

**AQUÍ
SÍ PASA
BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA**



**PROGRAMA DE VIGILANCIA
EPIDEMIOLÓGICA EN
PREVENCIÓN DE RIESGO
PSICOSOCIAL 2026**

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
Acta CIGD No. 6 de 2026	29/04/2026	1.0	Adopción

Tabla de contenido

1. Introducción.....	5
2. Objetivos.....	6
2.1. Objetivo General	6
2.2. Objetivos Específicos	6
3. Alcance.....	6
4. Normatividad	7
5. Lineamientos Conceptuales y Metodológicos	7
6. Lineamientos Metodológicos	10
7. Definiciones	11
8. Identificación Y Evaluación del Riesgo Psicosocial	15
9. Riesgos Psicosociales Identificados	21
10. Necesidades Identificadas Y Estrategias De Intervención.....	25
10.1. Fortalecimiento Del Liderazgo Organizacional	25
10.2. Mejora De Las Relaciones Interpersonales Y Clima Laboral.....	25
10.3. Optimización Del Control Y Autonomía En El Trabajo	25
11. Roles Y Responsables	26
12. Desarrollo del Programa:	27
13. Cronograma	28
14. Seguimiento y Evaluación.	30
14.1. Indicadores Semestrales De Cumplimiento	30
14.2. Periodicidad De La Evaluación.....	30
14.3. Recolección De Información	30
14.4. Acciones De Mejora Continua.....	30
14.5. Generación De Informes:	30
14.6. Impacto Esperado	31
15. Referencias	32

Tablas

Tabla 1 Normatividad	6
Tabla 2 Definiciones.....	10
Tabla 3 Roles Y Responsables.....	25
Anexo 1: Cronograma de Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Riesgo Psicosocial 2026.	27

Figuras

Figura 1 – Variable Genero.....	15
Figura 2 – Variable Edad.....	15
Figura 3 – Variable Estado Civil.....	16
Figura 4 – Variable Nivel De Escolaridad.....	16
Figura 5 – Variable Tipo De Contrato.....	16
Figura 6 – Variable Tipo de Vivienda.....	17
Figura 7 – Variable Estrato Social.....	17
Figura 8 – Variable Antigüedad En La Empresa.....	17
Figura 9 – Variable Tipo De Cargo.....	18
Figura 10 – Variable Dependientes.....	18
Figura 11 – Variable Antigüedad En El Cargo.....	19
Figura 12 – Variable Evaluación del Estrés.....	22

1. Introducción

En cumplimiento de la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo, y como parte de la gestión integral de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), a través de la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, presenta el **Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Riesgo Psicosocial 2026**.

Este instrumento tiene como propósito **identificar, prevenir, intervenir y reducir** los factores de riesgo que puedan afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño de las y los servidores públicos y colaboradores de la Entidad.

Las acciones definidas hacen parte del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** y se desarrollan con el acompañamiento de la **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)**. De esta manera se fortalece el compromiso institucional con la promoción de **entornos laborales seguros, saludables y protectores**, así como con el fortalecimiento del **equilibrio entre la vida laboral y personal**.

Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial, el IDPYBA implementa instrumentos técnicos de evaluación tales como la Encuesta de Perfil Sociodemográfico y la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, los cuales permiten recopilar información relevante y confiable para la estructuración de estrategias de intervención ajustadas a las necesidades institucionales.

El presente Programa se fundamenta en la Resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Para su ejecución y seguimiento el Instituto cuenta con **dos (2) profesionales en Psicología**, encargadas de brindar acompañamiento psicosocial, realizar seguimiento a los casos identificados y asegurar la adecuada implementación de las acciones previstas en el Programa.

El Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Riesgo Psicosocial 2026, se articula con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico de Talento Humano y se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De esta manera contribuye al fortalecimiento del bienestar organizacional y a la consolidación de una cultura institucional orientada a la promoción de la salud mental.

A través de estrategias **preventivas, correctivas y de mejora continua**, se busca optimizar la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos y contratistas, fortalecer su desempeño y **promover un clima organizacional saludable, armónico y productivo**.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Implementar un proceso continuo para identificar, evaluar, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial que afectan a las y los servidores públicos y contratistas del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), con el fin de prevenir o reducir efectos negativos en la salud asociados al estrés laboral y contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, el bienestar laboral y la calidad de vida de las y los trabajadores.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar, evaluar y diagnosticar los factores de riesgo psicosocial en la entidad mediante la aplicación de los instrumentos validados por la entidad.
2. Priorizar los factores de riesgo psicosocial identificados con el fin de orientar la implementación de acciones de promoción, prevención e intervención que contribuyan a mitigar sus efectos en la salud y el bienestar de los servidores públicos y contratistas.
3. Implementar acciones de promoción, prevención e intervención dirigidas a los niveles de riesgos identificados (alto y muy alto), de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
4. Realizar seguimiento psicosocial a las y los servidores públicos y contratistas expuestos a factores de riesgo psicosocial, orientando acciones de acompañamiento psicosocial y remisión a las rutas institucionales o de atención en salud cuando sea requerido.
5. Evaluar la implementación y los resultados del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial durante la vigencia 2026, mediante indicadores de seguimiento y análisis de resultados.
6. Promover estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral y la gestión del estrés, que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de los servidores públicos y contratistas de la entidad.

3. Alcance

El **Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial** tiene como propósito prevenir posibles afectaciones en la salud mental de los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. A través de este programa se busca promover el bienestar psicológico y fortalecer un clima laboral saludable.

Está dirigido a servidores(as) públicos(as) y contratistas que, en el desarrollo de sus funciones o actividades, puedan estar expuestos a factores de riesgo psicosocial que puedan afectar su bienestar y salud mental.

4. Normatividad

Tabla No. 1

Norma	Descripción
Ley 9 de 1979 Artículo 81	<i>“Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”</i>
Resolución 2646 2008 Artículo 1 al 4	<i>“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”</i>
Ley 1616 2013	<i>“Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.”</i>
Decreto 1477 de 2014	<i>“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.”</i>
Decreto 1072 de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”</i>
Ley 1010 2016	<i>“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”</i>
Resolución 4886 de 2018	<i>“Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental”</i>
Resolución 2764 de 2022	<i>“Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”</i>
Ley 2365 de 2024	<i>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”</i>

Fuente: Elaboración propia

5. Lineamientos Conceptuales Y Metodológicos

Los factores psicosociales comprenden aquellas condiciones que pueden incidir en la salud física, mental y en el bienestar general de las personas. En el ámbito laboral, los factores psicosociales se entienden como las interacciones que se generan entre el trabajo, el entorno y las condiciones organizacionales, y, de manera complementaria, las características individuales del trabajador, tales como sus capacidades, necesidades, contexto cultural y situación personal extralaboral. Estas variables, mediadas por las percepciones y experiencias individuales, pueden influir de manera significativa en la salud, el desempeño y la satisfacción en el trabajo, según lo señalado por el Comité Mixto OIT-OMS (1984).

En este sentido, los factores psicosociales pueden impactar positiva o negativamente la salud y el rendimiento laboral. De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, su efecto puede clasificarse como:

- **Factor de riesgo:** Condición psicosocial cuya identificación y evaluación evidencian efectos adversos en la salud de los trabajadores o en el desarrollo del trabajo.
- **Factor protector:** Condición laboral que favorece la salud, el bienestar y el adecuado desempeño del trabajador.

Conforme a lo establecido en el Capítulo II de la citada Resolución, los criterios para la identificación y evaluación de los factores psicosociales y sus efectos comprenden los siguientes aspectos:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los componentes estructurales y estratégicos de la administración del talento humano, incluyendo el estilo de liderazgo, las modalidades de contratación y remuneración, los mecanismos de participación, los procesos de inducción y capacitación, los programas de bienestar social, los sistemas de evaluación del desempeño y la gestión del cambio organizacional, entre otros.

b) Características del grupo social de trabajo: Involucra la calidad del clima relacional, el nivel de cohesión entre los colaboradores, la comunicación, las relaciones interpersonales y la dinámica del trabajo en equipo.

c) Condiciones de la tarea: Comprende las demandas cognitivas y emocionales asociadas al trabajo, tales como la carga mental, el nivel de complejidad, la necesidad de concentración, precisión y rapidez, la presión de tiempo y la variedad de funciones. Asimismo, incluye el grado de responsabilidad sobre bienes, información confidencial, seguridad, vida y salud de terceros, así como la claridad en la definición de roles y los sistemas de control establecidos.

d) Carga física: Hace alusión al esfuerzo corporal requerido para el desarrollo de las actividades laborales, considerando posturas, movimientos repetitivos, aplicación de fuerza y manipulación de cargas, así como la exigencia sobre los sistemas osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

e) Condiciones del medio ambiente de trabajo: Incluye factores físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación y vibración), químicos, biológicos, el diseño ergonómico del puesto y las condiciones de saneamiento, los cuales pueden incidir como factores que agravan o potencian los riesgos psicosociales.

f) Interfase persona–tarea: Analiza la correspondencia entre los conocimientos, habilidades y competencias del trabajador frente a las exigencias del cargo, así como el nivel de autonomía, iniciativa, reconocimiento y sentido de pertenencia e identificación con la organización.

g) Jornada de trabajo: Evalúa aspectos relacionados con la duración de la jornada, la existencia de pausas adicionales, el trabajo nocturno, la rotación de turnos, la frecuencia de horas extras y la periodicidad de los descansos semanales.

h) Número de trabajadores por tipo de contrato: Considera la distribución del personal según las modalidades de vinculación, dado que estas pueden influir en la percepción de estabilidad, seguridad y condiciones laborales.

En relación con la evaluación de los factores psicosociales extralaborales, los empleadores deben recopilar como mínimo cierta información sobre sus trabajadores. Esta información puede obtenerse mediante encuestas u otros instrumentos de recolección de datos y utilizarse para

diseñar de estrategias de intervención orientadas al manejo de los factores psicosociales y al fortalecimiento del bienestar de los trabajadores.

La información mínima que debe recopilarse es:

5.1. Factores Psicosociales Extralaborales:

- a) **Utilización del tiempo libre:** Hace referencia a las actividades que los trabajadores realizan fuera del ámbito laboral, como tareas domésticas, actividades recreativas, práctica deportiva, procesos de formación u otras ocupaciones.
- b) **Tiempo de desplazamiento y medios de transporte:** Corresponde al tiempo que emplea el trabajador para trasladarse entre su lugar de residencia y el lugar de trabajo, así como el medio de transporte utilizado.
- c) **Redes de apoyo social:** Incluye la pertenencia o vinculación del trabajador a redes de apoyo como familia, grupos sociales, comunitarios o servicios de apoyo en salud
- d) **Características de la vivienda:** Comprende información sobre el estrato socioeconómico, tipo de vivienda (propia o arrendada) y acceso a vías y servicios públicos.
- e) **Acceso a servicios de salud:** La adecuada accesibilidad a los servicios de salud contribuye a la detección temprana de posibles afectaciones relacionadas con factores de riesgo psicosocial y favorece la implementación de intervención y seguimiento de medidas oportunas para la protección del bienestar integral del personal de la entidad.

5.2. Factores Psicosociales Individuales:

- a) **Información sociodemográfica:** actualizada anualmente y organizada según el número de trabajadores. Esta debe incluir datos como: sexo, edad, nivel educativo, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo y tiempo de antigüedad en el cargo.
- b) **Características de personalidad y estilos de afrontamiento:** evaluados mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por profesionales expertos.
- c) **Condiciones de salud:** valoradas a través de los exámenes médicos ocupacionales establecidos en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La exposición a factores de riesgo psicosocial produce efectos que guardan relación directa con las variables que los originan; no obstante, su impacto suele manifestarse con mayor intensidad en el ámbito individual. Estas condiciones pueden generar respuestas como la adopción de conductas pasivas frente a las demandas externas, actitudes de indiferencia, sensaciones de incomodidad o malestar, así como reacciones de estrés que, de mantenerse en el tiempo, pueden derivar en la aparición de enfermedades (Villalobos, 2005).

En el marco del *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés* (2014), expedido por el Ministerio del Trabajo, el estrés se define como el conjunto de respuestas psicológicas, emocionales y comportamentales que se presentan cuando una persona debe afrontar exigencias provenientes de su interacción con el entorno —incluidos los factores de riesgo psicosocial— frente a las cuales percibe que sus recursos de afrontamiento son insuficientes. Esta situación genera un desequilibrio que puede afectar su bienestar y, eventualmente, su salud. La intensidad de la reacción está asociada no solo a la magnitud de la situación estresante, sino también a características individuales y al nivel de apoyo social disponible.

De acuerdo con el Decreto 1477 de 2014, los factores de riesgo psicosocial vinculados a la dinámica salud–enfermedad pueden contribuir al desarrollo de diversas patologías de origen laboral, entre las que se encuentran:

- Trastornos psicóticos agudos y transitorios.
- Episodios depresivos.
- Trastorno de ansiedad generalizada.
- Trastorno de pánico.
- Reacciones a estrés grave y trastornos de adaptación.
- Estrés postraumático.
- Síndrome de Burnout.
- Trastornos del sueño.
- Síndrome del colon irritable.
- Úlcera gástrica.
- Hipertensión arterial secundaria.
- Infarto agudo de miocardio, cardiopatía isquémica y angina de pecho.
- Accidentes cerebrovasculares.

En este contexto, el presente Programa reconoce que las respuestas frente a situaciones de estrés pueden manifestarse en diferentes niveles, tales como:

- **Reacciones cognitivas:** Asociadas a la valoración e interpretación que la persona realiza de la situación.
- **Reacciones emocionales:** Como miedo, angustia, irritabilidad o agresividad, entre otras.
- **Reacciones fisiológicas:** Que explican la base biológica de las alteraciones en la salud vinculadas al estrés.
- **Reacciones conductuales o motoras:** Expresadas en comportamientos de lucha o huida frente a la situación percibida como amenazante.

6. Lineamientos Metodológicos

En el marco del proceso de planeación institucional y en cumplimiento de la normatividad vigente, la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, en desarrollo de sus funciones y con el propósito de orientar la implementación del presente Programa, aplicó un instrumento diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación del Instituto. Este ejercicio estuvo dirigido a fortalecer las competencias, habilidades y capacidades de las y los servidores públicos,

De manera complementaria, se realizó la recopilación y el análisis de la información derivada de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Las actividades de intervención definidas se fundamentan en los resultados obtenidos a partir de las diferentes herramientas de recolección de información, entre las cuales se destacan:

- La **Batería de Riesgo Psicosocial**, aplicada por la IPS MEDICAL PROTECTION durante la vigencia 2025.
- La **Encuesta Sociodemográfica IDPYBA 2025**.

En consecuencia, este Programa integra un conjunto de acciones planteadas como estrategias de prevención en el ámbito laboral, tomando como referencia las recomendaciones emitidas por la IPS responsable de la aplicación del instrumento de evaluación.

Con base en la información obtenida mediante las herramientas de evaluación, se propone el desarrollo de las siguientes actividades orientadas a atender las necesidades identificadas y fortalecer las capacidades institucionales para la prevención del riesgo psicosocial:

- **Talleres de aprendizaje experiencial:** Estrategia dirigida a las y los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la Entidad, que busca facilitar la apropiación y aplicación de los conocimientos adquiridos en los ámbitos laboral, familiar y social. Estas actividades se desarrollan en modalidad presencial y virtual.
- **Acompañamiento emocional y psicológico individual:** Consiste en la disposición de espacios de orientación, escucha y apoyo individual dirigidos a los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas que requieran acompañamiento frente a situaciones que puedan afectar su bienestar emocional o su salud mental. Esta actividad busca brindar contención emocional, identificar posibles factores de riesgo psicosocial y orientar hacia estrategias de afrontamiento y manejo del estrés.
- **Procesos de capacitación y desarrollo personal:** en temas relacionados con inteligencia emocional, manejo de la ansiedad y el estrés, resolución de problemas, toma de decisiones y comunicación asertiva.
- **Divulgación de contenidos informativos:** mediante cápsulas, videos y publicaciones difundidas a través del correo electrónico institucional, abordando temáticas relacionadas con salud mental, gestión emocional y pausas mentales.

7. Definiciones

Con el fin de contar con una conceptualización clara frente al Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención del Riesgo Psicosocial para la vigencia 2026, se presentan las definiciones enmarcadas bajo la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así:

Tabla No. 2

Concepto	Definición
Acoso Laboral	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (Ley 1010 de 2006 del Ministerio de La Protección Social).
Condiciones de Trabajo	Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Res. 2646/08 del Ministerio de la Protección Social).
Estrés	Respuesta de una persona tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (Res. 2646/08 del Ministerio de la Protección Social).

Efectos en la Salud	Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico (Res. 2646/08 del Ministerio de la Protección Social).
Efectos eel Trabajo	Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros (Res. 2646/08 Ministerio de la Protección Social).
Examen Médico de Ingreso	Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su posesión, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo. (Res. 2346/07 del Ministerio de la Protección Social).
Examen Médico Periódico	Es el que se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales o permanentes de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. (Res. 2346 /07 del Ministerio de la Protección Social).
Factor de Riesgo Psicosocial	El Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo – Organización Mundial de la Salud (Ginebra, 1984) define los factores de riesgo psicosocial como el resultado de la interacción entre el trabajo, su entorno, el nivel de satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, así como las características propias del trabajador, entre ellas sus capacidades, necesidades, contexto cultural y situación personal fuera del ámbito laboral. Estas variables, mediadas por las percepciones y experiencias individuales, pueden incidir en la salud, el desempeño y el grado de satisfacción en el trabajo. Los factores psicosociales pueden clasificarse en dos grandes categorías: Factores psicosociales negativos o de riesgo: Corresponden a aquellas condiciones o situaciones derivadas de la estructura y dinámica organizacional que actúan como elementos perjudiciales para la salud del trabajador. Estas pueden generar malestar, insatisfacción, conflictos, disminución de la motivación y, en consecuencia, afectar el desempeño y la productividad. Factores psicosociales positivos o protectores: Se refieren a aquellas condiciones organizacionales que favorecen la salud y el bienestar del trabajador, promueven la satisfacción personal, fortalecen la motivación y contribuyen al logro efectivo de los objetivos institucionales.

	En términos generales, los factores psicosociales pueden entenderse como condiciones propias del individuo, del entorno extralaboral o del contexto laboral que, bajo determinadas circunstancias de intensidad y duración en la exposición, pueden producir efectos adversos en la salud de los trabajadores, en la dinámica de los equipos y en la organización. Cuando estas condiciones superan la capacidad de afrontamiento de la persona, pueden desencadenar respuestas de estrés con repercusiones principalmente a nivel emocional, así como en otras dimensiones del bienestar integral Villalobos, 2015 Ministerio de la Protección Social
Factor Protector Psicosocial	Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Res. 2646/08 del Ministerio de Protección Social). Se considera que existen condiciones extralaborales e individuales que también pueden configurarse como factores protectores.
Factores Intralaborales	Características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010, Res. 2646/08 del Ministerio de Protección Social).
Factor de Riesgo por la Gestión Organizacional	Deficiencias en la administración del recurso humano que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y contratación, la participación, acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación de desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas. (Decreto 1477/14 del Ministerio de Trabajo)
Factor de Riesgo por las Características de la Organización del Trabajo	Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor (Decreto 1477/14 del Ministerio de Trabajo).
Factor de Riesgo por las Características del Grupo Social de Trabajo	Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, acoso psicológico (Decreto 1477/14 del Ministerio de Trabajo).
Factores de Riesgo por Condiciones de la Tarea	Demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo), el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados), las demandas emocionales (por atención de clientes), especificación de los sistemas de control y definición de roles (Decreto 1477/14 del Ministerio de Trabajo)

Factores de Riesgo por Carga Física	Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico (Decreto 1477/14 del Ministerio de Trabajo).
Factores de Riesgo por Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo	Deficiencia en aspectos físicos (temperatura, ruido, ventilación, vibración), químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales (Decreto 1477/14 del Ministerio de Trabajo).
Factores de Riesgo por Jornada de Trabajo	Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral, existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para alimentación; trabajo nocturno, trabajo por turnos, tipo y frecuencia de rotación de los turnos, número y frecuencia de las horas extras mensuales; duración y frecuencia de los descansos semanales (Decreto 1477/14 del Ministerio de Trabajo).
Factores Individuales	Aspectos relacionados con la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, situación política, económica y social del país. (Res. 2646/08 del Ministerio de la Protección Social).
Interfase Persona – Tarea	Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización (Decreto 1477/14 del Ministerio de Trabajo).
Patologías Derivadas del Estrés	Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad (Res. 2646/08 del Ministerio de la Protección Social).
Programa de Vigilancia Epidemiológica	Conjunto de usuarios, normas, procedimientos, recursos técnicos, financieros y de talento humano, organizados entre sí para la recopilación, análisis, interpretación, actualización y divulgación y evaluación sistemática y oportuna de la información sobre el Desórdenes Músculo Esqueléticos DME, para la orientación de las acciones de prevención y control en salud ocupacional (Res. 2346 de 2007 de Ministerio de la Protección Social)

Primeros Auxilios Psicológicos	Intervención de primera instancia, inmediata, provisional y de corta duración, dirigida a cualquier persona que presente una crisis emocional. Estos suelen realizarse en el mismo lugar del suceso por parte de cualquier persona suficientemente entrenada y formada con el objetivo de promover la seguridad, estabilizar a los sobrevivientes, reducir los síntomas de estrés, proporcionar apoyo, reducir el peligro de lesiones, agresiones o muerte (homicidio o suicidio) y enlazar con fuentes de apoyo y canalización hacia los servicios de salud mental, en caso de ser necesario.
Experto	Psicólogo(a) con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Fuente: PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - 2025

8. Identificación y Evaluación del Riesgo Psicosocial

Caracterización de la población

La planta de personal del IDPYBA, está conformada por 37 empleos distribuidos en 28 de carrera administrativa y 9 de libre nombramiento y remoción. En cuanto a los contratistas que presentan sus servicios en la entidad, se cuenta con aproximadamente 500 contratistas.

Durante el año 2025, se aplicó la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial”, un documento único estandarizado para la población colombiana y avalado por el Ministerio de Trabajo, con el fin de evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en la entidad.

Estrategias de intervención

La evaluación de los factores psicosociales se realiza mediante el uso de instrumentos diseñados por el entonces Ministerio de la Protección Social, ahora Ministerio del Trabajo, y la Universidad Javeriana y que para el efecto fueron validadas en el país. La metodología se realiza a través de 4 fases, preparación, aplicación de la batería, elaboración de informes y socialización de resultados.

Análisis de Variables

A través del mencionado instrumento se recopiló la información necesaria para identificar las necesidades indispensables de la gestión institucional y aplicación de factores de riesgo psicosocial, permitiendo identificar variables como:

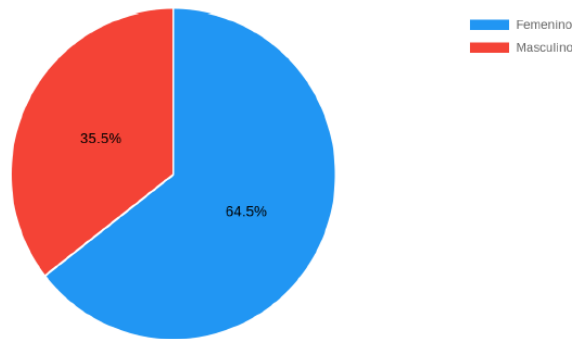
- Género
- Edad
- Estado Civil
- Nivel De Escolaridad
- Tipo De Contrato
- Tipo de Vivienda
- Estrato Social

- Antigüedad en la Empresa
- Tipo de Cargo
- Dependientes
- Antigüedad en el Cargo

A continuación, se presenta la distribución sociodemográfica de las y los 107 servidores(as) públicos y contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión encuestados por Medical Protection, salud ocupacional, en la cual se hallaron los siguientes factores de riesgo psicosocial:

Figura 1 - Variable Genero

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
GÉNERO

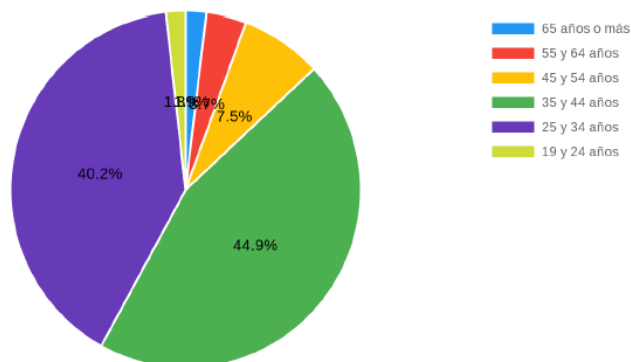


Respecto a la distribución por género de la población encuestada, se evidencia que el 64,5 % de las personas participantes se identifican con el género femenino, mientras que el 35,5 % corresponde al género masculino.

Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025

Figura 2 - Variable Edad

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
EDAD

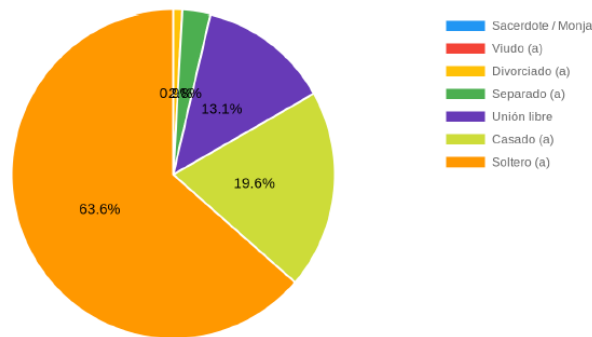


Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025

Respecto a la edad de la población evaluada, se observa que el grupo con mayor representación corresponde a las personas entre 35 y 44 años, con un 44,9% del total. Le sigue el rango de 25 a 34 años, que concentra el 40,2% de los encuestados. En menor proporción se encuentran los grupos de 45 a 54 años con un 7,5%, de 55 a 64 años con un 3,7%, de 65 años o más con un 1,9%, y finalmente el grupo de 19 a 24 años, que representa el 1,8% de la población. Esta distribución refleja una fuerza laboral predominantemente adulta joven y adulta intermedia, lo cual constituye un elemento relevante para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, dado que las características asociadas a cada etapa del ciclo vital pueden influir en la forma de percepción

Figura 3 - Variable Estado Civil

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
ESTADO CIVIL



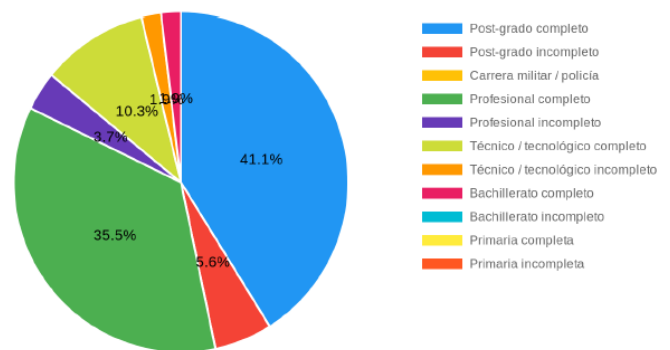
Respecto al estado civil el 63,6% de la población encuestada manifestó encontrarse actualmente en condición de soltería, seguido por un 19,6% que reportó estar casado(a) y un 13,1% que indicó encontrarse en unión libre. En proporciones menores, el 2,8% de los participantes señaló estar separado(a) y el 0,9% manifestó estar divorciado(a).

Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.

Figura 4 - Variable Nivel de Escolaridad

En cuanto al nivel educativo, el 41,1 % de la población cuenta con posgrado completo y el 35,5 % con formación profesional culminada. En menores proporciones se registran estudios técnicos o tecnológicos completos (10,3 %), posgrado incompleto (5,6 %), formación profesional incompleta (3,7 %), técnica o tecnológica incompleta (1,9 %) y bachillerato completo (1,9 %). En general, se evidencia un alto nivel de formación académica en la muestra, aspecto relevante para el análisis de los riesgos psicosociales.

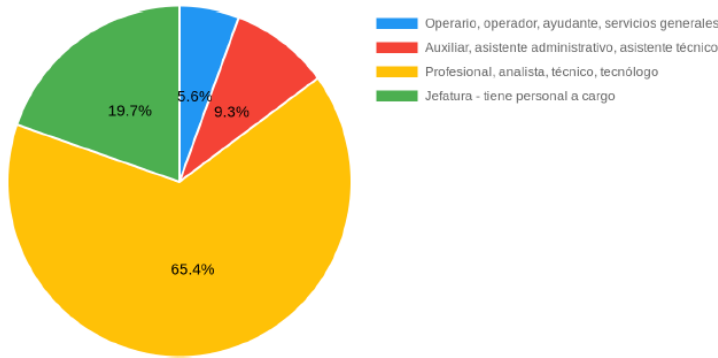
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
NIVEL DE ESCOLARIDAD



Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.

Figura 5- Variable tipo de contrato

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
TIPO DE CARGO



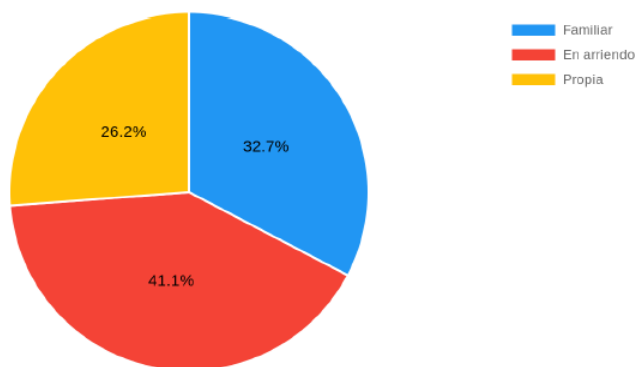
La caracterización sociodemográfica por tipo de cargo evidencia que la mayor proporción de la población evaluada corresponde al nivel profesional (profesional, analista, técnico y tecnólogo), con una representación del 65,4%, lo cual indica que la estructura ocupacional se concentra principalmente en cargos de carácter

técnico y profesional. En segundo lugar, se encuentran los cargos de jefatura o con personal a cargo, que representan el 19,7%, reflejando una participación importante de personal con funciones de liderazgo, coordinación y toma de decisiones. Por su parte, los cargos de auxiliar, asistente administrativo y asistente técnico corresponden al 9,3%, mientras que el grupo de operarios, operadores, ayudantes y personal de servicios generales representa el 5,6%, siendo este el nivel con menor participación. En términos generales, esta distribución permite identificar un predominio de personal profesional y de jefatura, aspecto relevante para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, considerando que las demandas y condiciones laborales varían según el nivel jerárquico y las funciones desempeñadas en la entidad.

Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.

Figura 6- Variable Tipo de Vivienda

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
TIPO DE VIVIENDA

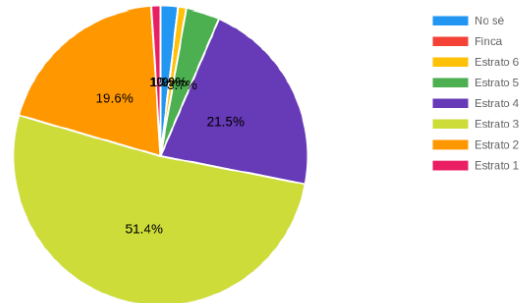


Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.

Respecto al tipo de vivienda, el 41,1 % reside en arriendo, el 32,7 % en vivienda familiar y el 26,2 % en vivienda propia. Esta distribución evidencia que una parte importante no cuenta con vivienda propia, lo cual puede incidir en la percepción de estabilidad económica y en el afrontamiento de las demandas laborales y personales, constituyéndose así en un elemento relevante para el análisis de los factores de riesgo.

Figura 7 -Variable Estrato Social

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
ESTRATO SOCIAL



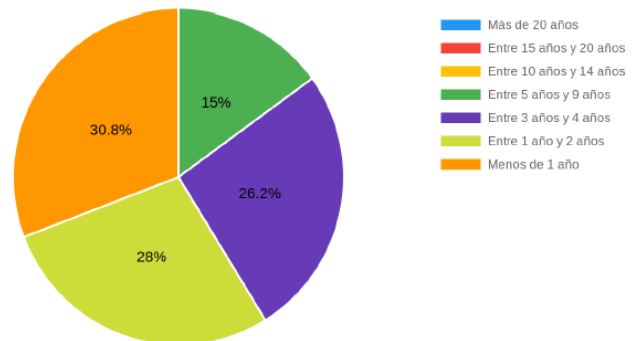
En relación con el estrato socioeconómico, el 51,4 % de los encuestados pertenece al estrato 3, seguido del 21,5 % en estrato 4 y el 19,6 % en estrato 2. En menores proporciones se ubican los estratos 5 (3,7 %), 1 (1,0 %) y 6 (0,9 %), mientras que el 1,9 % indicó no conocer su estrato. En general, predomina la población en estratos medios (2, 3 y 4), aspecto relevante para el análisis de los riesgos psicosociales.

Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.

Figura 8 - Variable Antigüedad en la empresa

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

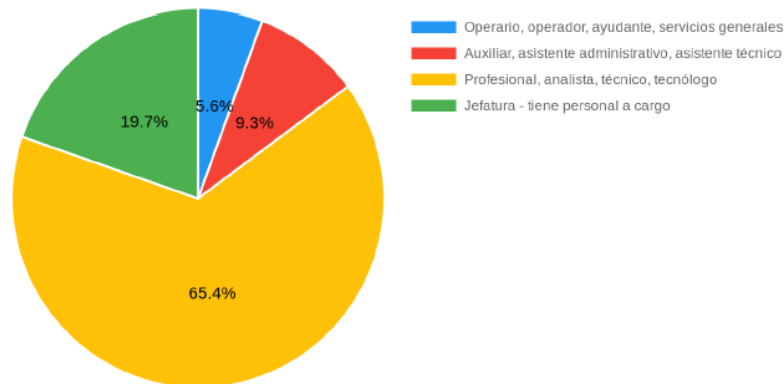
En relación con la antigüedad laboral, el 30,8 % de los encuestados tiene menos de un año en la organización; el 28,0 %, entre uno y dos años; el 26,2 %, entre tres y cuatro años; y el 15,0 %, entre cinco y nueve años. En general, predomina una permanencia corta y media, factor que puede incidir en la adaptación organizacional, la percepción de estabilidad y el afrontamiento de las condiciones psicosociales.



Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025

Figura 9 Variable Tipo de Cargo

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
TIPO DE CARGO



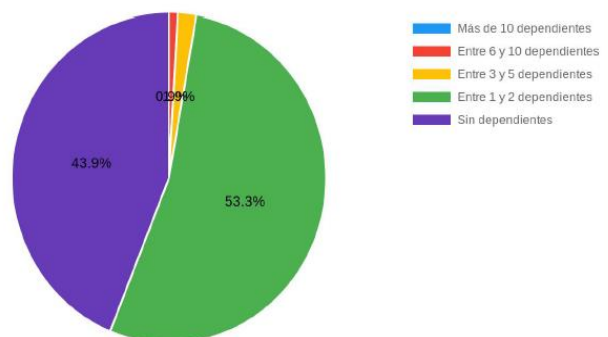
Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.

La caracterización sociodemográfica por tipo de cargo evidencia que la mayor proporción de la población evaluada corresponde al nivel **profesional (profesional, analista, técnico y tecnólogo)**, con una representación del **65,4%**, lo cual indica que la estructura ocupacional de la muestra se concentra principalmente en cargos de carácter técnico y profesional. En términos generales, la distribución de los cargos permite identificar que la población evaluada está compuesta predominantemente por personal del nivel profesional y de jefatura, lo cual debe considerarse en el análisis e interpretación de los factores de riesgo psicosocial, dado que las demandas, responsabilidades y condiciones de trabajo pueden variar según el nivel jerárquico y las funciones desempeñadas dentro de la entidad.

Figura 10 - Variable Dependientes

En cuanto al número de personas a cargo, el 53,3 % indicó tener entre uno y dos dependientes, mientras que el 43,9 % no tiene personas a su cargo. En menores proporciones, el 1,9 % reportó entre tres y cinco dependientes y el 0,9 % entre seis y diez. En general, predomina una responsabilidad familiar moderada, lo que puede influir en la percepción de carga económica y en el afrontamiento de las demandas laborales.

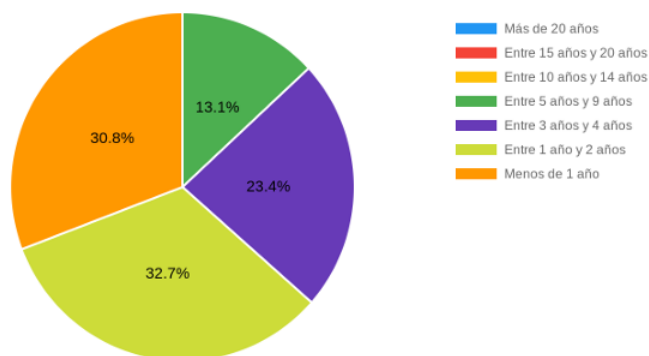
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
DEPENDIENTES



Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.

Figura 11 – Variable Antigüedad En El Cargo

**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO**



Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.

En relación con el tiempo de permanencia en el mismo cargo, el 32,7% de la población encuestada indicó llevar entre uno y dos años desempeñando su función actual. Le sigue un 30,8% que manifestó contar con menos de un año en el mismo cargo y un 23,4% que reportó una antigüedad de entre tres y cuatro años. En menor proporción, el 13,1% señaló tener una permanencia de entre cinco y nueve años en la misma posición. Esta distribución refleja que la mayoría de los trabajadores se encuentra en etapas de reciente o mediana permanencia en sus cargos, situación que puede influir tanto en la experiencia acumulada como en la percepción de estabilidad y desarrollo.

9. Riesgos Psicosociales Identificados

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizada en 2025, se analizaron los factores intralaborales correspondientes a: **Liderazgo y relaciones en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas.**

Componente de Liderazgo y Relaciones en el Trabajo:

Se identificaron como factores críticos aquellas dimensiones en las que más del 30 % de la población presentó niveles de riesgo alto o muy alto, lo que implica la necesidad de intervención prioritaria. Dentro de estas dimensiones se encuentran: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores.

Los resultados evidencian una percepción heterogénea y, en varios aspectos, desfavorable del ambiente laboral. En la dimensión de liderazgo, cerca del 40 % de los colaboradores reporta niveles de riesgo alto y muy alto, lo que sugiere debilidades en comunicación, motivación, toma de decisiones y reconocimiento, aspectos fundamentales para la cohesión y el desempeño de los equipos.

En cuanto a las relaciones sociales en el trabajo, más de la mitad del personal percibe dificultades en la calidad de las interacciones laborales, destacándose un 20,6 % con riesgo muy alto, lo que indica la necesidad de fortalecer la cultura de apoyo, la colaboración y el sentido de pertenencia.

Respecto a la retroalimentación del desempeño, casi el 50 % considera insuficientes los procesos de comunicación y reconocimiento, situación que puede afectar la motivación y el desarrollo profesional. No obstante, se identifican áreas con prácticas favorables que podrían ser replicadas institucionalmente.

Finalmente, en la dimensión relación con los colaboradores, aunque se registra un porcentaje significativo sin evaluación, los niveles de riesgo medio y alto evidencian oportunidades de mejora tanto en los procesos de medición como en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

En síntesis, los resultados reflejan desafíos relevantes en liderazgo, relaciones laborales y comunicación interna, los cuales requieren una intervención integral orientada a promover un liderazgo efectivo, relaciones saludables y una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la corresponsabilidad.

Componente Control sobre el Trabajo:

Se consideran factores críticos aquellas dimensiones en las que más del 30 % de la población presenta niveles de riesgo alto o muy alto, lo que exige intervención prioritaria. En este componente se identifican como relevantes: oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación.

Los resultados muestran que el 37,5 % de los colaboradores no percibe riesgo frente al control y autonomía en el desarrollo de sus funciones, lo cual constituye una fortaleza institucional, dado que favorece el empoderamiento, la motivación y el compromiso laboral.

No obstante, más de la mitad de la población presenta algún nivel de riesgo: 25,2 % en nivel medio, 22,4 % en nivel bajo, 9,3 % en nivel alto y 5,6 % en nivel muy alto. Esta distribución evidencia que un segmento significativo podría experimentar limitaciones en la autonomía, falta de claridad en sus responsabilidades o escasa participación en los procesos de cambio y capacitación, factores que pueden incidir en la satisfacción, el desempeño y el bienestar laboral.

En consecuencia, se hace necesario fortalecer estrategias orientadas a promover mayor claridad de rol, participación activa, desarrollo de competencias y equilibrio entre supervisión y autonomía, con el fin de optimizar el desempeño y reducir la exposición a riesgo psicosocial.

Componente Demandas del Trabajo:

Se consideran factores críticos aquellos subdimensiones en las que más del 30 % de la población presenta niveles de riesgo alto o muy alto, lo que requiere intervención prioritaria. Dentro de estas se incluyen: demandas cuantitativas, carga mental, demandas emocionales, exigencias ambientales y de esfuerzo físico, jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y consistencia del rol.

Los resultados evidencian un panorama heterogéneo, con dimensiones que representan focos de riesgo relevantes. En particular, las **demandas emocionales** muestran niveles altos y muy

altos en aproximadamente el 42 % de los colaboradores, lo que sugiere una exposición significativa a desgaste emocional y posibles afectaciones en el bienestar.

Las **demandas cuantitativas** también presentan indicadores críticos, con más del 37 % reportando niveles muy altos, lo que refleja una carga laboral intensa para un segmento importante del personal. De manera similar, la **influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral** se configura como una de las dimensiones más sensibles, dado que más del 70 % percibe afectación en su vida personal, evidenciando dificultades en el equilibrio trabajo–vida.

En relación con la **carga mental**, los resultados muestran una distribución variable: cerca del 35 % reporta niveles altos o muy altos, mientras que una proporción similar percibe niveles bajos o ausencia de riesgo, lo que indica diferencias en la exigencia cognitiva según el rol desempeñado.

La **consistencia del rol** presenta un alto porcentaje de no evaluación; sin embargo, en el grupo que respondió se identifican algunos niveles de riesgo alto y muy alto, lo que podría asociarse con ambigüedad o conflicto en las funciones asignadas.

Componente Recompensas:

Se consideran dimensiones críticas aquellas en las que más del 30% de la población evaluada se ubica en niveles de riesgo alto o muy alto, lo que indica la necesidad de implementar acciones de intervención de manera prioritaria. Dentro de estas dimensiones se identifican las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo realizado, así como el reconocimiento y la compensación.

Los resultados obtenidos evidencian una percepción predominante de riesgo alto y muy alto en la dimensión de recompensas, tanto en lo relacionado con la valoración de la pertenencia a la organización y el trabajo desempeñado, como en los procesos de reconocimiento y compensación.

En relación con las recompensas asociadas a la pertenencia a la organización y al trabajo realizado, el 44,9% de los colaboradores se ubica en nivel de riesgo muy alto, mientras que el 23,4% presenta riesgo alto, lo que representa cerca del 70% de la población evaluada. Estos resultados sugieren que una proporción significativa de trabajadores percibe insuficientes incentivos de carácter simbólico, emocional o institucional asociados a su aporte laboral y a su sentido de pertenencia organizacional.

De manera similar, en la dimensión de reconocimiento y compensación, el 34,6% de los participantes reporta un nivel de riesgo muy alto y el 26,2% un nivel de riesgo alto, lo que evidencia niveles importantes de insatisfacción frente a los mecanismos institucionales de reconocimiento del desempeño y a las condiciones de compensación existentes. En contraste, únicamente una proporción menor del personal (aproximadamente 19,6% en nivel de riesgo medio y porcentajes aún menores en niveles bajo o sin riesgo) percibe estas condiciones como adecuadas.

En conjunto, los resultados permiten identificar oportunidades de mejora en las estrategias organizacionales orientadas al reconocimiento, la valoración del trabajo realizado y la compensación, aspectos que inciden de manera directa en la motivación, el compromiso organizacional y el bienestar laboral de los colaboradores.

Finalmente, las **demandas asociadas a la jornada laboral** muestran una distribución equilibrada entre quienes no perciben riesgo y quienes reportan niveles altos o muy altos, lo que sugiere que, para una parte relevante del personal, el tiempo o ritmo de trabajo constituye un desafío.

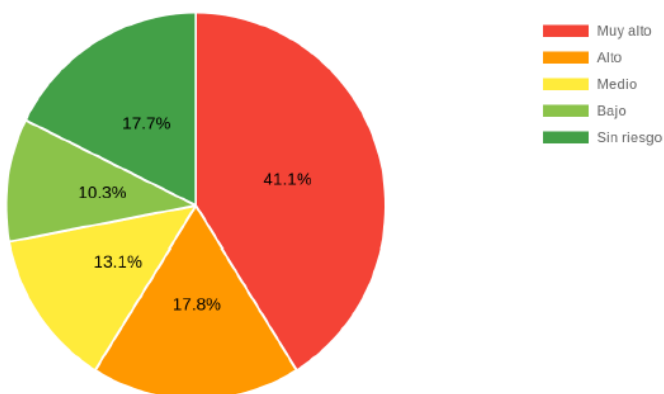
En conjunto, esta dimensión confirma la presencia de exigencias laborales significativas, especialmente en lo relacionado con la carga emocional, cuantitativa y la interferencia trabajo-vida personal, aspectos que requieren un abordaje integral para mitigar su impacto en la salud y el desempeño organizacional.

Evaluación de Estrés

Es un cuestionario diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés, así: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

Figura 12- Variable Evaluación del Estrés

Fuente: Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.



Los resultados de la evaluación de síntomas de estrés evidencian una distribución variable en las distintas manifestaciones y niveles jerárquicos de la entidad.

En la dimensión **fisiológica**, se identifica una proporción relevante de colaboradores que reporta síntomas como fatiga, alteraciones del sueño y malestares físicos, lo que demuestra un impacto directo

del estrés en la salud corporal. Estos síntomas se presentan con mayor frecuencia en los niveles operativos, posiblemente asociados a las exigencias físicas y emocionales propias de sus funciones.

En la categoría de **comportamiento social**, se observa la presencia de conductas como aislamiento, irritabilidad y dificultades en la comunicación interpersonal, factores que pueden incidir negativamente en el clima organizacional y en la dinámica de los equipos de trabajo. Esta tendencia se manifiesta con mayor intensidad en cargos de jefatura, lo que podría relacionarse con las responsabilidades y presiones inherentes a la gestión de personal.

Respecto a los **síntomas intelectuales y laborales**, se evidencian dificultades en concentración, memoria y toma de decisiones en un segmento significativo de la población evaluada, lo cual puede afectar la productividad y la calidad del desempeño.

En la dimensión **psicoemocional**, predominan manifestaciones como ansiedad, frustración y agotamiento emocional, presentes tanto en niveles operativos como en mandos medios, lo que resalta la necesidad de fortalecer estrategias de promoción y cuidado de la salud mental.

De manera global, el puntaje consolidado indica que una proporción importante de la fuerza laboral se ubica en niveles de estrés medio y alto, situación que, de no ser gestionada oportunamente, podría impactar la eficiencia institucional y la satisfacción laboral.

10. Necesidades identificadas y Estrategias de intervención

Del análisis integral de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la evaluación de síntomas de estrés, se identifican las siguientes necesidades prioritarias:

10.1. Fortalecimiento liderazgo organizacional

- Mejorar competencias en comunicación efectiva, retroalimentación y reconocimiento.
- Reducir percepciones de liderazgo inadecuado o insuficiente.
- Promover estilos de liderazgo participativo y orientado al bienestar.

10.2. Mejora de las relaciones interpersonales y clima laboral

- Fortalecer la cohesión de equipos.
- Disminuir conflictos interpersonales y dificultades de comunicación.
- Promover una cultura basada en el respeto y la confianza.

10.3. Optimización del control y autonomía en el trabajo

- Clarificar roles y responsabilidades.
- Incrementar la participación en la toma de decisiones y en los procesos de cambio.

Fortalecer oportunidades de capacitación y desarrollo de competencias.

10.4. Gestión de las demandas laborales

- Revisar y equilibrar la carga cuantitativa de trabajo.
- Implementar estrategias para el manejo de demandas emocionales.
- Mitigar la interferencia trabajo–vida personal.
- Evaluar la distribución de jornadas y ritmos de trabajo.

10.5. Prevención y manejo del estrés laboral

- Atender síntomas fisiológicos, psicoemocionales y cognitivos asociados al estrés.
- Implementar acciones de promoción y mantenimiento de la salud mental.
- Reducir niveles de estrés medio y alto en la población trabajadora.

Estas acciones, permitirán reducir los niveles de riesgo identificados, mejorar el bienestar del personal y fortalecer el clima institucional.

11. Roles y Responsables

Tabla No. 3

Actor	Responsabilidad
Director	- Garantizar el cuidado integral de la salud del servidor(a) público(a) y contratistas y de los ambientes de trabajo, mediante la definición de herramientas de atención a factores psicosociales. - Establecer y garantizar los recursos necesarios para cumplir con el cuidado de la salud del personal y de los ambientes de trabajo. - Designar un presupuesto para el desarrollo de actividades del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Prevención del Riesgo Psicosocial. - Dar cumplimiento a los requisitos legales en torno al cuidado integral de la salud del personal y de los ambientes de trabajo. Establecer las políticas y lineamientos respecto a la prevención del acoso laboral
Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	- Formular o actualizar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial. - Realizar seguimiento a las acciones programadas y desarrolladas según el Plan de Trabajo. - Realizar aportes o sugerencias al Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Riesgo Psicosocial. - Realizar la evaluación de la eficacia del Programa.
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Revisar y aprobar el Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Riesgo Psicosocial
Servidores(as) Públicos(as)	- Participar en la identificación de las necesidades de riesgo psicosocial percibidos. - Participar activamente en las actividades - Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad. - Participar activamente en la evaluación del Programa, así como, de las actividades a las cuales asista. - Propender el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés por factores psicosociales extralaborales e individuales. - Cumplir las normas e instrucciones del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Riesgo Psicosocial.

Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	• Apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual del Instituto • Adelantar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables
Subdirección de Gestión Corporativa-Seguridad y Salud en el Trabajo	• Evaluar cada una de las actividades que se deben realizar en el cumplimiento de las metas e indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Fomentar concienciación por medio de las actividades de promoción y prevención, la ejecución de las tareas de forma segura, bajo los controles que corresponden a cada uno de los riesgos

12. Desarrollo del Programa:

En este marco, el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial 2026, tiene como propósito **identificar, controlar y mitigar** aquellos factores psicosociales que puedan afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño de las y los servidores(as) y colaboradores(as) del Instituto.

El Programa incorpora acciones estratégicas orientadas a la evaluación periódica de las condiciones de trabajo, la adopción de medidas preventivas fundamentadas en los resultados obtenidos y la formulación de intervenciones específicas dirigidas a reducir los niveles de riesgo detectados. De igual manera, promueve el fortalecimiento de competencias en autocuidado, manejo del estrés y regulación emocional, así como el establecimiento de canales de comunicación efectivos que faciliten la detección oportuna de situaciones psicosociales adversas.

Estas acciones se articulan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás políticas institucionales, con el fin de consolidar un entorno laboral saludable, seguro y propicio para el desarrollo integral del talento humano.

Articulación Estratégica

El Programa 2026 se desarrollará en coherencia con:

- Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Plan de Trabajo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Política de Integridad y Transparencia.
- Estrategias de Talento Humano.
- Lineamientos de entidades externas (Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Secretaría de Transparencia, Secretaría de la Mujer, Secretaría Distrital de Ambiente, entre otras).

Las acciones se ejecutarán conforme al cronograma.

13. Cronograma

El cronograma presentado (Anexo 1) establece las actividades planificadas y sus periodos de ejecución, asegurando el cumplimiento efectivo de las acciones previstas. Estas reflejan el compromiso institucional con la protección de la salud mental de los(as) servidores(as) y colaboradores(as), y con el fortalecimiento de un entorno laboral seguro, respetuoso y saludable.

Anexo 1: Cronograma del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Riesgo Psicosocial 2026



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal

Cronograma del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Riesgo Psicosocial 2026



INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL

Versión: 1.0

Fecha de actualización: 06/03/2026

Para consultar control de cambios : Control de Cambios.

ACTIVIDAD	SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE			PRODUCTOS O SOPORTES O EVIDENCIAS	TIPO DE ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
Sentido de pertenencia										Acta y listado de asistencia	Capacitación	
Primeros auxilios emocionales				P			P			Acta y listado de asistencia	Picaz, taller	Formación técnica para líderes/brigadistas y profesionales de apoyo en identificación de factores de riesgo psicosocial.
Fatiga por compasión y manejo de casos críticos			P			P				Acta y listado de asistencia	Taller	SAF
Pausas mentales activas especializadas				P			P			Acta y listado de asistencia	Taller práctico / Actividad vivencial de regulación emocional	(x4) Aromaterapia Mindfulness Escaneo corporal Cambio de foco visual Actividad de gratitud grupal en
Comunicación asertiva y trabajo colaborativo		P			P		P			Acta y listado de asistencia	Taller	Encuentros para promover interacciones respetuosas y empáticas
Gestión del cambio y adaptación organizacional		P								Acta y listado de asistencia	Picaz gráfica Correo electrónico	
Desconexión laboral			P					P		Acta y listado de asistencia	Campaña institucional de sensibilización	"No correos fuera de horario"
Evaluación semestral del clima laboral		P								Acta y listado de asistencia	Diagnóstico organizacional / Medición psicosocial	Con el contrato de Riesgo Psicosocial
Promoción de rutinas mentales saludables		P								Acta y listado de asistencia	Sensibilización - Campaña	Volver a lo esencial: hábitos saludables para un buen inicio de año. Promover hábitos de autocuidado físico y mental

Perspectiva de género y bienestar emocional								P		Acta y listado de asistencia	Taller de sensibilización / Capacitación	Durante la vigencia
Semana de la salud (emocional)							P			Acta y listado de asistencia	Capacitación	
Autocuidado y empatía							P			Acta y listado de asistencia	Capacitación	Factores de riesgo psicosocial: identificación y autocuidado. Sensibilizar frente a riesgos intralaborales y extralaborales
Gestión de emociones en contextos de presión (Tolerancia al estrés)			P		P			P		Acta y listado de asistencia	Taller de fortalecimiento de habilidades emocionales	
Burnout - estrategias de autorregulación y límites						P				Acta y listado de asistencia	Campañas	
Campaña y sensibilización de la salud mental		P					P			Acta y listado de asistencia	Capacitación	Día Mundial de la Salud Mental en el Trabajo (Mayo) Prevención del Suicidio (Septiembre)
Mejores prácticas para teletrabajadores		P		P			P		P	Acta y listado de asistencia	Guía práctica / Sensibilización virtual	Campañas de buenos hábitos de una vida equilibrada
Mensajes para el Bienestar y la Salud Emocional		P	P	P	P	P	P	P	P	Acta y listado de asistencia	Piezas gráficas	Mensajes alusivos a las afueras de salud mental, mensajes cortos
Proyecto de vida							P			Acta y listado de asistencia	Taller	Durante la Vigencia
Formas de reconocer, validar y apoyar el duelo de animales de compañía								P		Acta y listado de asistencia	Acompañamientos individuales a casos críticos o casos blancos	
Acompañamientos psicológicos individuales		P	P	P	P	P	P	P		Acta y listado de asistencia	Intervención psicosocial individual	Durante la vigencia - de acuerdo a la necesidad se hará la intervención individual
Habilidades blandas: Taller para fortalecer las habilidades blandas para el desarrollo del trabajo en equipo								P		Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	

Cultura de conocimiento y aprendizaje organizacional			P							Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Formas de reconocer, validar y apoyar el duelo de animales de compañía								P		Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Liderazgo y relaciones en el trabajo			P		P				P	Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Retroalimentación y reconocimiento		P			P				P	Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Claridad de rol			P			P			P	Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Primeros auxilios psicológicos			P			P				Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Fatiga por compasión y manejo de casos críticos									P	Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Comunicación asertiva y trabajo colaborativo									P	Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Gestión del cambio y adaptación organizacional								P		Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Autocuidado y empatía							P			Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Burnout - estrategia de autorregulación y límites			P							Acta y listado de asistencia	Capacitación/taller propuesto en el PIC	
Seguimiento del plan			P			P			P	Informe		

14. Seguimiento y Evaluación.

Con el fin de garantizar la efectividad del **Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgo Psicosocial (PVE-RP) 2026**, se implementarán los siguientes mecanismos de seguimiento y evaluación:

14.1. Indicadores semestrales de cumplimiento

Se establecerán indicadores orientados a medir el grado de ejecución de las actividades programadas en el PVE-RP, tales como:

- Porcentaje de actividades ejecutadas del PVE-RP.
Fórmula: $(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número total de actividades programadas}) \times 100$.
- Cobertura de participación en actividades de intervención psicosocial.
Fórmula: $(\text{Número de servidores y contratistas que participan en las actividades} / \text{Número total de servidores y contratistas convocados}) \times 100$.

Estos indicadores permitirán verificar periódicamente el avance en la implementación del programa y la participación de la población objetivo.

14.2. Periodicidad de la evaluación

El proceso de seguimiento y evaluación del programa se realizará de la siguiente manera:

- **Seguimiento periódico:** revisión trimestral del cumplimiento de las actividades programadas.
- **Evaluación anual:** análisis integral de los resultados del programa al finalizar la vigencia, con el fin de determinar el impacto de las acciones implementadas y establecer oportunidades de mejora.

14.3. Recolección de información

- **Diagnóstico anual de necesidades**, realizado mediante una encuesta institucional (Forms u otra herramienta digital), que permitirá identificar, evaluar y priorizar factores psicosociales que puedan afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño laboral del personal.

14.4. Acciones de mejora continua

Con base en los resultados obtenidos durante el seguimiento y la evaluación del programa, se realizarán los ajustes necesarios en las estrategias de intervención, con el fin de fortalecer aquellas acciones que hayan demostrado mayor efectividad y rediseñar las que requieran mejoras, promoviendo así un proceso de mejora continua en la gestión del riesgo psicosocial.

14.5. Generación de Informes:

Como parte del proceso de seguimiento del programa se elaborarán:

- **Reportes periódicos**, en los que se registren las actividades desarrolladas y el avance en la ejecución del programa.
- **Informe anual de resultados**, que incluirá:
 - Actividades ejecutadas durante la vigencia.
 - Análisis de los indicadores de seguimiento.
 - Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas.
 - Identificación de oportunidades de mejora y recomendaciones para la siguiente vigencia.
 - Impacto esperado de la vigencia 2026.

Este proceso permitirá mantener el programa actualizado, eficiente y alineado con las necesidades del entorno laboral, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar y la salud mental de los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas.

14.6. Impacto Esperado

Para el cierre de la vigencia 2026, se espera que la implementación del programa genere los siguientes impactos en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA:

- **Reducción de factores de riesgo psicosocial** identificados en la batería o diagnósticos institucionales, especialmente en cargos con alta carga emocional y operativa.
- **Fortalecimiento de competencias de liderazgo**, comunicación y manejo de equipos en directivos, coordinadores y responsables de proceso.
- **Disminución de síntomas asociados al estrés laboral, agotamiento emocional y fatiga**, mediante acciones preventivas y de acompañamiento psicosocial.
- **Mayor participación en actividades de promoción de salud mental y bienestar**, consolidando hábitos saludables dentro de la entidad.

15. Referencias

Decreto 1072 de (2015). *Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 26 de mayo de 2015

Ley 1010 de (2006). *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. 23 de enero de 2006. D.O. 46160

Ley 1562 de (2012). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. 11 de Julio de 2012.

Moreno y Báez, (2008). *Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas*. Instituto de Higiene y Seguridad del trabajo. Ministerio de Trabajo de España y Universidad Autónoma de Madrid.

Positiva Compañía de Seguros – Positivamente. (2022). *Documento Técnico: Abordaje Psicosocial*.

Resolución 2404 de 2019, *Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones*.

Resolución 2646 de 2008. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*.

Resolución 2764 de 2022 (julio 18) *Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones*.