INFORME DE ASISTENCIA PSICOSOCIAL

Fecha: 13, 14 y 25 de noviembre del 2024
Empresa: Contraloría Pereira Risaralda.

1. Introducción

El siguiente informe tiene como propósito documentar los resultados generales obtenidos durante las sesiones de intervención realizadas a treinta (30) trabajadores (funcionarios) de la entidad pública, La Contraloría, como parte del programa de asistencia al trabajador y teniendo en cuenta la confidencialidad de la información, solo se entregarán datos y recomendaciones generales a la entidad. Estas sesiones estuvieron dirigidas a identificar factores de riesgos psicosociales que puedan afectar el bienestar integral de los colaboradores, tanto en sus entornos intralaborales, extralaborales o condiciones individuales, adicional brindar recomendaciones las cuales permitan promover la salud mental, física y emocional del personal.

El análisis desarrollado busca proporcionar a la entidad, una visión integral de las necesidades detectadas, resaltando las áreas de mejora y proponiendo recomendaciones específicas para fortalecer las capacidades de los trabajadores frente a los retos cotidianos.

2. Antecedentes

La empresa Contraloría ha implementado programas de evaluación y seguimiento psicosocial, orientados a mejorar el ambiente laboral, extralaboral y la calidad de vida de sus funcionarios. Este proceso forma parte de un esfuerzo continuo por identificar y mitigar riesgos en los diferentes entornos en los que los trabajadores desarrollan su vida.

En esta oportunidad, se realizaron evaluaciones individuales a 41 colaboradores, centradas en los riesgos derivados de las condiciones intralaborales (estrés laboral, carga emocional, relaciones interpersonales en el trabajo), extra laborales (situaciones familiares, económicas y sociales) e individuales (manejo de emociones, hábitos de vida y estrategias de afrontamiento). La metodología implementada permitió explorar factores que influyen en su desempeño y bienestar.

3. Motivo de intervención: Asistencia al trabajador desde las demandas y/o descargas emocionales.

Las atenciones en la asistencia al trabajador tuvieron como propósito intervenir y orientar aspectos relevantes en la salud mental que puedan generar riesgos. Es importante dejar claridad que una sola sesión de veinte minutos, no generan el impacto requerido para algunos casos presentados, por lo tanto, se deja claridad a cada funcionario, la importancia de continuar por medio del médico laboral, para remisión a la IPS O EPS, para darle continuidad a cada caso en particular, por el contrario otras situaciones expuestas se dejan con recomendaciones y actividades, hacia el trabajador.

Estas atenciones fueron orientadas hacia los siguientes aspectos:

- **Identificar riesgos prioritarios que puedan estar afectando la salud y bienestar del personal:** Reconocer factores de riesgo en los diferentes entornos y que pudieran estar generando estrés, malestar o disminución del rendimiento personal.
- **Proveer herramientas:** Brindar estrategias prácticas para el manejo de emociones, estrategias de afrontamiento de situaciones familiares, laborales, desencadenantes de estrés y la mejora de relaciones interpersonales.
- **Planes de mejora:** Generar recomendaciones personalizadas y generales que contribuyan al bienestar integral de los colaboradores y a la optimización del clima organizacional.

4. Descripción de la metodología del proceso:

El proceso se llevó a cabo mediante las siguientes etapas:

- **Entrevistas individuales:** Cada trabajador participó en una sesión entre 20 y 30 minutos, donde se abordaron temas relacionados con sus condiciones intralaborales, especialmente extralaborales, personales y emocionales.

- **Revisión de antecedentes:** Se utilizó información previa de valoraciones realizadas en el año anterior, para evaluar si los riesgos identificados continuaban presentes, si habían aumentado o finalmente mitigado.

- **Identificación de riesgos:** Se exploraron factores intralaborales (como carga de trabajo, relaciones entre pares y superiores), extralaborales (problemas familiares, económicos) e individuales (manejo emocional o hábitos).

- **Intervención en tiempo real:** Durante las sesiones, se brindaron orientaciones específicas según las necesidades detectadas, incluyendo estrategias en el reconocimiento y aceptación de las emociones, pensamientos, manejo de la respiración, relajación, estrategias de afrontamiento y resolución de conflictos.

- **Elaboración de hallazgos y recomendaciones:** Al final del proceso, se consolidaron los resultados y se formularon propuestas de acción.

5. Resultados obtenidos

Los hallazgos se dividen en tres categorías principales:

a) Entorno intralaboral

- **Condiciones intralaborales en el Manejo de Estrés:** Algunos trabajadores manifestaron niveles de estrés asociados con carga laboral, poca gestión del tiempo, falta de comunicación asertiva con el entorno, falta de planificación desde el liderazgo efectivo.

  Aplicar los planes de acción basados en riesgos intralaborales desde los estilos de liderazgo, la comunicación asertiva, la gestión de cargas, tiempos y movimientos.
  Se recomienda trabajar en los programas de salud mental y proyecto de vida, especialmente con el personal pre pensionados.

- **Condiciones individuales:** Se deben brindar estrategias de afrontamiento para que el personal tenga una adecuada gestión de las emociones, logrando complementar sus experiencias y conocimientos con el entorno.

  Se recomienda continuar con las pausas activas, fortalecimiento de competencias, recompensas entre otros.

b) Entorno extralaboral

- **Relaciones familiares:** Se detectaron conflictos en el manejo de roles parentales y dificultades en las relaciones de pareja, que afectan el bienestar emocional del trabajador.

- **Problemas económicos:** En algunos casos, las preocupaciones financieras influyen negativamente en todos los entornos, llevando a que tomen decisiones que finalmente les afecta en su cotidianidad.

- **Consumo de sustancias Psicoactivas:** Se identificaron casos y/o caso de consumo de sustancias psicoactivas, fuera del entorno laboral que impactan indirectamente en su desempeño.

c) Condiciones individuales

- **Falta de estrategias de afrontamiento:** Se presentan dificultades para manejar el estrés y las emociones, para una adecuada resolución de conflictos o situaciones.

- **Hábitos poco saludables:** Se encontraron patrones alimenticios inadecuados, sedentarismo y escasa higiene del sueño en algunos casos. Importante resaltar que se evidencia una toma de consciencia en gran parte del personal, para mejorar cada día sus buenos hábitos vida saludable, los cuales han sido llevados a la acción actualmente.

6. Análisis e interpretación de los resultados.

Los resultados reflejan que algunos funcionarios enfrentan retos significativos en múltiples áreas de su vida, lo que puede afectar su desempeño laboral y su calidad de vida. Las principales fuentes de estrés intralaboral están relacionadas con la sobrecarga de trabajo, las altas responsabilidades y una falta de fortalecimiento en las relaciones interpersonales, estilos de liderazgo y la gestión del tiempo.

En el ámbito extralaboral, la falta de proyectos de vida, los conflictos familiares y poca gestión de las emociones o estrategia de afrontamiento, pueden derivar algunos riesgos.

El estrés prolongado tiene el potencial de generar consecuencias graves, como disminución de la productividad, aumento del ausentismo y deterioro de la salud física y mental del personal. Esto subraya la necesidad de intervenciones integrales y personalizadas, como las que se están brindando actualmente.

8. Recomendaciones

1. **A nivel intralaboral:**

    - Implementar programas de liderazgo efectivo y organización del trabajo para reducir el estrés.
    - Establecer pausas activas obligatorias y capacitaciones sobre su importancia.
    - Crear espacios de diálogo para mejorar las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.
    - Capacitar en el reconocimiento de las enfermedades de salud mental, para detectarlas y tratarlas a tiempo.

2. **A nivel extralaboral:**

    - Ofrecer talleres de resolución de conflictos familiares y manejo de roles parentales.
    - Proveer orientación y apoyo a trabajador o trabajadores con problemas de consumo de sustancias.
    - Brindar estrategias de afrontamiento (habilidades para la vida) para el personal.

3. **Programas de apoyo en salud mental:**

    - Crear un programa integral de **apoyo psicológico para los trabajadores**, tanto intralaboral como extralaboral, bajo el enfoque de asesorías no clínicas. Estas "asistencias al trabajador" deben centrarse en orientar al personal frente a desafíos emocionales o conductuales que puedan estar afectándolos.

Se recomiendan acciones pedagógicas como:

- Gestión del estrés y la ansiedad.
- Prevención del burnout (síndrome de agotamiento).
- Reconocimiento y manejo de emociones.
- Promoción del equilibrio vida-trabajo.
- Diseñar e implementar **programas de mindfulness**, sesiones de manejo de estrés, y actividades relacionadas con el bienestar mental y físico, que brinden herramientas prácticas de afrontamiento y autocuidado.
- Asegurar que estas estrategias sean posibles y se adapten a las necesidades individuales de cada colaborador, fortaleciendo tanto su desempeño laboral como su bienestar personal.
- Promover el trabajo en equipo.
- Realizar actividades que permitan mejorar la escucha activa y la comunicación asertiva.

4. **Fomento de hábitos saludables:**

- Promover la actividad física regular, buenas prácticas alimenticias y una adecuada higiene del sueño.

- Realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios del autocuidado y su impacto positivo en el ámbito laboral.
-
- **Campañas de comunicación interna:** Utilizar correos, boletines o carteles para difundir mensajes positivos sobre salud mental, desmitificando tabúes.

3. Intervenciones grupales

- **Grupos de apoyo o espacios seguros:**
  Crear grupos focales donde los trabajadores puedan compartir sus experiencias y preocupaciones en un ambiente de respeto.

- **Actividades recreativas:**
  Integrar dinámicas grupales que refuercen la cohesión y el bienestar, como pausas activas o yoga.

4. Evaluación y seguimiento

- **Encuestas de clima laboral:**
  Detectar indicadores de estrés, insatisfacción o necesidades de apoyo emocional.
- **Asesorías individuales:**
  Ofrecer orientación personalizada a trabajadores que enfrenten desafíos emocionales específicos.

5. Promoción de hábitos saludables

- **Espacios de desconexión:**
- Implementar zonas de descanso o pausas programadas para aliviar la carga mental.
- Pausas activas físicas, cognitivas y conductuales.

5. **Prevención y actuación temprana**

- **Identificación de riesgos psicosociales:**
  Evaluar condiciones laborales que puedan afectar la salud mental y proponer soluciones.

- **Protocolos de intervención:**
  Crear un plan claro para abordar crisis emocionales o conflictos graves en el lugar de trabajo.

Informe realizado por:



María Angélica Salas
Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
T.P 147196



ERIKA JULIETH GONZÁLEZ PULGARÍN
Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
T.P 205636