

**CERTIFICACIÓN CARGA MENTAL
CLINICA DE ESPECIALIDADES QUIRURGICAS S.A.S**

La presente certificación se emite a solicitud de la organización con la finalidad de validar el nivel de riesgo por cargo, generar los planes de acción de intervención para el control del mismo y dar cumplimiento a los requerimientos del Ministerio del Trabajo en materia a la intervención del riesgo psicosocial.

Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

A continuación, se describen los niveles de riesgo por cargo de Carga Mental.

CARGO	#	CARGA MENTAL
Representante Legal	1	Muy alto
Asistencial	1	Muy alto
Recepcion	1	Muy alto
Instrumentadora	1	Alto
Asistencial	1	Medio
Directora Juridica	1	Medio
Auxiliar de Enfermeria	1	Medio
Auxiliar de Enfermeria	2	Bajo
Administrador	1	Bajo
Administrativo-asistencial	2	Bajo
Asesor Comercial	1	Bajo
Asistencial	1	Bajo
Jefe de Enfermeria	1	Bajo
Tecnologo En Radiologia	1	Bajo

Asistencial	1	Sin riesgo
Asesor Comercial	1	Sin riesgo
Auxiliar de Ambiente Fisico	1	Sin riesgo
Auxiliar de Enfermeria	1	Sin riesgo
Conserje	1	Sin riesgo
Esteticista	1	Sin riesgo
Publicidad	1	Sin riesgo

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO. Sin riesgo.

Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. **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 mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles. **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. **Alto.** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. **Muy alto.** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Cargos con nivel de riesgo Alto:

Para la dimensión Demandas de carga mental del dominio Demandas del trabajo (Intralaboral), por su relevancia se implementará un plan intensivo de 60 días: el objetivo es equilibrar cargas físicas, cognitivas y emocionales, evitando picos sostenidos y facilitando recuperación efectiva durante la jornada, evitando cronificación del malestar y favoreciendo una operación segura y confiable. En lo organizacional, se propone redistribuir tareas y turnos, programar pausas activas y cognitivas, ajustar metas a la capacidad real, y alternar tareas de alta y baja exigencia; estas acciones se comunicarán con lenguaje simple y se integrarán en rutinas de trabajo, de manera

que las personas sepan qué se espera, con qué apoyo cuentan y cómo se mide el avance. En lo clínico y psicosocial, balancear metas, ordenar prioridades y reforzar habilidades clave en el puesto; además, se brindará psicoeducación breve sobre autocuidado, límites sanos, uso de pausas y manejo de activación fisiológica, incluyendo respiración, higiene del sueño y planificación del día. El acompañamiento estará a cargo de SST y COPASST, además de líderes operativos y bienestar; derivar oportunamente a EAP cuando el malestar afecte el rendimiento o la convivencia. Se cuidará la confidencialidad, el trato respetuoso y la no estigmatización, con mensajes consistentes del liderazgo. El trabajo se organizará con entregables mensuales y ajustes semanales, priorizando problemas que generen mayor fricción o riesgo. Se usarán formatos breves de acuerdos y tableros visibles para ordenar prioridades y dar transparencia a la carga. Los indicadores de verificación incluirán horas extra y fatiga, incidentes por error, reportes de interrupciones y quejas; adicionalmente se observará impacto en ausentismo, rotación y reportes de fatiga. Las evidencias válidas serán actas concisas, listados de asistencia, checklists y capturas de tableros. Responsables: SST y Jefatura con apoyo de Bienestar/EAP, con soporte de COPASST y comunicaciones internas cuando aplique. Plazo sugerido: ≤60 días. Se socializarán logros tempranos para reforzar motivación y se dejará abierta la ruta de ayuda para casos nuevos.

Cargos con nivel de riesgo Medio:

Para la dimensión Demandas de carga mental del dominio Demandas del trabajo (Intralaboral), por su relevancia se implementará un plan intensivo de 60 días: el objetivo es equilibrar cargas físicas, cognitivas y emocionales, evitando picos sostenidos y facilitando recuperación efectiva durante la jornada, evitando cronificación del malestar y favoreciendo una operación segura y confiable. En lo organizacional, se propone redistribuir tareas y turnos, programar pausas activas y cognitivas, ajustar metas a la capacidad real, y alternar tareas de alta y baja exigencia; estas acciones se comunicarán con lenguaje simple y se integrarán en rutinas de trabajo, de manera que las personas sepan qué se espera, con qué apoyo cuentan y cómo se mide el avance. En lo clínico y psicosocial, balancear metas, ordenar prioridades y reforzar habilidades clave en el puesto; además, se brindará psicoeducación breve sobre autocuidado, límites sanos, uso de pausas y manejo de activación fisiológica, incluyendo respiración, higiene del sueño y planificación del día. El acompañamiento estará a cargo de SST y COPASST, además de líderes operativos y bienestar; derivar oportunamente a EAP cuando el malestar afecte el rendimiento o la convivencia. Se cuidará la confidencialidad, el trato respetuoso y la no estigmatización, con mensajes consistentes del liderazgo. El trabajo se organizará con entregables mensuales y ajustes semanales, priorizando problemas que generen mayor fricción o riesgo. Se usarán formatos breves de acuerdos y tableros visibles para ordenar prioridades y dar transparencia a la carga. Los indicadores de verificación incluirán horas extra y fatiga, incidentes por error, reportes de interrupciones y quejas; adicionalmente se observará impacto en ausentismo, rotación y reportes de fatiga. Las evidencias válidas serán actas concisas, listados de asistencia, checklists y capturas de tableros. Responsables: SST y Jefatura con apoyo de Bienestar/EAP, con soporte de COPASST y comunicaciones internas cuando aplique. Plazo sugerido: ≤60 días. Se socializarán logros tempranos para reforzar motivación y se dejará abierta la ruta de ayuda para casos nuevos.

Cargos con nivel de riesgo Muy alto:

Para la dimensión Demandas de carga mental del dominio Demandas del trabajo (Intralaboral), por su prioridad crítica se requieren medidas inmediatas y coordinadas: el objetivo es equilibrar cargas físicas, cognitivas y emocionales, evitando picos sostenidos y facilitando recuperación efectiva durante la jornada, evitando cronificación del malestar y favoreciendo una operación segura y confiable. En lo organizacional, se propone redistribuir tareas y turnos, programar pausas activas y cognitivas, ajustar metas a la capacidad real, y alternar tareas de alta y baja exigencia; estas acciones se comunicarán con lenguaje simple y se integrarán en rutinas de trabajo, de manera que las personas sepan qué se espera, con qué apoyo cuentan y cómo se mide el avance. En lo clínico y psicosocial, disminuir temporalmente la carga, suspender horas extra y preservar tareas esenciales mientras se estabiliza el equipo; además, se brindará psicoeducación breve sobre autocuidado, límites sanos, uso de pausas y manejo de activación fisiológica, incluyendo respiración, higiene del sueño y planificación del día. El acompañamiento estará a cargo de SST y COPASST, además de líderes operativos y bienestar; activar contención breve y ruta EAP/EPS ante signos de angustia, insomnio severo o ideación de riesgo. Se cuidará la confidencialidad, el trato respetuoso y la no estigmatización, con mensajes consistentes del liderazgo. El trabajo se organizará con acciones en el primer mes con seguimiento quincenal, priorizando problemas que generen mayor fricción o riesgo. Se usarán formatos breves de acuerdos y tableros visibles para ordenar prioridades y dar transparencia a la carga. Los indicadores de verificación incluirán horas extra y fatiga, incidentes por error, reportes de interrupciones y quejas; adicionalmente se observará impacto en ausentismo, rotación y reportes de fatiga. Las evidencias válidas serán actas concisas, listados de asistencia, checklists y capturas de tableros. Responsables: SST y Jefatura con apoyo de Bienestar/EAP, con soporte de COPASST y comunicaciones internas cuando aplique. Plazo sugerido: ≤30 días. Se socializarán logros tempranos para reforzar motivación y se dejará abierta la ruta de ayuda para casos nuevos.

Cordialmente,

Angie Camila Florez Forero

Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Licencia 10114 de 07 de julio de 2021