



SEÑORES

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS

CORPOCALDAS

ATTE.: MARÍA VICTORIA CIFUENTES CASTAÑEDA / LORENA GAVIRIA PULIDO

PROFESIONAL ESPECIALIZADO SG-SST.

ASUNTO: INFORME ACTIVIDADES 2023

Informe final de para el período comprendido entre el 15 de febrero y el 15 de diciembre, al cierre del presente contrato se efectuaron las siguientes atenciones individuales, Es de anotar que se incluyen y suman a las programadas, aquellas atenciones no programadas y solicitadas directamente por los usuarios en proceso de atención individual.

1.

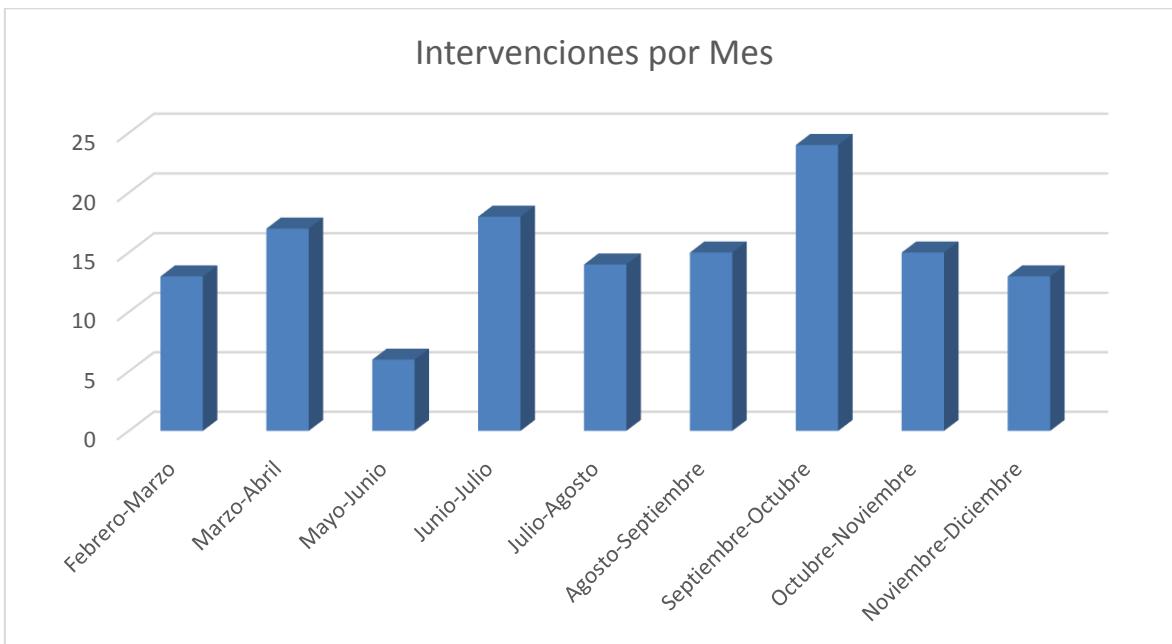


Salud Mental Integral



INTERVENCIONES POR MES:

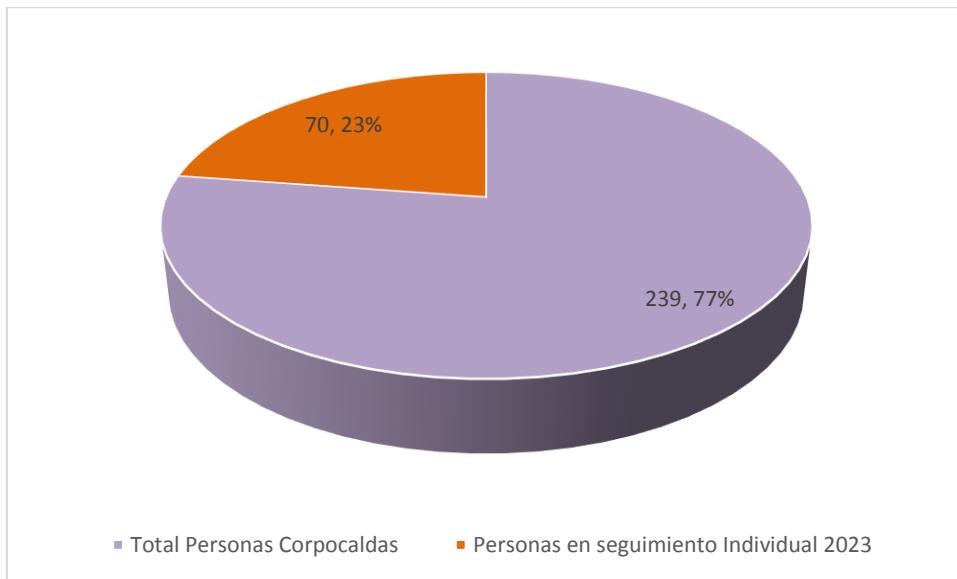
Para el presente año en período comprendido entre 15 de febrero y el 15 de diciembre se presentaron las siguientes intervenciones por mes



Febrero-Marzo	13
Marzo-Abril	17
Mayo-Junio	6
Junio-Julio	18
Julio-Agosto	14
Agosto-Septiembre	15
Septiembre-Octubre	24
Octubre-Noviembre	15
Noviembre-Diciembre	13



SEGUIMIENTO INDIVIDUAL CON RESPECTO AL NÚMERO DE PERSONAS EN LA CORPORACIÓN



Número de atención individuales con respecto a los consultantes





Se cierran las intervenciones para los consultantes con un balance de 70 personas en seguimiento individual, con un número de atenciones de 135, lo que equivale a 1.93 atenciones por persona.

2. De acuerdo con los resultados de batería de Riesgo Psicosocial, las acciones por dominio y dimensión son las siguientes:

Acciones Principales

Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores, no solo desde la planificación de los eventos sino hasta la garantía en tiempo para asistir a las mismas. Se requiere participación de Talento humano y nivel directivo que reiteren el compromiso con la capacitación.

Inducción y reinducción. Fortalecer el proceso de inducción y reinducción a través de una ficha general que permita la adecuación de los funcionarios a la entidad o los cambios de la misma.

Claridad del rol como pilar del desempeño: Ajustar los manuales de funciones y responsabilidades, incluyendo aquellas funciones que se van generando a partir de los requerimientos normativos.

Construcción del ajuste persona – trabajo: Desarrollar la actualización de perfiles de cargo no solo desde la visión de tiempos y movimientos, sino además basado en la resolución 2764/2022 Bajo las demandas propias de la tarea. (Demandas de carga mental, física, emocional, del entorno físico y responsabilidad del cargo)

Fomento de mecanismos formales de comunicación: Desarrollo de acciones orientadas a comunicación oficial y mayor uso de las herramientas institucionales como son: Admi archi, pagina web, intranet y correo electrónico.

Servicio de asistencia al trabajador: Dar continuidad al proceso de acompañamiento psicosocial, dadas las demandas emocionales propias del sector.

Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas

familiares, y cajas de compensación familiar: Dar continuidad al Plan Institucional de bienestar.

Fomento de la calidad de las relaciones familiares: Dar continuidad al Plan Institucional de bienestar.

Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales: Dar continuidad al Plan Institucional de bienestar.



Gestión de cargas de trabajo: Desarrollar la actualización de perfiles de cargo no solo desde la visión de tiempos y movimientos, sino además basado en la resolución 2764/2022 Bajo las demandas propias de la tarea. (Demandas de carga mental, física, emocional, del entorno físico y responsabilidad del cargo)

Implementación de la modalidad de teletrabajo: Desarrollar informe semestral de avances en la implementación de teletrabajo

Acorde con las acciones el plan de intervención apunta a los siguientes objetivos

- ✓ Mejorar la salud y el bienestar de los funcionarios en el ámbito laboral.
- ✓ Prevenir la aparición de enfermedades o padecimientos de salud mental
- ✓ Evitar el avance o incremento de los malestares asociados a enfermedades vinculadas a cuestiones psicosociales.
- ✓ Lograr una motivación alta y estable de las personas en su ambiente laboral.
- ✓ Mejorar las competencias interpersonales.

A través del siguiente plan de intervención.

Acciones Administrativas:

- Actividades de Fomento de estilos de vida saludable
- Socialización de técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad
- Capacitación en manejo eficaz del tiempo
- Capacitación en rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
- Capacitación a brigada de emergencia en Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos
- Formaciones en desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral
- Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés
- Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo



Cronograma para la implementación de las acciones

Acciones	Responsable	PLAN ANUAL DE INTERVENCIÓN												Ojetivos
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores: No solo desde la planificación de los eventos sino hasta la garantía en tiempo para asistir a las mismas. Se requiere participación de Talento humano y nivel directivo que reiteren el compromiso con la capacitación.														Lograr una motivación alta y estable durante la intervención.
Inducción y reinducción: Fortalecer el proceso de inducción y reinducción a través de una ficha general que permita la adecuación de los funcionarios a la entidad o los cambios de la misma.														Mejorar las competencias interpersonales.
Claridad del rol como pilar del desempeño : Ajustar los manuales de funciones y responsabilidades, incluyendo aquellas funciones que se van generando a partir de los requerimientos normativos.														Mejorar las competencias interpersonales.
Construcción del ajuste persona – trabajo : Desarrollar la actualización de perfiles de cargo no solo desde la visión de tiempos y movimientos, sino además basado en la resolución 2764/2022 Bajo las demandas propias de la tarea. (Demandas de carga mental, física, emocional, del entorno físico y														Lograr una motivación alta y estable de las personas en su ambiente laboral.
Fomento de mecanismos formales de comunicación : Desarrollo de acciones orientadas a comunicación oficial y mayor uso de las herramientas institucionales como son: Admi archi, pagina web, intranet y correo electrónico.														Lograr una motivación alta y estable de las personas en su ambiente laboral.
Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar: Dar continuidad al proceso de acompañamiento psicosocial, dadas las demandas emocionales propias del sector.														Evitar el avance o incremento de los malestares asociados a enfermedades vinculadas a cuestiones psicosociales.
Servicio de asistencia al trabajador : Dar continuidad al proceso de acompañamiento psicosocial, dadas las demandas emocionales propias del sector.														Mejorar las competencias interpersonales.
Seguimiento y retroalimentación de la gestión. Se hace necesaria la formación del nivel directivo en los procesos. Evaluación del Desempeño Laboral, EDL a fin de estandarizar criterios y entender las razones que justifican una calificación durante la vigencia y la generación de acciones														Mejorar las competencias interpersonales.
Fomento de la calidad de las relaciones familiares: Dar continuidad al Plan Institucional de bienestar.														Evitar el avance o incremento de los malestares asociados a enfermedades vinculadas a cuestiones psicosociales.
Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales: Dar continuidad al Plan Institucional de bienestar.														Evitar el avance o incremento de los malestares asociados a enfermedades vinculadas a cuestiones psicosociales.
Gestión de cargas de trabajo: Desarrollar la actualización de perfiles de cargo no solo desde la visión de tiempos y movimientos, sino además basado en la resolución 2764/2022 Bajo las demandas propias de la tarea. (Demandas de carga mental, física, emocional, del entorno físico y responsabilidad del cargo)														Mejorar la salud y el bienestar de los funcionarios en el ámbito laboral / Prevenir la aparición de enfermedades o padecimientos de salud mental
Implementación de la modalidad de teletrabajo : Desarrollar informe semestral de avances en la implementación de teletrabajo														Prevenir la aparición de enfermedades o padecimientos de salud mental

Salud Mental Integral



3. Informe de seguimiento de los funcionarios de mesa laboral (Luis Gonzaga Cardona, Jenny Duviana Giraldo, diana Marcela García, Lucy Linares, Norberto Ramírez).

Luis Gonzaga Cardona:

Se efectúa abordaje de identificación de condiciones emocionales y/o vulnerabilidad respecto de su proceso de recuperación, encontrándose una persona altamente funcional, consciente de sus condiciones de salud, con adhesión al tratamiento y condiciones de soporte emocional asertivo. No se evidencian riesgos psicosociales. Importante efectuar nueva valoración posterior a la primera semana de enero fecha para la cual ya se contará con la intervención quirúrgica y se hace necesario abordar y entender como culmina tal proceso.

Jenny Duviana Giraldo: Se efectúa seguimiento a la funcionaria encontrando que, superado el periodo de prueba se siente ubicada en el puesto de trabajo. Expresa que continua en proceso de aprendizaje y muy acompañada por el nuevo zootecnista, razón por la cual es importante que a través de este profesional se efectúe seguimiento y garantía de pausas activas durante la jornada de trabajo, de igual manera se sugiere estudie el confort en la labor de cocina proporcionando silla en la que puedan alternar y descansar de la postura sostenida de bipedestación. Finalmente es de precisar que, por las condiciones emocionales presentadas, debe continuar en vigilancia epidemiológica, procurando el máximo ajuste trabajo persona y vigilando el mantenimiento de las condiciones de salud física.

Diana Marcela García: Funcionaria valorada tras condiciones de emergencia y quien había sido identificada como persona con factor de riesgo por la medición psicosocial del año 2021, con ingreso al SVE por condición médica certificada en SM, tras la vigilancia se observa adhesión al tratamiento. Debe continuar en el SVE psicosocial.

Lucy Linares Tejedor: Se evidencia funcionaria con reconocimiento y desarrollo efectivo de la labor, con presencia de condiciones físicas importantes que guardan además del componente fisiológico una exacerbación emocional y de temor por posible pérdida de calidad de trabajadora. Se debe vigilar de manera permanente y escuchar a fin de evitar desbordes de salud.

Norberto Ramírez: Se realiza seguimiento mensual con el funcionario, encontrando asertivo el proceso de trabajo desde casa y de cierre laboral, pues el funcionario se encuentra identificado como pre pensionado con concomitancias de condiciones de salud en tratamiento. Desde los cambios físicos propios de algunas de las enfermedades que padece el funcionario, considera de mucha ayuda y aporte el poder gestionar sus responsabilidades desde casa. Se evalúan nuevamente las condiciones psicosociales extralaborales y se encuentra mejora significativa y



mayor perfilamiento de la red de apoyo. En términos generales funcionario estable psicosocialmente.

4. Informe de las capacitaciones y reuniones llevadas a cabo con el Comité convivencia laboral

Durante la presente vigencia y ante el inicio de gestión de nuevo comité de Convivencia laboral se han acompañado, capacitado y apoyado en la gestión de las siguientes acciones:

4.1 Capacitación en funciones y responsabilidades (1 sesión)

4.2 Capacitación en acciones preventivas del acoso laboral (1 sesión)

4.3 Capacitación en normatividad asociada a riesgo psicosocial y su aplicación al interior de la corporación (2 sesiones)

4.4 Acompañamiento en la recepción y trámite de quejas de presunto acoso laboral (6 sesiones)

4.5 Actualización del procedimiento y formato de presunto acoso laboral (1 sesión)

4.6 Planificación de acciones preventivas del comité para la presente vigencia e inicios del 2024 (1 sesión)

5. Caracterización general de las condiciones de salud mental de los funcionarios de la entidad.

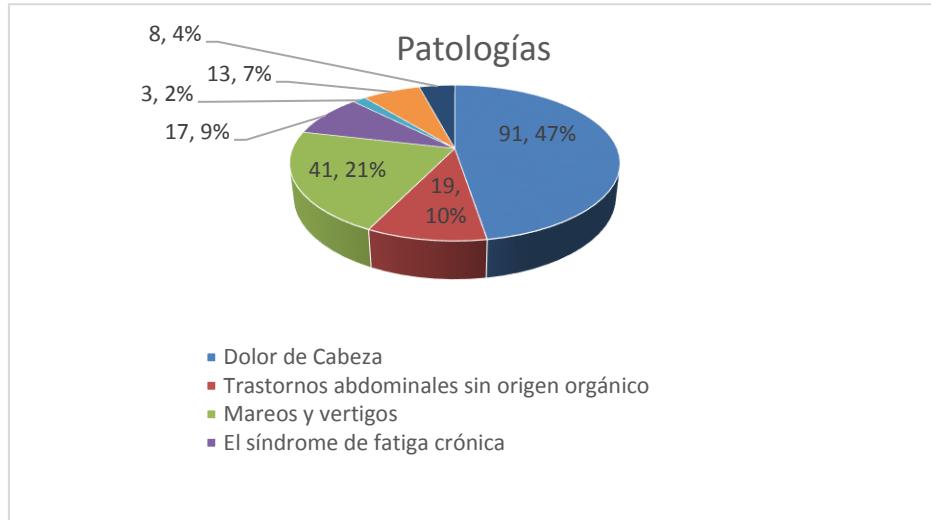
De acuerdo con la encuesta efectuada entre el 15 de julio y 15 de agosto se ejecutó la encuesta de auto reporte psicosocial con los siguientes resultados:

Ante la pregunta: ¿Durante el último año usted ha presentado incapacidades superiores a 3 días, bien por enfermedad general, accidente laboral o enfermedad laboral?

- 22 de los 137 empleados que respondieron la encuesta reportaron una incapacidad mayor a 3 días
- De las 22 incapacidades reportadas; 20 son asociadas a condiciones físicas y 2 a condiciones mentales.



Los síntomas reportados son representados en la siguiente gráfica

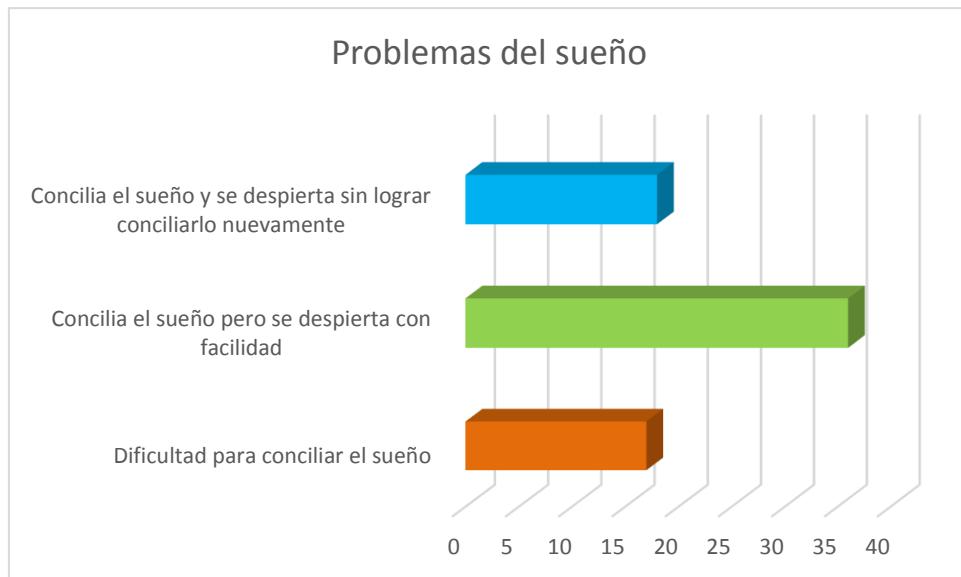


Siendo el Dolor de cabeza (91), los Mareos y vértigos (41) los más comunes reportados por los empleados que respondieron el auto reporte.

Se destaca el hecho que 55 de los 137 empleados, es decir el 40% reportan múltiples síntomas padecidos durante el último año.

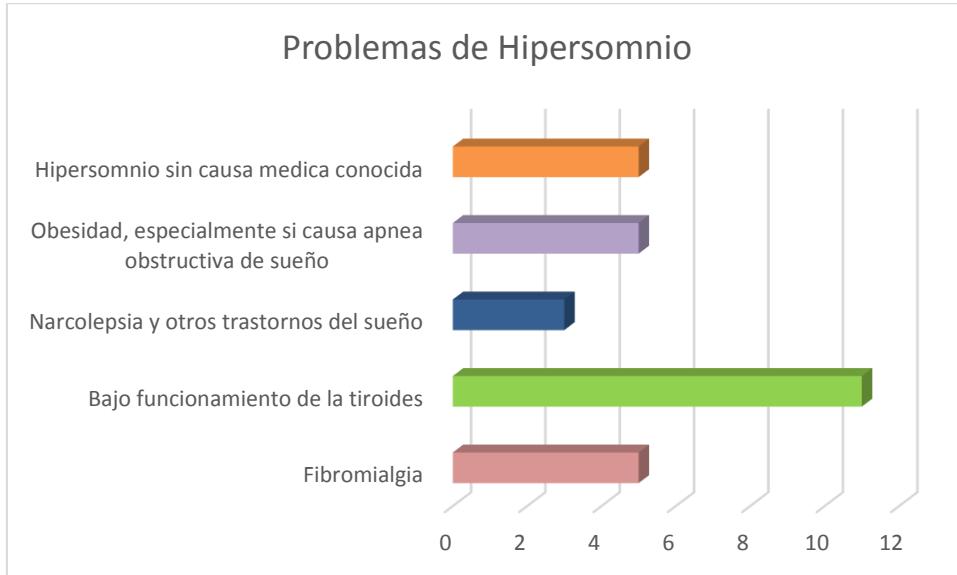
Referente a los problemas asociados a la higiene del sueño tenemos:

5.1 Problemas de sueño





5.2 Problemas de Hipersomnio

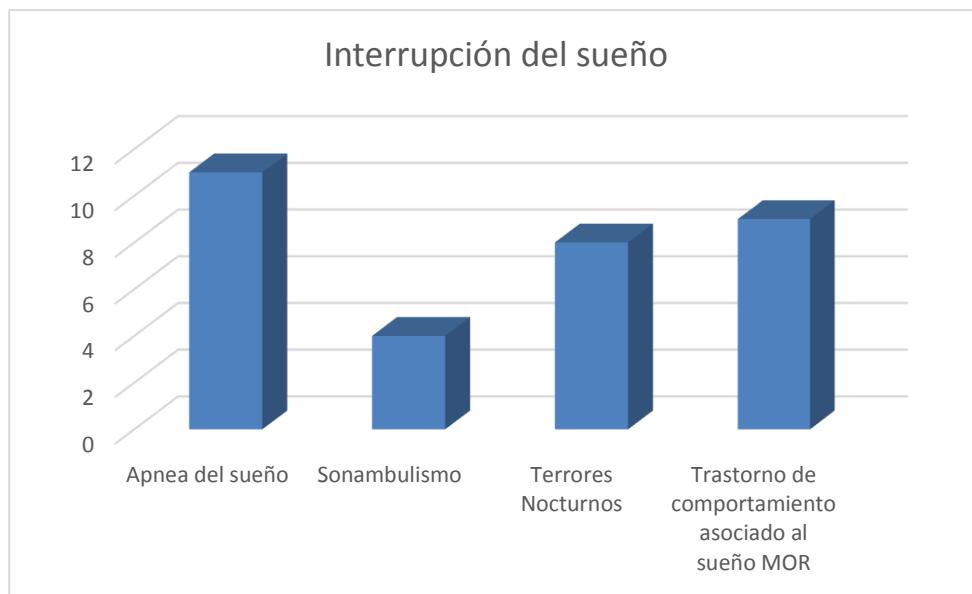


5.3 Trastornos del sueño





5.4 Interrupción del sueño

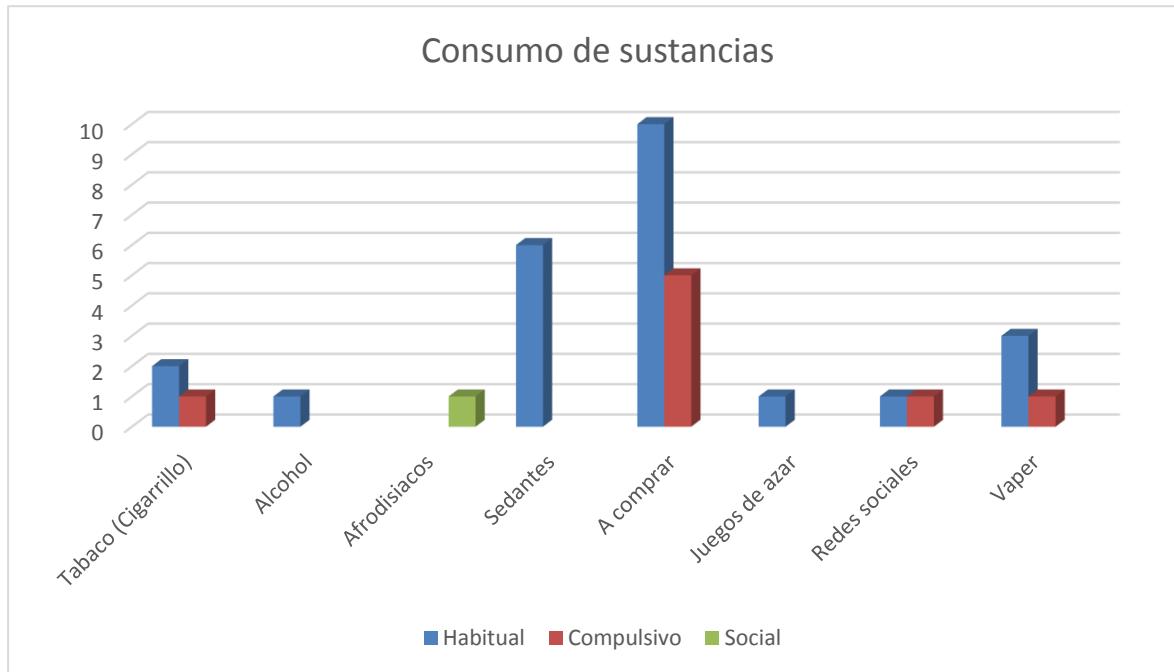


5.5 Con respecto a los trastornos los más comunes fueron:





5.6 Consumo de sustancias psicoactivas

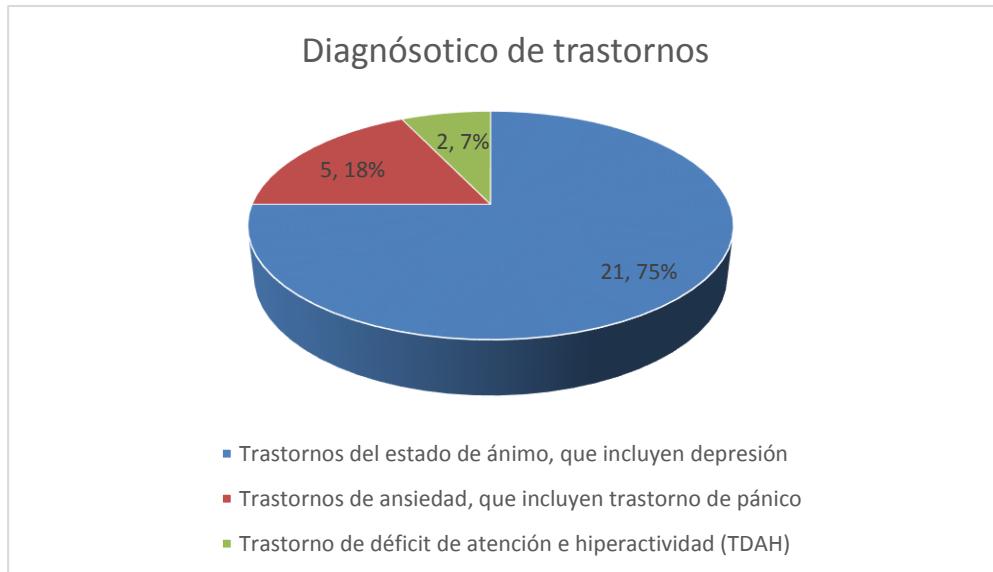


5.7 Cómo me he notado o me perciben mis compañeros





5.8 Desde el punto de vista del diagnóstico de trastornos



NOTA: Se envía como archivo adjunto la caracterización por funcionarios a fin de dar continuidad al sistema de vigilancia epidemiológico y se exceptúa del presente informe por condiciones de confidencialidad

6. Indicadores en riesgo psicosocial 2023 con fecha de corte diciembre

INDICADOR CUMPLIMIENTO DE PSICOSOCIAL					
AÑO	CASOS ANTIGUOS	CASOS NUEVOS	TOTAL EXPUESTOS	PREV SVE PSICOSOCIAL	META
2019	0	30	164	18.3%	0.0%
2020	30	0	164	18.3%	0.0%
2021	7	35	167	25.1%	0.0%
2022	26	0	167	15.6%	0.0%
2023	22	3	167	15.0%	0.0%



7. POLÍTICA SPA:

CORPOCALDAS, Consiente de la responsabilidad que poseen con sus colaboradores en la adopción de estilos de vida saludable y cumpliendo con las disposiciones y normatividades que el Ministerio de la protección social en su momento emite (Resolución 1075 de 1992, decreto 1108 de 1994, resolución 1016 de 1989, circular 38 de 2010, ministerio de la protección), crea la política de prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas, la cual tendrá vigencia a partir de la fecha de aprobación por su representante legal y publicación, disponiendo:

CORPOCALDAS, como entidad del Estado y en cumplimiento de las normatividades asociadas a salud Mental y prevención del consumo de alcohol y drogas y la promoción de estilos de vida saludable

PROHÍBE

a funcionarios, contratistas y visitantes

El consumo y venta de bebidas alcohólicas al interior de las instalaciones de la Institución, en sus vehículos o en los lugares en los que se encuentre en representación de la entidad.

El consumo de tabaco, cigarrillo, marihuana, vapers, al interior de las instalaciones.

El consumo, transporte y/o venta de sustancias psicoactivas al interior de la corporación, o durante la jornada laboral incluyendo vías de acceso, zonas de parqueo y espacios a cielo abierto, así como en los vehículos propios o bajo renta en los que se preste en servicio Institucional.

De igual manera prohíbe La prestación del servicio bajo estado de embriaguez o efecto de sustancias psicoactivas.

Por tanto, se

COMPREMITE A

Realizar acciones en torno a prevención de uso de sustancias psicoactivas, tabaco y alcohol, dando cumplimiento a la legislación vigente y a los propósitos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; y

Desarrollar las acciones disciplinarias requeridas para el cumplimiento de la presente política de acuerdo con la ley 1952/2019.

SAFARI PAOLA ALZATE ACOSTA
Psicóloga. T.P 104768
Especialista en Salud Ocupacional.
Lic 75394 DTSC.

Salud Mental Integral