salud de los trabajadores ocasionados por los factores de riesgo descritos y priorizados, dirigidas al fortalecimiento de la inteligencia emocional, la comunicación, liderazgo y la continuidad del fortalecimiento de las acciones que se han venido llevando a cabo, enfocadas a mejorar el bienestar laboral, clima organizacional, estilos de vida saludable, actividades deportivas, recreativas, de integración y demás acciones pertinentes que apunten a reducir los niveles de riesgo psicosocial intralaboral.

En este sentido, se han venido realizando actividades de promoción y prevención dirigidas al fortalecimiento de la salud integral de los trabajadores. La Circular Nº 0064 de 2020, indica la no aplicación de batería de riesgo psicosocial de forma presencial, a la espera de software que permita la aplicación virtual. Ahora bien, el Hospital Regional de la Orinoquía ESE atendiendo la necesidad de monitoreo e intervención del riesgo psicosocial, y siendo coherente con lo indicado a nivel normativo, ha evaluado factores influyentes en riesgo psicosocial con instrumentos validados y de aplicación virtual, para acercarse a un diagnóstico que permita ver las necesidades y orientar las actividades que convengan prevenir y mitigar factores de riesgo psicosocial. A continuación, se enumerarán los instrumentos aplicados en el transcurso del año 2021 y 2022 dirigidos al monitorio y evaluación de las condiciones físicas, emocionales, sociales y ambientales a las que están expuestos los trabajadores de la entidad.

De la misma forma y atendiendo la necesidad de evaluación e identificación de necesidades a intervenir, siguiendo protocolos de prevención asociados a pandemia, se aplica la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21: Daza, Novy, Stanley y Averill, 2002). DASS-21.

Dicha escala se aplicó a 579 colaboradores del Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E., se realiza por medio de asesoría técnica de ARL POSITIVA en articulación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Talento Humano (Psicología) de la entidad, quienes dieron aceptación y respuesta a la encuesta ajustada para la identificación de las condiciones sociodemográficas y síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Este instrumento es la versión abreviada en español de la Depression Anxiety and Stress Scale (DASS) la cual es utilizada para evaluar estados psicológicos negativos de depresión, ansiedad y estrés.
Dentro de las recomendaciones relevantes atendiendo el riesgo a partir de los resultados, se sugiere promover vivencias recreativas, dinámicas que formulen espacios de esparcimiento a los cuales puedan acceder los colaboradores, dichos espacios dirigidos a atender necesidades físicas y emocionales tales como: espacios de

descanso, disfrute de actividades de recreativas al aire libre, preferiblemente extramural permitiendo no solamente la mitigación e impacto del estrés y la ansiedad, si no el favorecimiento de relaciones saludables dentro del entorno laboral, la productividad y el bienestar integral. Así mismo, fortalecer herramientas prácticas a través de un proceso de formación a los colaboradores sobre: Manejo de gente difícil, principios esenciales de la Inteligencia Emocional: autoevaluación, autorregulación emocional.
Así mismo, la Oficina de Talento Humano del Hospital Regional de la Orinoquía de acuerdo a plan de trabajo estipulado, aplica la Encuesta de Clima Laboral, atendiendo Protocolos de Prevención COVID -19 mitigando exposición al mismo.

Dicho diagnóstico de Clima Laboral fue generado en noviembre de 2021, el cual contó con una participación de 425 funcionarios. Dichos resultados evidenciaron la necesidad del fortalecer herramientas de liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, y de ejecutar actividades dirigidas al reconocimiento, recompensas e incentivos en los trabajadores.

En coherencia con el Plan de Trabajo de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, atendiendo la salud integral de los trabajadores, gestionó el diagnóstico condiciones de salud de trabajadores valorados desde el 2021-10-24 hasta el 2021-12-25; realizando exámenes ocupacionales mediante contrato MN/21-1777 que permitió identificar los aspectos relevantes de la salud de los trabajadores, con el fin de implementar medidas en pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades laborales, así como aquellas comunes que pueden verse agravadas por su exposición.

En ese sentido, los resultados indicaron que los trabajadores presentan factores de riesgo cardiovascular, sobrepeso, obesidad, sedentarismo y el consumo ocasional de bebidas alcohólicas y cigarrillo, eventos multicausales que pueden verse asociados a estrés y pobres hábitos saludables, es importante generar actividades de promoción y prevención, encaminadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la Salud. Identificando la necesidad de generar espacios de sano esparcimiento que permitan a los colaboradores el disfrute, el descanso, la recompensa y alejarse por un tiempo del trabajo o de las preocupaciones.

Finalmente, atendiendo factores de Riesgo Psicosocial y teniendo en cuenta el impacto de estos en la salud integral de los trabajadores y la necesidad de atención de los mismos a partir de su identificación, se realizó el Diagnóstico de Satisfacción Laboral, utilizando la Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC de Sonia Palma Carrillo la cual permite realizar una observación general de la actitud hacia el trabajo, detectando así cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral; identificando las variables que afectan la satisfacción laboral respecto a las dimensiones que permite evaluar esta escala tales como: las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Dicho instrumento fue aplicado a 457 colaboradores del HOSPITAL REGIONAL DE LA ORINQUIA ESE.

En cuanto a los resultados, se evidencia que la mayor parte de la población se muestra en un buen grado de Satisfacción Laboral, pues evalúan positivamente los factores propuestos, sin embargo, se identifican niveles de insatisfacción laboral en factores tales como: Beneficios laborales y remunerativos, y porcentaje significativo en relaciones sociales, resultando importante realizar actividades de promoción, prevención e intervención en factores que puntuaron con grado de insatisfacción, con el fin de mitigar nivel de insatisfacción en los factores en riesgo.
Se destaca que los trabajadores se muestran insatisfechos en porcentajes significativos con respecto a los incentivos económicos o no, y las formas de compensación que utiliza la empresa para generar agrado y percepción valorativa de su servicio. En las propuestas de los trabajadores sobre qué acciones la entidad debe generar esfuerzos para

aumentar los niveles de satisfacción trabajadores indican que se sentirían mas satifechos laboralmente si la entidad genera esfuerzos para realizar viaje de esparcimiento y dinamicas de integración, siendo coherente con los resultados en el instrumento SL- SPC quien señala puntuaciones significativas de insatisfacción en los factores de beneficios laborales y/o remunerativos y relaciones sociales.
El modelo de ERI "Effort-Reward Imbalance" en su traducción al español DER "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa", de Siegrist (1996) es uno de los modelos de estrés relacionados con el trabajo que más sólido apoyo empírico ha recibido dentro de la psicología de las organizaciones. De acuerdo con este modelo, el estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre los esfuerzos que el profesional invierte en el desempeño de su trabajo y las recompensas que recibe (Siegrist, 2008). Este modelo identifica que el estrés laboral crónico se debe a un desequilibrio prolongado entre la cantidad de esfuerzo (demandas de trabajo extrínsecas y motivación intrínseca para cumplir con las demandas requeridas) que las personas dedican a su trabajo y la recompensa (en términos de estima, estatus, salario y seguridad, oportunidades de carrera, incluso dinero) que reciben.
De acuerdo con este modelo, las quejas de salud relacionadas con el estrés se derivan de un desequilibrio entre el esfuerzo que los individuos dedican a su trabajo y la recompensa (de cualquier tipo) que reciban. La condición de desequilibrio puede provocar graves trastornos psicológicos, que en consecuencia afectan tanto la salud mental como la física.
En consecuencia, a lo expuesto en los resultados de los informes diagnósticos se sugieren espacios de descanso, disfrute, que permitan la adquisición y refuerzo de habilidades blandas que permitan la mitigación de sintomatología de estrés y la ansiedad, adicional que influyan en el reconocimiento, recompensas e incentivos en los empleadores públicos que les permita recibir estímulos gratificantes, en este caso con modalidad de viaje con fines de generar en los servidores una experiencia con actividades que fomenten el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, comunicación-solución de conflictos, gestión emocional y aumento de la satisfacción laboral.

Por tanto, se requiere la contratación de una empresa prestadora de los servicios de turismo certificada y autorizada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - Ministerio – MINCIT, con el fin de atender ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL ENMARCADAS EN MEDICINA PREVENTIVA DEL SGSST Y TALENTO HUMANO PARA EL PERSONAL DE PLANTA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LA ORINOQUIA E.S.E.

Por lo anterior, y presentando la importancia de atender la dimensión de recompensa atendiendo el riesgo psicosocial con incentivo en modalidad de viaje de esparcimiento y aprendizaje que contribuya al fortalecimiento de espacios laborales saludables en los servidores públicos, se requiere servicio de transporte de ida y regreso a Villa de Leyva, Paipa y Aquitania Boyacá, garantizando actividades integrales que comprenda de cronograma con recorridos y actividades dirigidas a la promoción de la salud y el bienestar integral tales como: caminatas ecológicas para todas las edades, que permitan la conexión con la naturaleza y la actividad física, talleres alfarería fomentando la creatividad, la innovación y la inspiración artística mediante talleres que les permitan fabricar objetos de barro cocido; actividades al aire libre de conexión y conocimiento ancestral, observación astronómica con telescopio que permitan contribuir a sus conocimientos y la fascinación por la creación y las dinámicas de los cuerpos celestes; espacios de relajación en contacto con el agua, mediante hidroterapia como agente terapéutico utilizando sus elementos químicos y minerales, así generar sensación de armonía y bienestar corporal. Así mismo, sesiones de Aquagym por medio de ejercicios dirigidos y sencillos en el agua utilizando el propio cuerpo para aumentar la capacidad respiratoria, trabajar la flexibilidad, mejorar la tonificación muscular, y fomentar bienestar mental.

Así mismo, se realizará terapia de arena para los pies en el lago de Tota, cada día se finalizará garantizando un espacio para compartir las experiencias durante el día orientando la importancia de cuidar la salud de forma integral, seguido por realización de actividades atendiendo temáticas en riesgo psicosocial tales como: Salud mental- gestión de emociones (primer día), comunicación y solución de conflictos (segundo día).

La empresa por contratar debe garantizar hospedaje y alimentación por 3 días y 2 noches, y actividades anteriormente descritas, que se enfoquen en el fortalecimiento de habilidades que permitan percepción de bienestar y gestión emocional, reconocimiento y motivación en los servidores.

Con la presente contratación se busca atender necesidades de orden psicosocial de los servidores, promoviendo espacios que permitan la experiencia de disfrute, reconocimiento, valoración y esparcimiento, dirigidos a mitigación de malestar emocional asociados al trabajo y al aumento de satisfacción laboral, aporte a clima laboral y disminución de sintomatología de estrés.

Por lo anterior solicito se sirvan cotizar las siguientes necesidades:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	PAQUETE VIVENCIAL COMPLETO QUE INCLUYA: ALOJAMIENTO DEL PERSONAL, TRANSPORTE IDA Y REGRESO VIA TERRESTRE YOPAL-BOYACA, TRANSPORTE TERRESTRE A LOS LUGARES DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE ACUERDO CON CRONOGRAMA, DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DIRIGIDAS A MITIGAR ESTRÉS Y PLAN ALIMENTACIÓN: TODO INCLUIDO	1

Nota: Se toma como referencia la cantidad de los servidores públicos de planta permanente, cuya cantidad es un total aproximado de 203 servidores del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E. que se distribuirán en fechas distintas, abordando el total de la población.

Atentamente,

CARLOS ORLANDO AMAYA JINETE
Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Aprobó: Carlos Orlando Amaya Jinete / /Medico Esp. SST

Revisó: Leidy Johana Luna Ortiz / Prof. Apoyo SST

Proyectó: Gledi Yuney Rodríguez Pérez. / Prof. esp. SST

GESTIÓN DOCUMENTAL
Original: MARIA YANETH DELGADO PRECIADO / Subgerente Administrativa y Financiera
1ª Copia: archivo: Dirección del Talento Humano-SST
Serie y Subserie: PLANES – Planes Anual Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST- 304.156.4