



BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER

Septiembre - 2025



Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización, el medio ambiente y el trabajo desarrollado

Identificar los niveles de estrés de los trabajadores

Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con situaciones extralaborales.

Generar un plan de intervención en relación con los Factores de Riesgo Psicosocial evidenciados, de acuerdo al seguimiento realizado.

Universo: 1076

Participantes: 768

Porcentaje de cobertura: **71%**

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

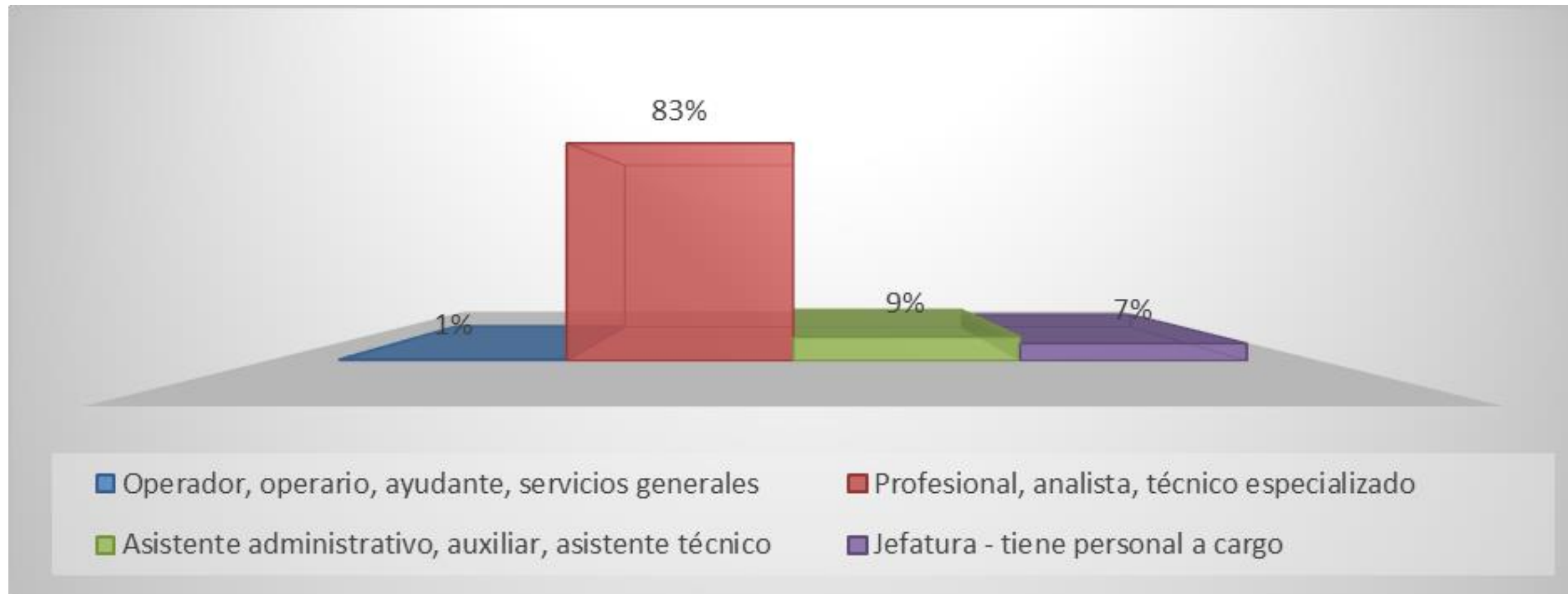
Colaboradores que lleven como mínimo 6 meses trabajando para la entidad, independiente del tipo de contratación.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO





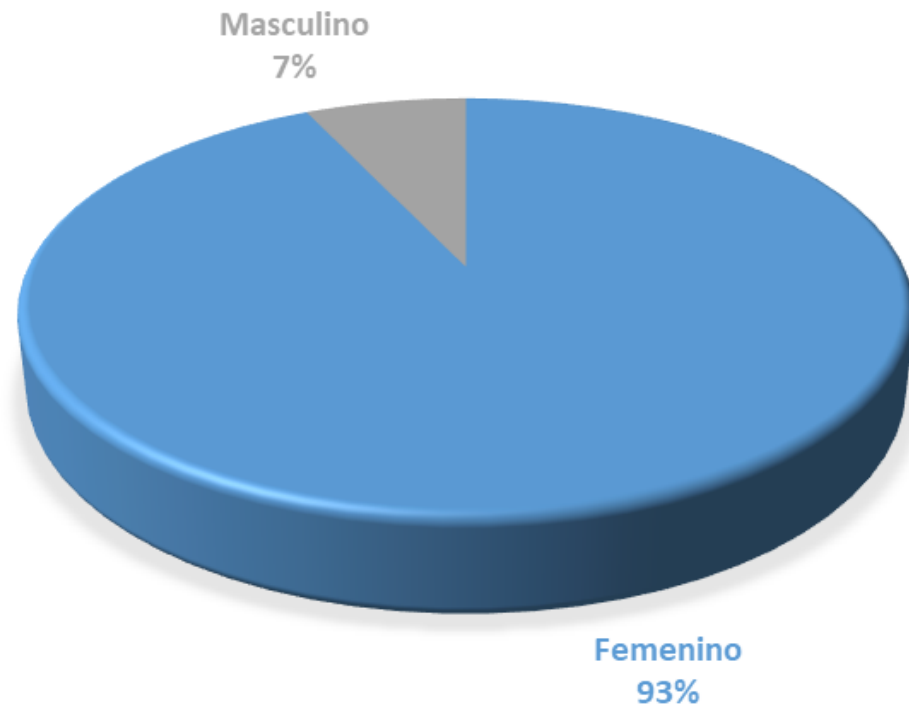
Tipo de cargo



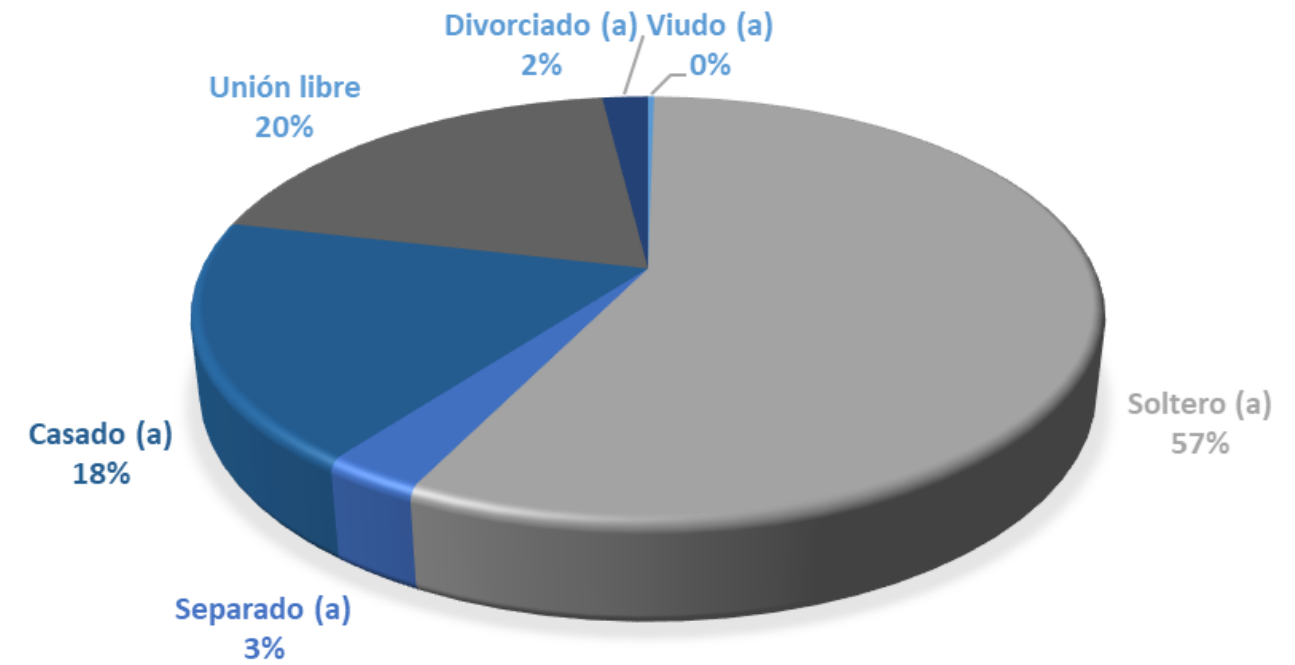


Distribución por:

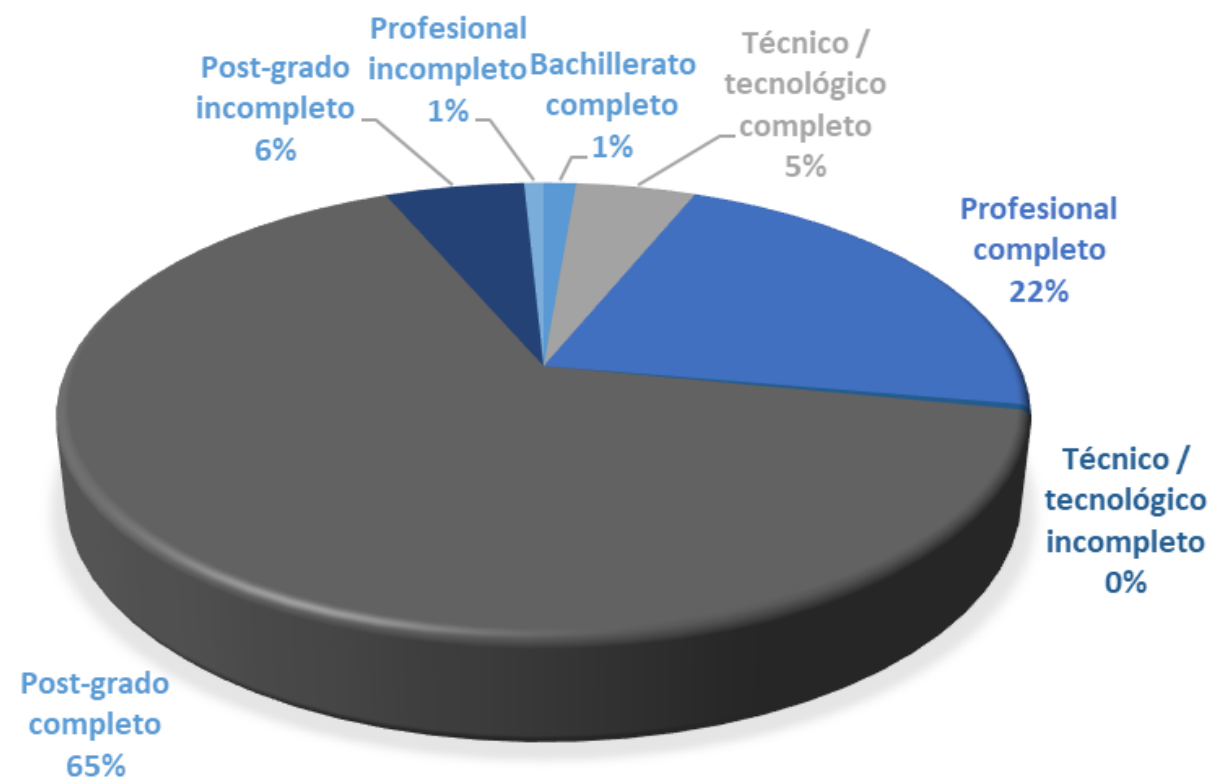
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



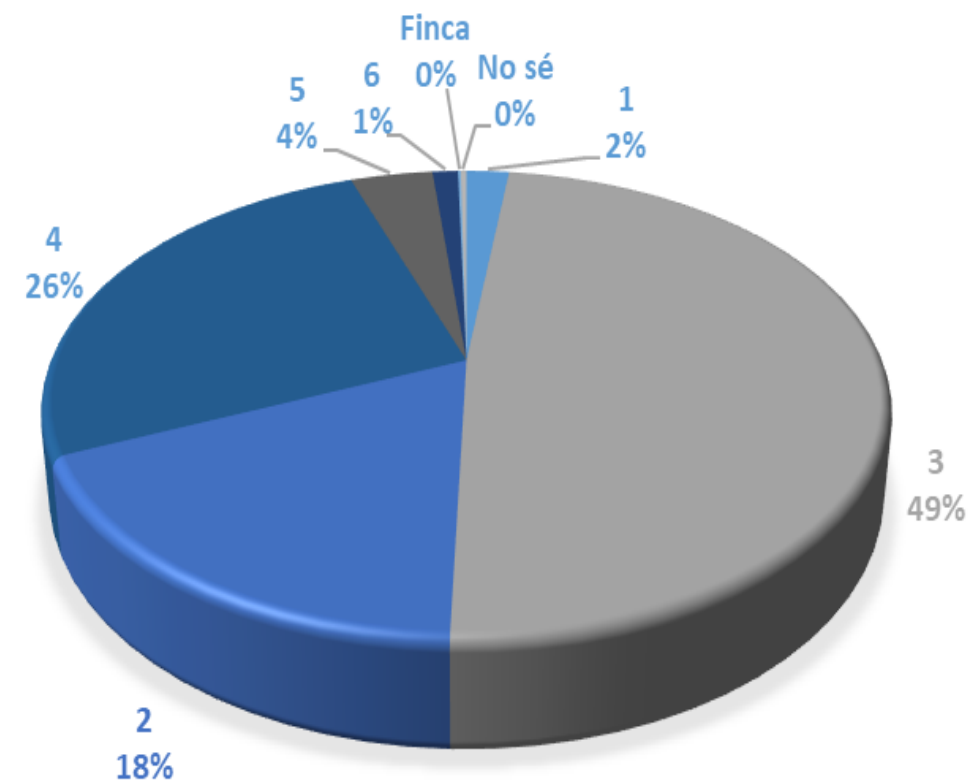
DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL



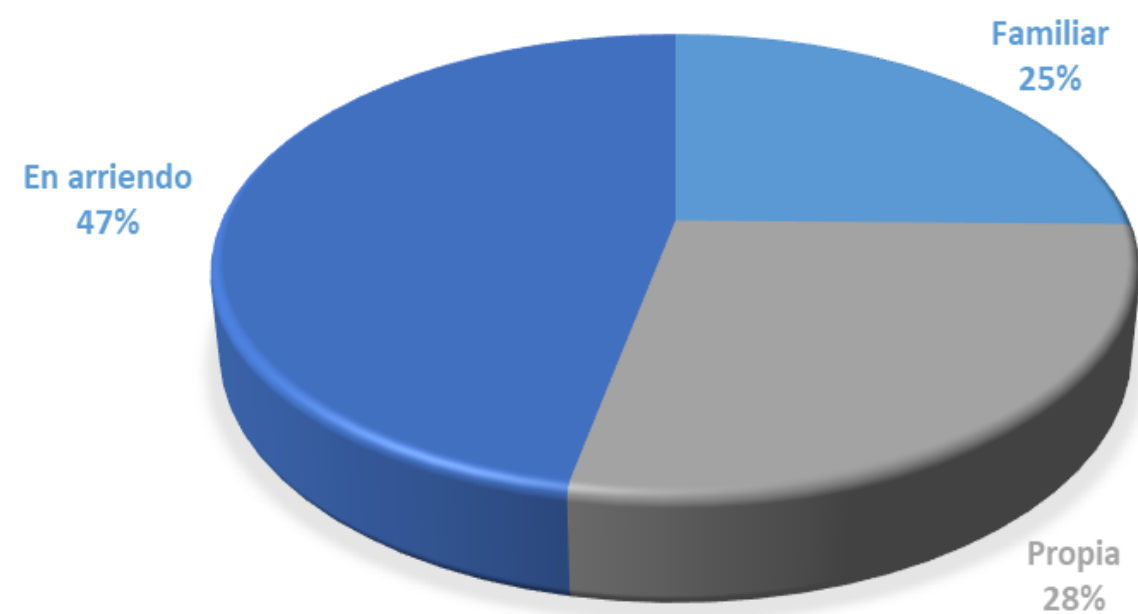
DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIO



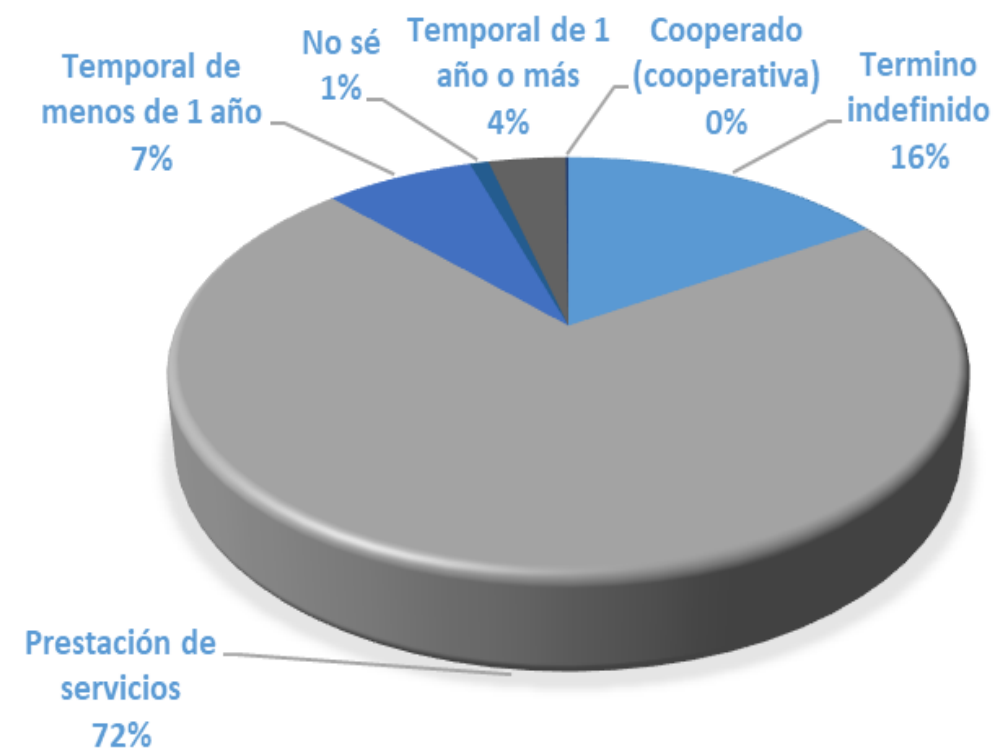
DISTRIBUCIÓN POR ESTRATO SOCIOECONÓMICO



DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA



DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO



Factores Psicosociales Intralaborales, extralaborales y estrés





Niveles de Riesgo



- **Sin Riesgo O Riesgo Depreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **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 y dominios 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.
- **Riesgo medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

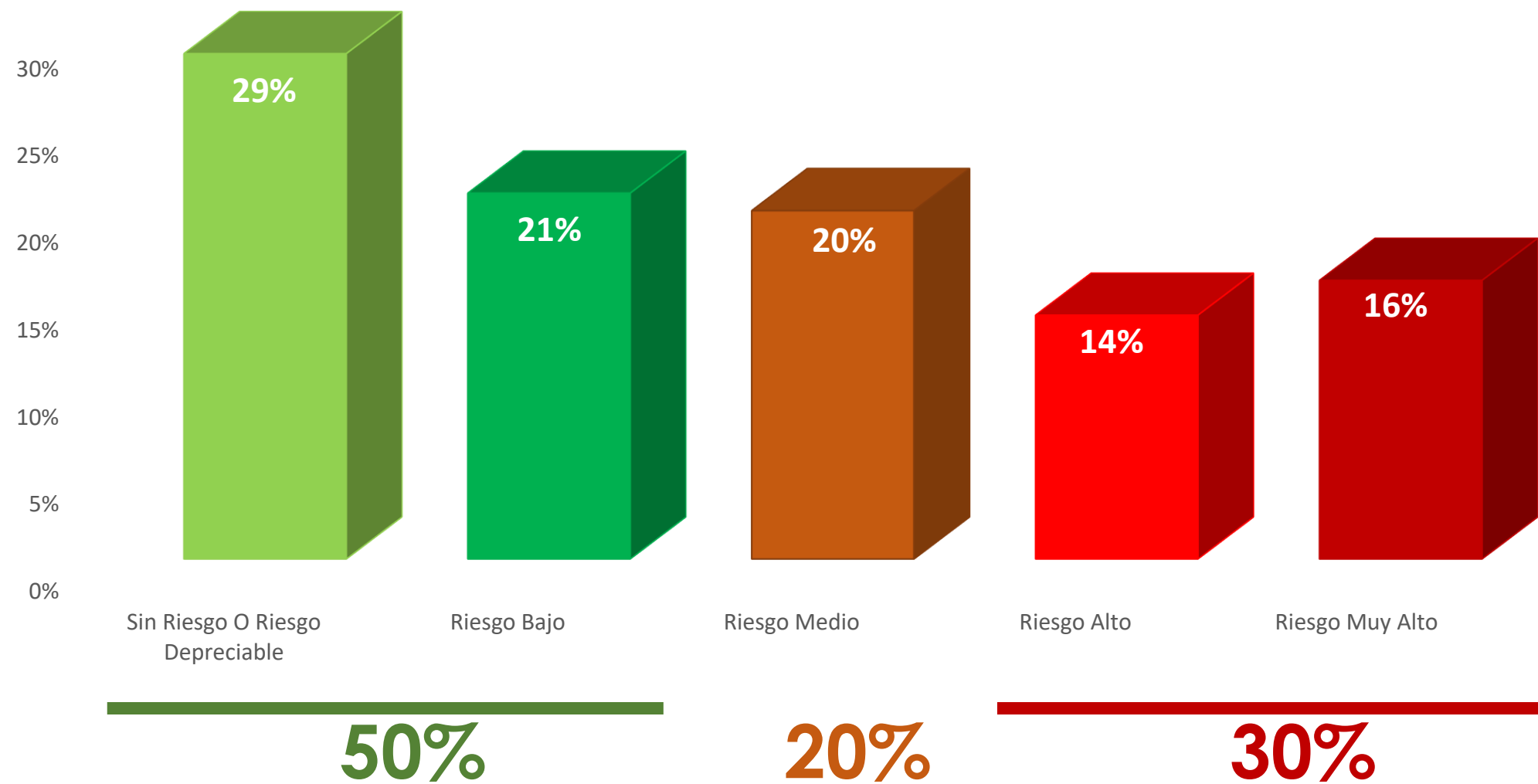


CONSTRUCTO CONDICIONES INTRALABORALES

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores (subordinados)
	CONTROL	• Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad del rol • Capacitación
	DEMANDAS DEL TRABAJO	• Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral
	RECOMPENSA	• Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza



FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES





Grupo Ocupacional	Sin riesgo o riesgo depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Puntuación	NIVEL RE RIESGO	CRITERIO
Grupo Ocupacional A Cargos de dirección o jefatura. Profesionales	28%	21%	20%	14%	16%	27,01	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Grupo Ocupacional B Cargos Auxiliares Operarios	36%	15%	19%	12%	19%	27,79	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

****Seguimiento de Los Factores Psicosocial de la empresa dentro de un periodo de dos año,** teniendo en cuenta los niveles de riesgo de los factores intralaborales de identificados, con el fin de monitorear los Factores Psicosociales, de acuerdo a lo estipulado en el **Artículo No. 3** Periodicidad de la Evaluación, **de la Resolución 2764 de 2022.**



Dominios Intralaborales

DOMINIO	Grupo ocupacional	Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	<i>Grupo Ocupacional A</i>	34%	26%	18%	10%	12%	16,92	Riesgo bajo
	<i>Grupo Ocupacional B</i>	24%	22%	20%	22%	12%	22,22	Riesgo medio
Control Sobre el Trabajo	<i>Grupo Ocupacional A</i>	25%	24%	24%	15%	12%	22,47	Riesgo bajo
	<i>Grupo Ocupacional B</i>	31%	19%	19%	15%	16%	30,51	Riesgo medio
Demandas del Trabajo	<i>Grupo Ocupacional A</i>	23%	19%	20%	16%	22%	38,16	Riesgo alto
	<i>Grupo Ocupacional B</i>	34%	27%	8%	12%	19%	33,22	Riesgo bajo
Recompensas	<i>Grupo Ocupacional A</i>	14%	15%	21%	21%	29%	22,63	Riesgo alto
	<i>Grupo Ocupacional B</i>	12%	15%	32%	24%	17%	18,39	Riesgo alto



Liderazgo y relaciones sociales

DIMENSIÓN	Grupo Ocupacional	DOMINIO: Liderazgo y Relaciones Sociales					PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO	Criterios de Priorización para la Intervención
		Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
<i>Características del Liderazgo</i>	Grupo Ocupacional A	37%	22%	18%	11%	12%	19,18	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	25%	19%	20%	14%	22%	23,21	Riesgo medio	
<i>Relaciones Sociales en el Trabajo</i>	Grupo Ocupacional A	28%	23%	16%	18%	15%	19,36	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	32%	15%	29%	14%	10%	18,72	Riesgo medio	
<i>Retroalimentación del Desempeño</i>	Grupo Ocupacional A	32%	23%	15%	16%	14%	29,09	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	22%	29%	10%	25%	14%	28,14	Riesgo medio	
<i>Relación con los Colaboradores</i>	Grupo Ocupacional A	25%	12%	18%	29%	16%	30.44	Riesgo medio	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención (puede considerarse un factor protector)



Control sobre el trabajo

DIMENSIÓN	Grupo Ocupacional	DOMINIO: Control sobre el trabajo					PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO	Criterios de Priorización para la Intervención
		Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
Claridad del Rol	Grupo Ocupacional A	36%	22%	13%	20%	9%	15,00	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	25%	12%	20%	20%	23%	20,08	Riesgo alto	Intervención secundaria - Dar continuidad a los procesos de Inducción, reintucción y Entrenamiento
Capacitación	Grupo Ocupacional A	35%	15%	22%	19%	9%	23,14	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	29%	22%	12%	34%	3%	21,75	Riesgo medio	
Participación y Manejo del Cambio	Grupo Ocupacional A	27%	21%	19%	16%	17%	31,60	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	17%	32%	7%	29%	15%	40,81	Riesgo medio	
Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Grupo Ocupacional A	37%	13%	22%	16%	12%	14,55	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	19%	27%	22%	24%	8%	32,65	Riesgo medio	
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Grupo Ocupacional A	16%	20%	27%	26%	11%	37,66	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	42%	37%	12%	2%	7%	43,50	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención



Demandas del trabajo

DIMENSIÓN	Grupo Ocupacional	DOMINIO: Demandas del trabajo					PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO	Criterios de Priorización para la Intervención
		Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
<i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	Grupo Ocupacional A	28%	23%	20%	16%	13%	24,90	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	41%	27%	15%	12%	5%	28,64	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Demandas emocionales</i>	Grupo Ocupacional A	31%	3%	3%	9%	54%	42,40	Riesgo alto	Intervención secundaria - Programa de fortalecimiento sobre estrategias de afrontamiento: •Estilos de afrontamiento •Asertividad emocional • Desarrollo de habilidades para el manejo adecuado del estrés •Autocuidado
	Grupo Ocupacional B	44%	8%	10%	5%	33%	31,21	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Demandas Cuantitativas</i>	Grupo Ocupacional A	25%	16%	25%	15%	19%	40,23	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	27%	34%	14%	15%	10%	32,20	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	Grupo Ocupacional A	12%	23%	24%	9%	32%	43,37	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	29%	20%	14%	31%	6%	27,67	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Exigencias de responsabilidad del cargo</i>	Grupo Ocupacional A	58%	24%	12%	4%	2%	36,99	Sin riesgo o riesgo depreciable	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención (puede considerarse un factor protector)
<i>Demandas de carga mental</i>	Grupo Ocupacional A	23%	22%	24%	17%	14%	73,87	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	34%	27%	24%	12%	3%	60,00	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Consistencia del rol</i>	Grupo Ocupacional A	39%	22%	19%	12%	8%	23,73	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Demanda de la jornada de trabajo</i>	Grupo Ocupacional A	17%	24%	16%	27%	16%	34,29	Riesgo alto	Intervención secundaria - Se recomienda actividades sobre manejo del tiempo, priorización del tiempo en el ambiente laboral - Gestión de pausas en el trabajo - Autocuidado
	Grupo Ocupacional B	56%	24%	10%	8%	2%	27,33	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención



Recompensas

DIMENSIÓN	Grupo Ocupacional	DOMINIO: Recompensas					PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO	Criterios de Priorización para la Intervención
		Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	Grupo Ocupacional A	17%	13%	15%	25%	30%	16,30	Riesgo alto	Intervención secundaria - Fortalecer acciones de reconocimiento de sus esfuerzos y logros en el trabajo
	Grupo Ocupacional B	31%	24%	24%	5%	16%	10,82	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Reconocimiento y compensación</i>	Grupo Ocupacional A	15%	18%	16%	25%	26%	27,91	Riesgo alto	Intervención secundaria - Fortalecer el reconocimiento de sus esfuerzos y logros - Seguimiento y retroalimentación de la gestión - Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
	Grupo Ocupacional B	10%	19%	41%	17%	13%	23,44	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención



ASPECTOS POSITIVOS

Los aspectos positivos identificados se convierten en **factores protectores** que se pueden potencializar dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se resaltan las siguientes condiciones con riesgo controlado, es decir condiciones favorables o adecuadas (factores protectores) que se consideran deben mantenerse:

- ✓ **Exigencias de responsabilidad del cargo**
- ✓ **Consistencia del rol**





Intervención Complementaria

Las siguientes condiciones ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud:

Condiciones	Grupo Ocupacional A	Grupo Ocupacional B
Características Del Liderazgo	X	X
Relaciones Sociales En El Trabajo	X	X
Retroalimentación Del Desempeño	X	X
Relación con los colaboradores	X	
Claridad Del Rol	X	
Capacitación	X	X
Participación Y Manejo Del Cambio	X	X
Oportunidades Para El Uso Y Desarrollo De Habilidades Y Conocimientos	X	X
Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	X	
Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico	X	
Demandas Emocionales		X
Demandas Cuantitativas	X	
Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno Extralaboral	X	X
Exigencias De Responsabilidad Del Cargo		
Demandas De Carga Mental	X	
Recompensas Derivadas De La Pertenencia A La Organización Y Del Trabajo Que Se Realiza		X
Reconocimiento Y Compensación		X



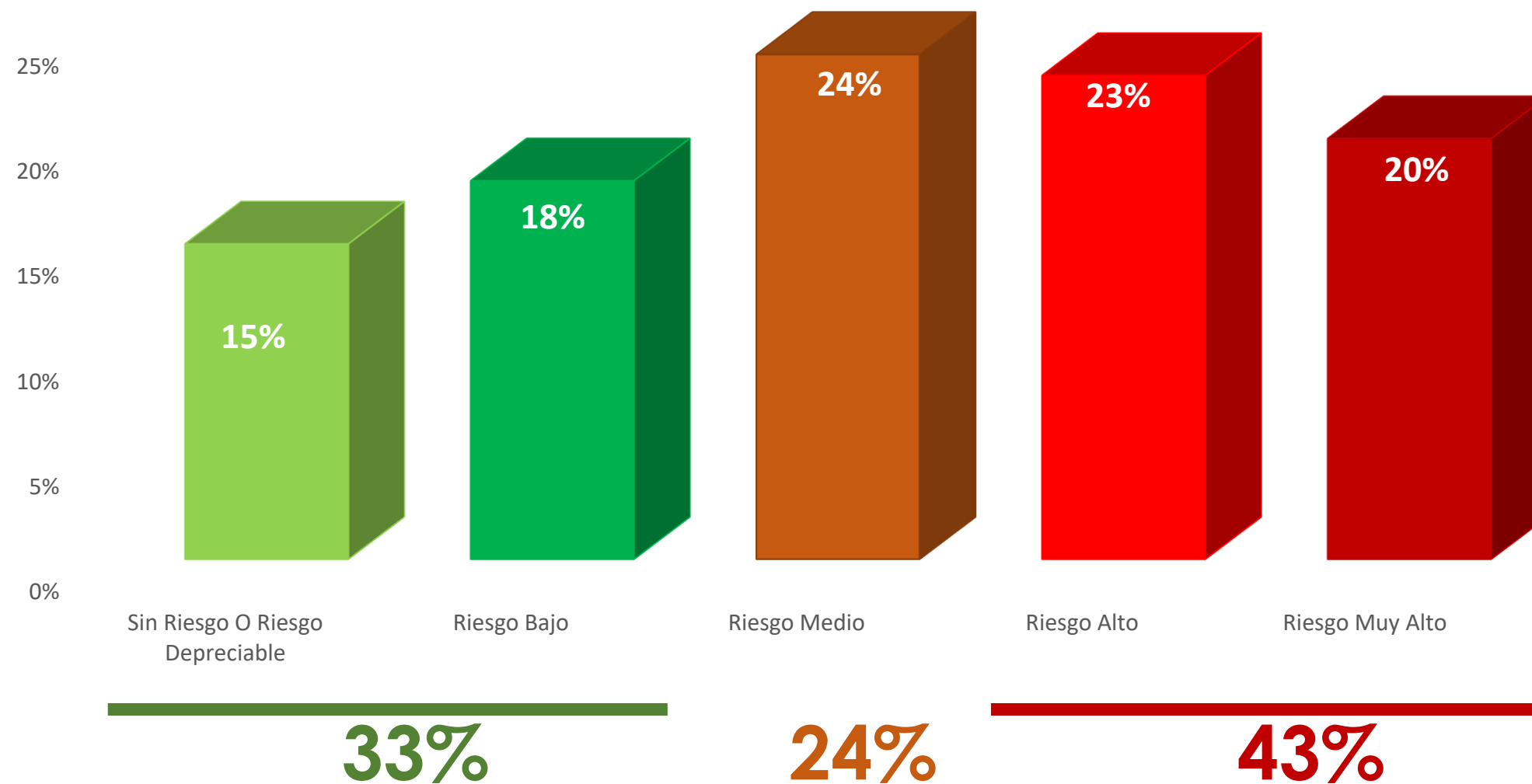
Intervención prioritaria

De acuerdo a la identificación de los niveles de riesgo de los factores intralaborales en el apartado anterior, se evidencia una necesidad de **intervención prioritaria en el marco de una Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial** en las siguientes condiciones:

Condiciones	Grupo Ocupacional A	Grupo Ocupacional B
Claridad del rol		X
Demandas emocionales	X	
Demanda de la jornada de trabajo	X	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	X	
Reconocimiento y compensación	X	



FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES





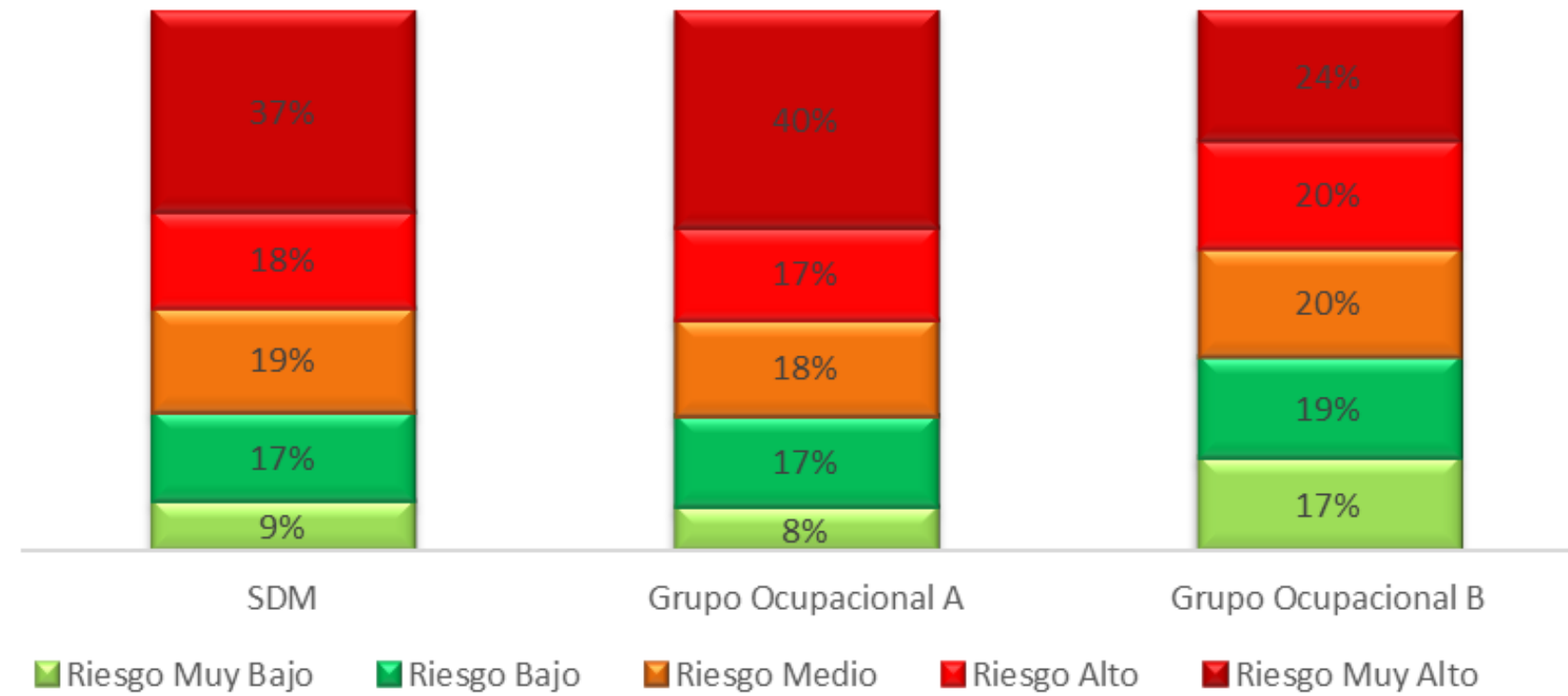
Dimensiones extralaborales

DIMENSIÓN	Grupo Ocupacional	FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL					PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO	Criterios de Priorización para la Intervención
		Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	Grupo Ocupacional A	16%	30%	18%	21%	15%	32,64	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	22%	34%	27%	15%	2%	25,13	Riesgo medio	
<i>Relaciones familiares</i>	Grupo Ocupacional A	73%	21%	2%	2%	2%	8,18	Sin riesgo o riesgo depreciable	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención (puede considerarse un factor protector)
	Grupo Ocupacional B	71%	27%	2%	0%	0%	7,06	Sin riesgo o riesgo depreciable	
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	Grupo Ocupacional A	35%	23%	16%	17%	9%	12,57	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	44%	24%	22%	7%	3%	11,95	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	Grupo Ocupacional A	27%	28%	16%	22%	7%	27,25	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	25%	19%	34%	17%	5%	30,51	Riesgo medio	
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	Grupo Ocupacional A	17%	20%	12%	31%	20%	16,50	Riesgo alto	Intervención secundaria - Programa de Prevención del Riesgo Público y campañas de adquisición de vivienda - Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.
	Grupo Ocupacional B	7%	17%	22%	42%	12%	19,16	Riesgo alto	
<i>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</i>	Grupo Ocupacional A	29%	15%	23%	22%	11%	23,50	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	34%	15%	27%	19%	5%	18,08	Riesgo medio	
<i>Desplazamiento vivienda –trabajo – vivienda</i>	Grupo Ocupacional A	12%	9%	19%	26%	34%	36,67	Riesgo alto	Intervención secundaria - Programa de Bienestar Laboral - Horarios flexibles - Implementación de la modalidad de teletrabajo. (en cargos que se ajuste esta posibilidad)
	Grupo Ocupacional B	2%	8%	10%	27%	53%	46,85	Riesgo muy alto	



ESTRÉS

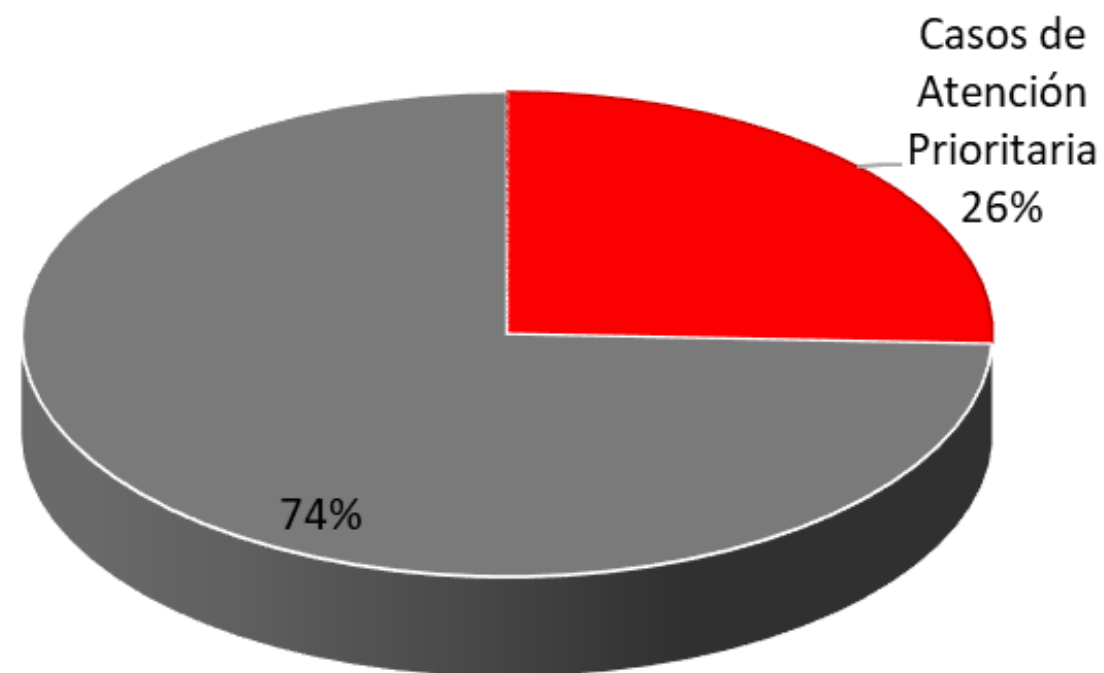
SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS





Casos atención

Las dimensiones intralaborales que son percibidas como factores de riesgo alto o muy alto y como consecuencia de la frecuencia de exposición a estos factores, se identificó ciento noventa y siete (197) personas como casos de riesgo alto y muy alto de sintomatología relacionada con estrés; estos casos se constituyen como casos Atención Prioritaria (CAP) en Riesgo Psicosocial por índices de asociación identificados, de los cuales 138 son de la población Contratista de la entidad.



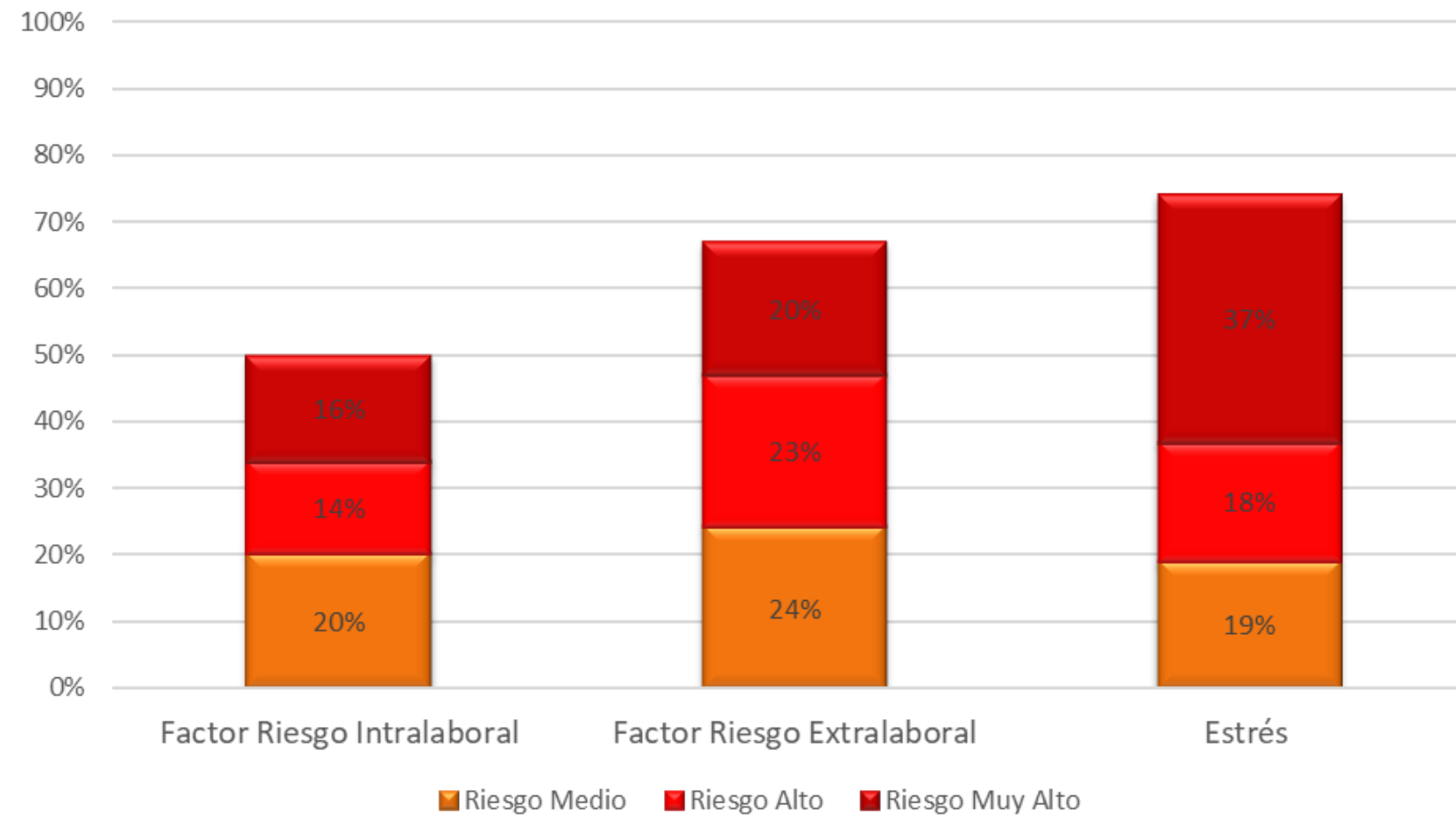
De acuerdo a la identificación anterior se sugiere acciones de intervención enfocadas a la modificación de los factores de riesgo que generan el estrés y la problemática en el ambiente laboral:

- ✓ Identificar causas: Se debe analizar las causas de los factores de riesgo que provienen de decisiones administrativas o de la naturaleza del trabajo.
- ✓ Intervención en condiciones laborales: Es más importante intervenir las condiciones intralaborales (dentro de la entidad) y extralaborales que generan los problemas psicosociales.
- ✓ Promover la salud: El Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) debe enfocarse en la promoción de la salud y en la creación de entornos de trabajo saludables.



RESULTADOS GENERALES

VALORACION FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS



Grupo Ocupacional	Factor Psicosocial	Promedio Puntaje Transformado	Valoración Nivel de Riesgo
Forma A	Intralaboral	27,01	Riesgo medio
	Extralaboral	21,44	Riesgo medio
	Estrés	21,25	Riesgo alto
Forma B	Intralaboral	27,79	Riesgo medio
	Extralaboral	22,16	Riesgo medio
	Estrés	17,38	Riesgo alto

SEGEMENTACION DE RESULTADOS

PLANTA / CONTRATISTAS



ÁREA		PLANTA							CONTRATISTAS						
Factores	Grupo Ocupacional	Sin riesgo o riesgo depreciable	riesgo bajo	riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Puntaje transformado	Nivel de Riesgo	Sin riesgo o riesgo depreciable	riesgo bajo	riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Puntaje transformado	Nivel de Riesgo
FACTOR INTRALABORAL	Grupo ocupacional A	21%	17%	20%	18%	24%	30,40	Riesgo medio	30%	22%	20%	14%	14%	26,35	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	24%	8%	27%	16%	24%	31,07	Riesgo medio	55%	27%	5%	5%	9%	22,29	Riesgo bajo
Características del Liderazgo	Grupo ocupacional A	22%	17%	22%	13%	26%	30,72	Riesgo medio	40%	23%	17%	10%	10%	16,95	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	16%	16%	22%	16%	30%	29,73	Riesgo alto	41%	23%	18%	9%	9%	12,23	Riesgo bajo
Relaciones Sociales en el Trabajo	Grupo ocupacional A	32%	23%	9%	18%	18%	19,97	Riesgo medio	28%	23%	18%	18%	13%	19,24	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	32%	11%	24%	16%	17%	20,67	Riesgo medio	32%	23%	36%	9%	0%	15,44	Riesgo medio
Retroalimentación del Desempeño	Grupo ocupacional A	19%	25%	11%	24%	21%	36,52	Riesgo medio	34%	23%	15%	14%	14%	27,65	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	19%	27%	11%	22%	21%	32,30	Riesgo alto	27%	32%	9%	32%	0%	21,14	Riesgo medio
Relación con los Colaboradores	Grupo ocupacional A	88%	3%	3%	3%	3%	5,72	Sin riesgo o riesgo depreciable	94%	1%	2%	3%	0%	2,61	Sin riesgo o riesgo depreciable
Dominio Liderazgo	Grupo ocupacional A	19%	30%	18%	12%	21%	22,27	Riesgo medio	37%	25%	18%	10%	10%	15,89	Riesgo bajo
	Grupo ocupacional B	16%	16%	24%	27%	17%	26,52	Riesgo medio	36%	32%	14%	14%	4%	14,99	Riesgo bajo
Claridad del Rol	Grupo ocupacional A	22%	18%	9%	27%	24%	25,28	Riesgo alto	38%	23%	13%	19%	7%	13,01	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	16%	14%	19%	24%	27%	25,00	Riesgo alto	41%	9%	23%	14%	13%	11,82	Riesgo medio
Capacitación	Grupo ocupacional A	23%	17%	28%	21%	11%	28,11	Riesgo medio	38%	15%	21%	19%	7%	22,18	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	14%	27%	11%	43%	5%	27,48	Riesgo alto	54%	14%	14%	18%	0%	12,12	Riesgo bajo
Participación y Manejo del Cambio	Grupo ocupacional A	16%	14%	20%	20%	30%	42,84	Riesgo alto	29%	23%	19%	15%	14%	29,42	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	8%	32%	8%	27%	25%	47,07	Riesgo alto	32%	32%	4%	32%	0%	30,29	Riesgo bajo
Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Grupo ocupacional A	30%	12%	24%	17%	17%	17,95	Riesgo medio	38%	13%	22%	15%	12%	13,89	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	11%	24%	19%	32%	14%	38,20	Riesgo alto	32%	32%	27%	9%	0%	23,32	Riesgo bajo
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Grupo ocupacional A	12%	15%	23%	34%	16%	42,03	Riesgo alto	16%	21%	28%	24%	11%	36,81	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	32%	41%	14%	3%	10%	47,75	Riesgo bajo	59%	32%	9%	0%	0%	36,36	Riesgo bajo
Dominio Control sobre el trabajo	Grupo ocupacional A	13%	17%	28%	19%	23%	30,02	Riesgo medio	28%	26%	23%	14%	9%	21,01	Riesgo bajo
	Grupo ocupacional B	19%	16%	19%	19%	27%	35,81	Riesgo alto	50%	23%	18%	9%	0%	21,59	Riesgo bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Grupo ocupacional A	22%	25%	23%	17%	13%	26,48	Riesgo medio	29%	22%	20%	15%	14%	24,59	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	35%	32%	16%	8%	9%	30,30	Riesgo bajo	50%	18%	14%	18%	0%	25,85	Riesgo bajo
Demandas emocionales	Grupo ocupacional A	42%	2%	3%	5%	48%	37,73	Riesgo alto	29%	3%	3%	10%	55%	43,31	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	43%	5%	11%	3%	38%	34,00	Riesgo medio	45%	14%	9%	9%	23%	26,51	Riesgo bajo
Demandas Cuantitativas	Grupo ocupacional A	17%	10%	22%	22%	29%	45,72	Riesgo medio	26%	17%	25%	14%	18%	39,17	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	16%	32%	19%	19%	14%	37,84	Riesgo medio	45%	36%	5%	9%	5%	22,72	Riesgo bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Grupo ocupacional A	15%	25%	23%	7%	30%	41,22	Riesgo medio	12%	23%	24%	9%	32%	43,78	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	27%	11%	14%	41%	7%	30,93	Riesgo medio	32%	36%	14%	14%	4%	22,19	Riesgo bajo
Exigencias de responsabilidad del cargo	Grupo ocupacional A	46%	29%	15%	4%	6%	43,26	Riesgo bajo	60%	23%	11%	4%	2%	35,78	Sin riesgo o riesgo depreciable
Demandas de carga mental	Grupo ocupacional A	16%	19%	29%	17%	19%	77,22	Riesgo medio	25%	23%	23%	17%	12%	73,22	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	27%	32%	24%	11%	6%	61,49	Riesgo bajo	45%	18%	23%	14%	0%	57,50	Riesgo bajo
Consistencia del rol	Grupo ocupacional A	25%	16%	26%	22%	11%	30,13	Riesgo medio	42%	23%	17%	10%	8%	22,49	Riesgo bajo
Demanda de la jornada de trabajo	Grupo ocupacional A	23%	37%	14%	19%	7%	25,58	Riesgo medio	16%	21%	16%	29%	18%	35,97	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	49%	27%	10%	14%	0%	29,73	Riesgo bajo	68%	18%	9%	0%	5%	23,30	Sin riesgo o riesgo depreciable
Dominio Demandas del Trabajo	Grupo ocupacional A	19%	22%	12%	18%	29%	39,39	Riesgo alto	23%	19%	22%	15%	21%	37,92	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	27%	27%	8%	11%	27%	35,70	Riesgo medio	45%	27%	9%	14%	5%	29,05	Riesgo bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Grupo ocupacional A	26%	17%	10%	19%	28%	14,96	Riesgo alto	15%	12%	16%	27%	30%	16,57	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	38%	24%	19%	5%	14%	9,65	Riesgo medio	18%	23%	32%	5%	22%	12,80	Riesgo alto
Reconocimiento y compensación	Grupo ocupacional A	15%	19%	17%	30%	19%	25,36	Riesgo alto	14%	18%	15%	24%	29%	28,40	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	11%	16%	43%	19%	11%	23,54	Riesgo medio	9%	23%	36%	14%	18%	23,29	Riesgo medio
Dominio Recompensas	Grupo ocupacional A	16%	15%	26%	22%	21%	20,63	Riesgo alto	13%	15%	20%	21%	31%	23,02	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	14%	14%	35%	22%	15%	17,97	Riesgo alto	9%	18%	27%	27%	19%	19,09	Riesgo alto

FACTOR EXTRALABORAL	Grupo ocupacional A	14%	17%	29%	17%	23%	22,37	Riesgo medio	17%	19%	22%	23%	19%	21,26	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	5%	19%	41%	24%	11%	22,91	Riesgo medio	14%	23%	27%	36%	0%	20,90	Riesgo medio
Tiempo fuera del trabajo	Grupo ocupacional A	10%	32%	17%	17%	24%	37,41	Riesgo medio	17%	30%	18%	22%	13%	31,72	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	8%	38%	32%	19%	3%	29,24	Riesgo medio	45%	27%	18%	10%	0%	18,20	Riesgo bajo
Relaciones familiares	Grupo ocupacional A	77%	18%	2%	1%	2%	7,46	Sin riesgo o riesgo depreciable	73%	21%	3%	3%	0%	8,32	Riesgo bajo
	Grupo ocupacional B	68%	30%	2%	0%	0%	8,33	Riesgo bajo	77%	23%	0%	0%	0%	4,93	Sin riesgo o riesgo depreciable
Comunicación y relaciones interpersonales	Grupo ocupacional A	42%	17%	15%	18%	8%	12,52	Riesgo medio	34%	25%	16%	17%	8%	12,58	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	41%	32%	16%	5%	6%	12,03	Riesgo bajo	50%	9%	32%	9%	0%	11,82	Riesgo bajo
Situación económica del grupo familiar	Grupo ocupacional A	35%	23%	15%	18%	9%	25,51	Riesgo medio	25%	29%	16%	23%	7%	27,58	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	30%	16%	30%	19%	5%	30,41	Riesgo medio	18%	23%	41%	14%	4%	30,68	Riesgo medio
Características de la vivienda y de su entorno	Grupo ocupacional A	20%	17%	14%	32%	17%	15,97	Riesgo alto	16%	21%	11%	30%	22%	16,60	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	11%	14%	16%	41%	18%	20,19	Riesgo alto	0%	23%	32%	45%	0%	17,43	Riesgo alto
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Grupo ocupacional A	33%	14%	18%	23%	12%	23,41	Riesgo medio	29%	15%	24%	22%	10%	23,51	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	30%	19%	30%	16%	5%	18,24	Riesgo medio	41%	9%	23%	23%	4%	17,80	Riesgo medio
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Grupo ocupacional A	8%	8%	22%	22%	40%	43,39	Riesgo alto	13%	9%	19%	26%	33%	35,36	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	3%	11%	8%	27%	51%	45,13	Riesgo muy alto	0%	5%	14%	27%	54%	49,74	Riesgo muy alto
ESTRÉS	Grupo ocupacional A	6%	12%	14%	21%	47%	25,37	Riesgo muy alto	9%	18%	19%	17%	37%	20,45	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	11%	16%	14%	27%	32%	20,50	Riesgo alto	27%	23%	32%	9%	9%	12,15	Riesgo medio



Intervención por segmentación de resultados

De acuerdo a la identificación de los niveles de riesgo de los factores intralaborales en la segmentación de resultados, se evidencia una necesidad de **intervención prioritaria en el marco de una Sistema de Vigilancia Epidemiológico** en Riesgo Psicosocial en las siguientes condiciones

POBLACIÓN	PLANTA		CONTRATISTAS	
CONDICIONES	Grupo Ocupacional A	Grupo Ocupacional B	Grupo Ocupacional A	Grupo Ocupacional B
Características del liderazgo		X		
Retroalimentación del desempeño		X		
Claridad del rol	X	X		
Capacitación		X		
Participación y manejo del cambio	X	X		
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		X		
Control y autonomía sobre el trabajo	X			
Demandas emocionales	X		X	
Demanda de la jornada de trabajo			X	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	X		X	X
Reconocimiento y compensación	X		X	



Discriminación de participación por dependencias

DEPENDENCIAS	PARTICIPACION
CONTRATISTA	616
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	14
DIRECCION DE CONTRATACION	7
DIRECCION DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLITICA	7
DIRECCION DE ELIMINACION DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y ACCESO A LA JUSTICIA	6
DIRECCION DE ENFOQUE DIFERENCIAL	8
DIRECCION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	3
DIRECCION DE TALENTO HUMANO	7
DIRECCION DE TERRITORIALIZACION DE DERECHOS Y PARTICIPACION	72
DIRECCION DEL SISTEMA DE CUIDADO	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	7
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3
OFICINA JURÍDICA	4
SUBSECRETARIA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES	2
SUBSECRETARIA DE GESTION CORPORATIVA	5
SUBSECRETARÍA DEL CUIDADO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD	3
Total general	768



Matriz de riesgo dependencias de mayor participación

PLANTA

FACTORES PSICOSOCIALES	Grupo Ocupacional	Dirección administrativa y financiera	Dirección de territorialización de derechos y participación
FACTOR INTRALABORAL	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo alto	Riesgo alto
Características del Liderazgo	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo muy alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Grupo ocupacional A	Riesgo alto	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo medio
Retroalimentación del Desempeño	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo alto	Riesgo alto
Relación con los Colaboradores	Grupo ocupacional A	Sin riesgo o riesgo depreciable	Sin riesgo o riesgo depreciable
Dominio Liderazgo	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo alto
Claridad del Rol	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo muy alto	Riesgo alto
Capacitación	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo alto	Riesgo alto
Participación y Manejo del Cambio	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo muy alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo muy alto	Riesgo alto
Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo alto	Riesgo alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Grupo ocupacional A	Riesgo alto	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo alto	Riesgo bajo
Dominio Control sobre el trabajo	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo muy alto	Riesgo alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo medio
Demandas emocionales	Grupo ocupacional A	Sin riesgo o riesgo depreciable	Riesgo muy alto
	Grupo ocupacional B	Sin riesgo o riesgo depreciable	Riesgo muy alto
Demandas Cuantitativas	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo bajo	Riesgo alto
Exigencias de responsabilidad del cargo	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Demandas de carga mental	Grupo ocupacional A	Riesgo alto	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo bajo
Consistencia del rol	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo bajo
Demanda de la jornada de trabajo	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo bajo
	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo muy alto
Dominio Demandas del Trabajo	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo alto
	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo medio
	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo alto
Reconocimiento y compensación	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo alto
	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo alto
Dominio Recompensas	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo alto	Riesgo alto



Matriz de riesgo dependencias de mayor participación

PLANTA

FACTORES PSICOSOCIALES	Grupo Ocupacional	Dirección administrativa y financiera	Dirección de territorialización de derechos y participación
FACTOR EXTRALABORAL	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo alto
Tiempo fuera del trabajo	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo medio
Relaciones familiares	Grupo ocupacional A	Sin riesgo o riesgo depreciable	Sin riesgo o riesgo depreciable
	Grupo ocupacional B	Riesgo bajo	Sin riesgo o riesgo depreciable
Comunicación y relaciones interpersonales	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Situación económica del grupo familiar	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo bajo	Riesgo medio
Características de la vivienda y de su entorno	Grupo ocupacional A	Riesgo alto	Riesgo alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo alto	Riesgo alto
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Grupo ocupacional A	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Grupo ocupacional B	Riesgo bajo	Riesgo medio
Desplazamiento vivienda –trabajo – vivienda	Grupo ocupacional A	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo alto	Riesgo muy alto
ESTRÉS	Grupo ocupacional A	Riesgo medio	Riesgo muy alto
	Grupo ocupacional B	Riesgo medio	Riesgo muy alto

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICO EN LA PREVENCION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL





ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN

Medidas Preventivas

Medidas Correctivas



RECOMENDACIONES PARA LA POBLACIÓN

- *Participar en las diferentes actividades y programas que desarrolle la empresa para controlar los factores de riesgo.*
- *Proponer alternativas para la mitigación de los factores de riesgo en el equipo de trabajo.*
- *Seguir normas o pautas de auto cuidado, poner en práctica y utilizar herramientas de manera adecuada según las instrucciones del profesional.*
- *Participar de forma activa en las actividades para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*





RECOMENDACIONES PARA LA ENTIDAD

- ✓ Divulgar a la alta dirección de la entidad, los principales resultados del presente diagnóstico psicosocial para definir los planes de acción para la mejora y adecuación de los factores psicosociales, asegurando el compromiso con la intervención y monitoreo.
- ✓ Se sugiere igualmente, contrastar los resultados de efectos por exposición a factores de riesgo psicosocial, encontrados en este estudio, con las estadísticas que lleva la organización respecto a incapacidades médicas, exámenes médicos periódicos o de seguimiento y fichas ocupacionales en general.
- ✓ Realizar para completar el diagnóstico una profundización en aquellos niveles de riesgo crítico, empleando la técnica de grupos focales, entrevistas semiestructuradas, o el análisis de puesto de trabajo dependiendo la variable que se requiera explorar, se puede proceder a implementar las herramientas de evaluación cualitativa propuestas por la batería de riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana, 2010).
- ✓ Evaluar de forma permanente los riesgos psicosociales en la empresa (resolución 2764 de 2022) enmarcados en el sistema de vigilancia epidemiológica.
- ✓ Se recomienda realizar procesos de inducción y reinducción al cargo y la empresa, favoreciendo la claridad de su rol.
- ✓ Se sugiere fortalecer los programas de educación y capacitación de la empresa, de acuerdo a las necesidades de los cargos que favorezcan el desempeño del mismo.



Medidas para Fomentar un Entorno Laboral Saludable

Evaluación Continua de Riesgos

Implementar revisiones periódicas de riesgos psicosociales para adaptar estrategias y asegurar un entorno laboral saludable y seguro para todos los empleados.

Evaluación Continua de Riesgos Fomento de la Salud Mental

Proporcionar acceso a recursos de salud mental y crear un ambiente que desestigmatice la búsqueda de ayuda, promoviendo el bienestar emocional de los trabajadores.

Iniciativas de Bienestar Integral

Desarrollar políticas que incluyan actividades físicas, horarios flexibles y espacios de trabajo ergonómicos, mejorando la calidad de vida laboral y la productividad.



POLITICA PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCION DE FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL

- Establecer en la organización una política encaminada a **promover la salud mental y física y prevenir los factores psicosociales**

FOMENTO DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

- Incrementar la frecuencia de **comportamientos saludables** en los trabajadores, mediante un conjunto de acciones organizacionales de **fomento del autocuidado**

GESTIÓN DE PAUSAS EN EL TRABAJO

- Facilitar al trabajador un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo, a través de un esquema de descansos acorde con el esfuerzo que implica la tarea.

SERVICIO DE ASISTENCIA AL TRABAJADOR

- **Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones**, laborales o extralaborales, que les causen tensión o estrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial.

MANEJO EFICAZ DEL TIEMPO

- Desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas.

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL EN EL TRABAJO

- Incluir el componente de salud mental en las acciones de promoción de la salud que se desarrollan en la organización.
 - Desarrollar actividades para prevenir la aparición de trastornos mentales en los trabajadores.
 - Desarrollar actividades que coadyuven a la identificación precoz y tratamiento oportuno de los trastornos mentales en los trabajadores.
 - Desarrollar actividades de rehabilitación de los trabajadores con trastornos mentales.



Acciones adecuado manejo del estrés



Terapias de relajación y mindfulness: Incorporar prácticas de relajación y mindfulness puede ayudar a los empleados a reducir el estrés relacionado con el uso de dispositivos.



Ejercicios de respiración para el estrés: Enseñar técnicas de respiración que permitan a los empleados gestionar mejor el estrés acumulado



Programas de ejercicio físico: Promover la actividad física regular en el lugar de trabajo puede ser una forma efectiva de disminuir el estrés psicosocial.



Charlas sobre salud mental y tecnología: Organizar charlas que aborden la relación entre el uso de tecnología y la salud mental puede proporcionar información valiosa a los empleados.



Figura 1. Estructura de las “Prácticas saludables en el sector de la administración pública”.

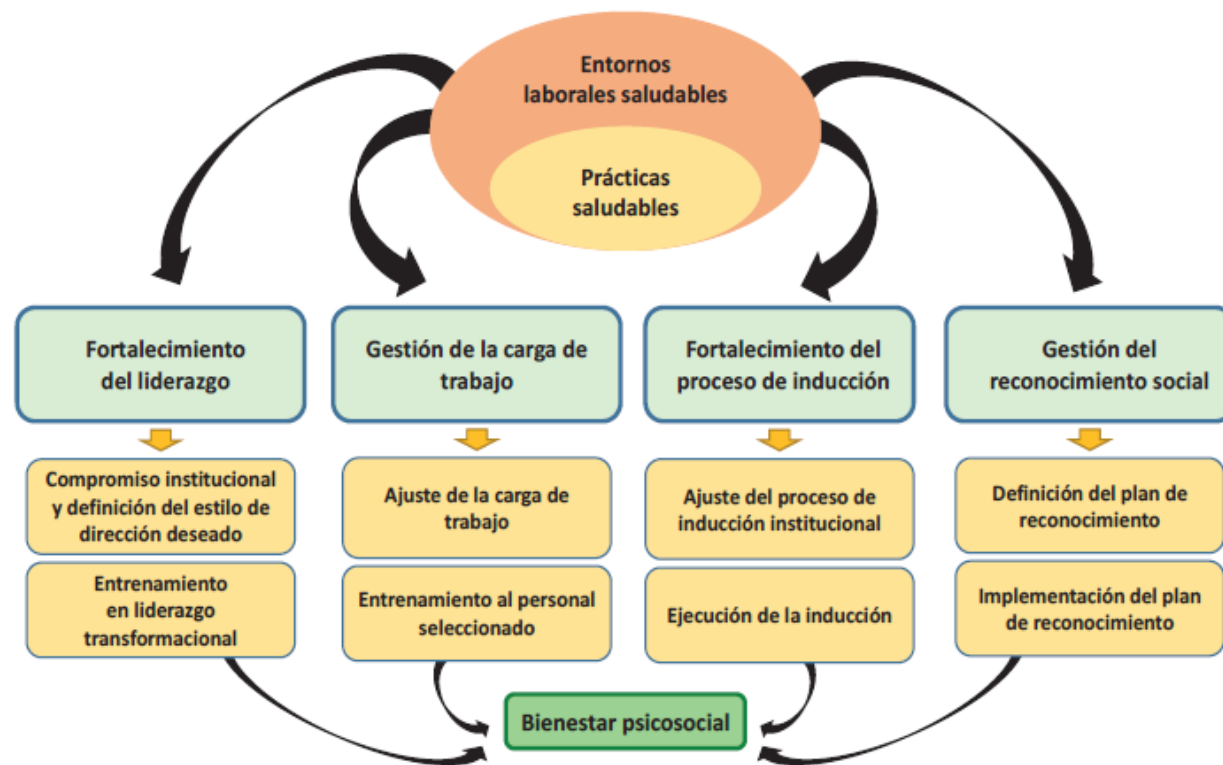


Figura tomada del Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública

Figura 1. Estructura de la estrategia de gestión de demandas en el trabajo para trabajadores de la salud humana y asistencia social

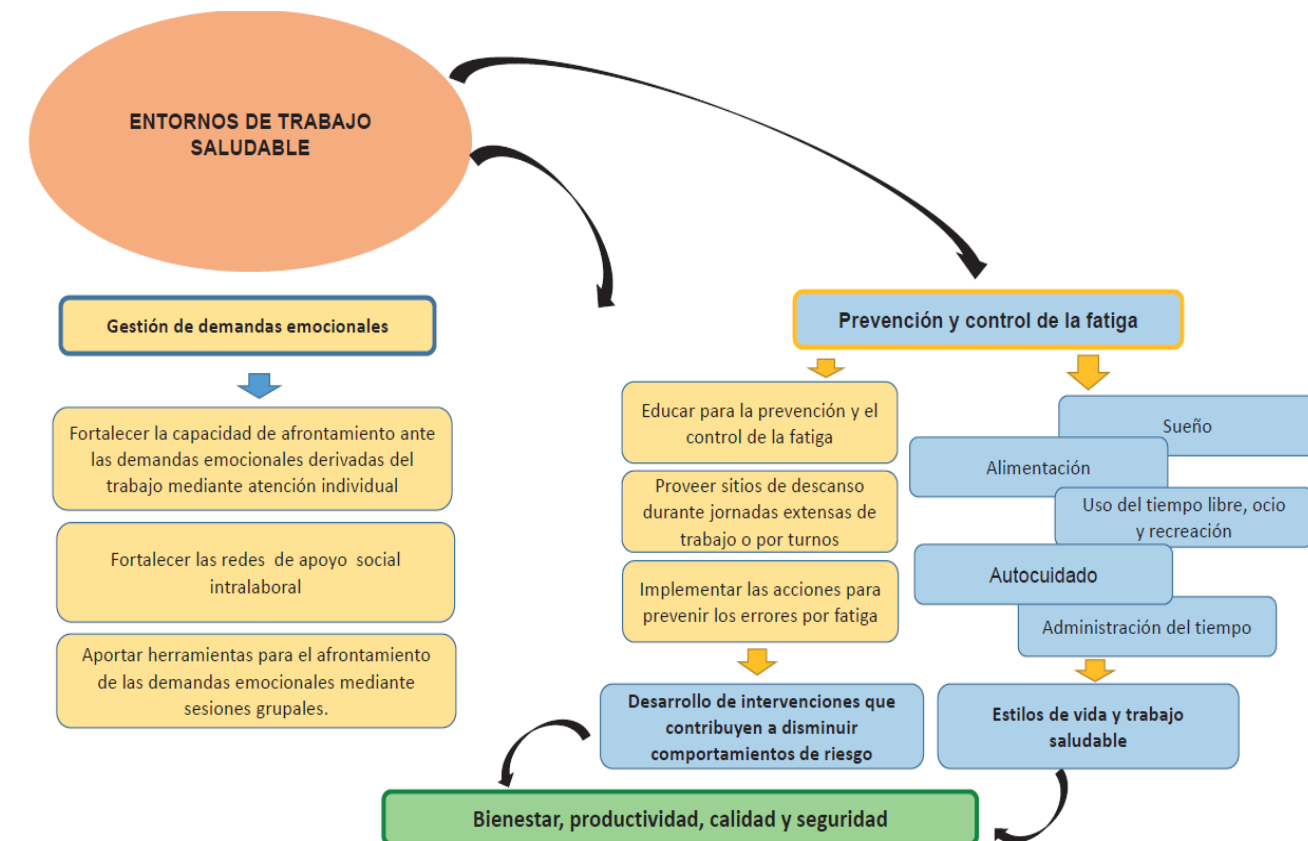


Figura tomada de Protocolo intervención sector salud y asistencia social



Acciones generales de intervencion

Dominio: Características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dimensión Psicosocial

Acciones de promoción e intervención

Características del liderazgo

- Gestión del cambio.
- Optimización de competencias de relación y comunicación.
- Participación efectiva en los grupos de trabajo.
- Seguimiento y retroalimentación de la gestión.
- Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.

Relaciones sociales en el trabajo

- Inducción y reinducción (Manuales de funciones).
- Promoción del apoyo social en la organización.
- Claridad de rol como pilar del desempeño.
- Optimización de competencias de relación y comunicación.
- Participación efectiva en los grupos de trabajo.
- Seguimiento y retroalimentación de la gestión.
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.

Retroalimentación del desempeño

- Claridad de rol como pilar del desempeño.
- Seguimiento y retroalimentación de la gestión.

Relación con los Colaboradores

- Fomento de mecanismos formales de comunicación.
- Optimización de competencias de relación y comunicación.
- Participación efectiva en los grupos de trabajo.
- Seguimiento y retroalimentación de la gestión.
- Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.

	<i>Dominio: Control sobre el trabajo</i>
Dimensión Psicosocial	Acciones de promoción e intervención
<i>Claridad del rol</i>	• Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. • Inducción y reintroducción del cargo. • Claridad de rol como pilar del desempeño. • Construcción del ajuste persona - trabajo. • Fomento de mecanismos formales de comunicación.
<i>Capacitación</i>	• Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. • Construcción del ajuste persona - trabajo
<i>Participación y manejo del cambio</i>	• Gestión del cambio. • Participación efectiva en los grupos de trabajo.
<i>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</i>	• Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. • Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. • Construcción del ajuste persona - trabajo. • Enriquecimiento de puestos de trabajo. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Rotación de puestos de trabajo.
<i>Control y autonomía sobre el trabajo</i>	• Gestión de cargas de trabajo. • Implementación de la modalidad de teletrabajo.

<i>Dominio: Demandas del trabajo</i>	
Dimensión Psicosocial	Acciones de promoción e intervención
<i>Demandas Cuantitativas</i>	• Gestión de cargas de trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
<i>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	• Gestión del trabajo por turnos. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
<i>Exigencias de Responsabilidad del cargo</i>	• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
<i>Demandas de carga Mental</i>	• Enriquecimiento de puestos de trabajo. • Gestión de cargas de trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
<i>Consistencia de rol</i>	• Inducción y reinducción. • Claridad de rol como pilar del desempeño. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo

<i>Dominio: Recompensas</i>	
Dimensión Psicosocial	Acciones de promoción e intervención
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	• Inducción y reinducción. • Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. • Fomento de la calidad de las relaciones familiares.
<i>Reconocimiento y Compensación</i>	• Construcción del ajuste persona – trabajo. • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. • Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar. • Fomento de la calidad de las relaciones familiares. • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
<i>Factores psicosociales extralaborales</i>	
Dimensión Psicosocial	Acciones de promoción e intervención
<i>Uso del tiempo fuera del trabajo</i>	• Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Implementación de la modalidad de teletrabajo. • Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar. • Fomento de la calidad de las relaciones familiares. • Actividades de preparación para la pensión. • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	• Optimización de competencias de relación y comunicación.
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	• Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar. • Actividades de preparación para la pensión.
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	• Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.
<i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	• Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	• Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Implementación de la modalidad de teletrabajo.

<i>Efectos de los factores de riesgo psicosocial</i>	
Dimensión Psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.



Gracias