

PLAN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2026

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO GIT TALENTO HUMANO

Enero de 2026
Bogotá D.C.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Daniela Alejandra Rodríguez Leitón Cargo: Analista T2 06 Fecha: 16/01/2026	Nombre: Ella María Añez Rodríguez Cargo: Coordinadora GIT de Talento Humano Fecha: 16/01/206	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 01 Fecha: 27/01/2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
GLOSARIO.....	4
MARCO LEGAL	6
1. OBJETIVOS	7
1.1. GENERAL.....	7
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
2. ALCANCE	8
3. RESPONSABILIDADES	8
4. FORMULACIÓN Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO	8
5. EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO	10
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
7. DIVULGACIÓN.....	11
8. ANEXOS.....	11
9. ANEXOS.....	11

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la normatividad vigente y en el marco de la gestión de riesgos psicosociales en el entorno laboral, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) ha estructurado el presente Plan de Trabajo de Riesgo Psicosocial, con el objetivo de identificar, prevenir y mitigar los factores de riesgo que puedan afectar la salud mental y el bienestar de sus servidores públicos. Este plan se fundamenta en el compromiso institucional de garantizar un ambiente de trabajo saludable y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El desarrollo de este plan se basa en la Resolución 2646 de 2008, que establece las disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como en la Resolución 2404 de 2019, que define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en relación con la prevención de enfermedades de origen psicosocial. Además, se atiende a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, que en su Título 4, Capítulo 6, establece la obligatoriedad de diseñar y desarrollar estrategias que permitan reducir el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Este Plan de Trabajo de Riesgo Psicosocial está alineado con los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano, enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el propósito de fortalecer el bienestar organizacional y fomentar una cultura de salud mental en el ambiente laboral. A través de estrategias preventivas y correctivas, se busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y potenciar su desempeño, contribuyendo a un clima laboral saludable y productivo.

Para la formulación de este plan se han considerado los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el diagnóstico de condiciones de salud mental de los trabajadores, así como la implementación de actividades de promoción y prevención, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente. Todo ello, enmarcado dentro del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y la mejora continua, con el propósito de reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial, minimizar la ocurrencia de afectaciones a la salud mental y promover el bienestar integral de los servidores públicos de la entidad. De esta manera, se asegura el cumplimiento de los objetivos y metas del SG-SST en lo concerniente a la gestión del riesgo psicosocial, garantizando su integración con los sistemas y procesos de la Agencia de Renovación del Territorio.

GLOSARIO

Acoso Laboral

Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un superior, compañero o subordinado, encaminada a intimidar, opacar, amedrentar o afectar su desempeño laboral. (Ley 1010 de 2006).

Burnout (Síndrome de Agotamiento Profesional)

Estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal generado por la exposición prolongada a factores de estrés laboral. (Organización Mundial de la Salud, CIE-11, 2019).

Cargas Mентales de Trabajo

Esfuerzo intelectual y emocional que debe realizar un trabajador para responder a las exigencias del puesto de trabajo, incluyendo la toma de decisiones, la responsabilidad y la presión del tiempo. (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

Clima Organizacional

Percepción colectiva que tienen los trabajadores sobre las condiciones laborales, relaciones interpersonales y estilo de liderazgo dentro de la organización. (Decreto 1295 de 1994, Artículo 3).

Conflictos Trabajo-Familia

Situación en la que las demandas del trabajo y la vida personal son incompatibles, afectando el bienestar del trabajador y su desempeño laboral. (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

Estrés Laboral

Respuesta fisiológica y psicológica del trabajador ante demandas y presiones en el entorno laboral que exceden sus capacidades y recursos para afrontarlas. (Resolución 2764 de 2022, Ministerio del Trabajo)

Factores de Riesgo Psicosocial

Condiciones en el ambiente laboral que pueden generar efectos negativos en la salud mental, emocional y física del trabajador, tales como sobrecarga de trabajo, relaciones laborales conflictivas y falta de autonomía. (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

Mobbing

Forma de acoso laboral caracterizada por agresiones repetitivas y sistemáticas contra un trabajador, con el propósito de desestabilizarlo emocionalmente o forzar su renuncia. (Ley 1010 de 2006).

Organización del Trabajo

Estructura de las actividades laborales, tiempos, procesos y jerarquías dentro de una empresa, que pueden influir en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

Prevención del Riesgo Psicosocial

Conjunto de estrategias y medidas implementadas para minimizar o eliminar los factores de riesgo psicosocial dentro del entorno de trabajo. (Resolución 2764 de 2022, Ministerio del Trabajo).

Sobrecarga Laboral

Exigencia de trabajo que excede la capacidad del trabajador, generando estrés, fatiga y afectaciones a la salud mental y física. (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

Teletrabajo y Riesgo Psicosocial

Impacto de la modalidad de trabajo a distancia en la salud mental, incluyendo aislamiento social, aumento de carga laboral y dificultad para desconectarse del trabajo. (Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012

MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Ley 1562 de 2012	Introduce modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales, incluyendo la ampliación de la cobertura para enfermedades laborales de origen psicosocial.	Ministerio de Trabajo
Decreto 1072 de 2015	En su Título 4, Capítulo 6, establece las responsabilidades del empleador en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales, incluyendo la obligación de realizar evaluaciones periódicas y planes de intervención.	Ministerio de trabajo
Ley 1010 de 2006	Define y sanciona el acoso laboral en Colombia, estableciendo mecanismos de prevención y protección para los trabajadores afectados.	Congreso de Colombia
Resolución 2764 de 2022	Actualiza los parámetros para la evaluación y prevención del riesgo psicosocial, estableciendo nuevas metodologías de medición y estrategias de intervención.	Ministerio de Trabajo
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 psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.	Ministerio de la Protección social
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta los instrumentos para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial	Ministerio de Trabajo

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL

Garantizar un entorno laboral saludable en la Agencia de Renovación del Territorio (ART) mediante la identificación, evaluación, prevención y mitigación de los riesgos psicosociales, con el fin de promover el bienestar mental de los servidores públicos y mejorar su calidad de vida y desempeño laboral.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización y evaluar su impacto en la salud mental de los funcionarios, conforme a la Resolución 2646 de 2008.
- Diseñar e implementar estrategias de prevención e intervención para reducir la incidencia de enfermedades laborales de origen psicosocial, alineadas con la Resolución 2404 de 2019.
- Desarrollar programas de promoción de la salud mental y bienestar psicosocial en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la prevención del acoso laboral, el manejo del estrés y la conciliación entre la vida laboral y personal, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgos psicosociales y realizar un monitoreo continuo para la mejora del entorno laboral.

2. ALCANCE

El presente Plan de Trabajo de Riesgo Psicosocial aplica a todas las sedes e instalaciones de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) y está dirigido a todos los servidores públicos que desarrollen actividades dentro de la entidad. Se enfoca en la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, incluyendo condiciones organizacionales, carga laboral, conflictos interpersonales y demás aspectos que puedan afectar la salud mental de los trabajadores.

Las estrategias y medidas contempladas en este plan se implementarán conforme a la normatividad vigente y enmarcadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando su integración con las políticas de bienestar laboral y desarrollo organizacional de la ART.

3. RESPONSABILIDADES

Para la implementación del presente plan, se requiere la participación activa de todos los servidores de la Agencia de Renovación del Territorio, conforme a la normatividad vigente: la Alta Dirección debe garantizar los recursos y el compromiso con la prevención de riesgos psicosociales (Decreto 1072 de 2015); el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano lidera la ejecución de estrategias de identificación, prevención e intervención en riesgos psicosociales (Resolución 2646 de 2008); los supervisores y líderes fomentan un ambiente de trabajo saludable, gestionan factores de riesgo y promueven el bienestar del equipo (Ley 1010 de 2006).

4. FORMULACIÓN Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO

El presente Plan de Trabajo del Riesgo Psicosocial de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) tiene como objetivo principal la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral. Este plan se enmarca en las normativas nacionales, tales como la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y el Decreto 1072 de 2015, que establecen las bases para la prevención y manejo de riesgos psicosociales en los ambientes laborales colombianos. Asimismo, se alinea con las directrices de la Organización Mundial de la Salud (2019), que subraya la importancia de promover el bienestar integral en el trabajo como factor clave para la productividad y la salud de los empleados.

En el contexto de la ART, este Plan de Trabajo se estructura en una serie de acciones estratégicas enfocadas a mitigar los riesgos psicosociales que puedan afectar a los servidores públicos. Para ello, se implementarán estrategias de evaluación continua y se establecerán mecanismos de intervención basados en el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial identificados, tales como el estrés, la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, y las relaciones interpersonales conflictivas. Estas estrategias buscan, además, fomentar un entorno de trabajo saludable y seguro, en el cual los empleados puedan desempeñar sus labores de manera óptima sin poner en riesgo su salud mental y emocional.

La ejecución del plan será llevada a cabo en dos niveles: el nivel central, encargado de la gestión de la política institucional y la evaluación de los resultados obtenidos; y el nivel regional, responsable de la implementación de las estrategias adaptadas a las características y condiciones específicas de cada sede. Esta dualidad permite un enfoque integral, donde las medidas de intervención se adaptan tanto a la estructura organizacional como a los contextos regionales, fomentando una cultura organizacional de bienestar que involucra a todos los niveles jerárquicos de la ART.

Uno de los componentes esenciales de este Plan de Trabajo es la promoción del equilibrio psicosocial y la salud mental en los servidores públicos. De acuerdo con la Resolución 2764 de 2022, la prevención de los riesgos psicosociales debe contemplar tanto las condiciones de trabajo como los comportamientos individuales y colectivos, siendo necesario establecer mecanismos de apoyo y promoción del bienestar emocional dentro del entorno laboral. En este sentido, se promoverá el desarrollo de programas que favorezcan la resiliencia, la autogestión del estrés y la mejora de la calidad de vida laboral.

El bienestar psicosocial, entendido como el sentido de propósito, pertenencia y significado que los servidores públicos encuentran en el ejercicio de sus funciones, constituye un factor relevante para la satisfacción laboral y la prevención del agotamiento emocional, de conformidad con los enfoques de promoción de la salud mental en el trabajo.

La medición de los resultados será una parte fundamental del proceso, permitiendo realizar ajustes según las necesidades y desafíos que surjan en el camino. Las actividades de intervención estarán basadas en los resultados obtenidos a partir de las evaluaciones periódicas de los factores psicosociales, y se implementarán mecanismos de seguimiento y retroalimentación continua. El plan también incluye un sistema de comunicación eficaz entre los niveles central y regional para asegurar la implementación coherente de las estrategias y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Este Plan de Trabajo tiene como finalidad crear un ambiente laboral saludable, alineado con las mejores prácticas nacionales e internacionales en cuanto a la gestión del bienestar de los servidores públicos, fortaleciendo tanto la salud mental como el equilibrio emocional de los empleados. Este enfoque integral permitirá a la ART avanzar en su misión de renovarse y ofrecer un servicio público eficiente, con empleados comprometidos y protegidos de los riesgos psicosociales que puedan afectar su rendimiento y bienestar.

Este enfoque permite el desarrollo de estrategias efectivas para la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales, garantizando un entorno laboral saludable y alineado con el SG-SST

5. EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO

El presente Plan de Trabajo ha sido diseñado con base en el análisis de las necesidades identificadas a partir de diversas fuentes de información, incluyendo las encuestas aplicadas el año anterior por el área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación sindical. En este sentido, el plan responde a un enfoque integral que busca fortalecer las condiciones organizacionales y laborales, promoviendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

La ejecución de este plan se desarrollará conforme a los lineamientos establecidos, con especial énfasis en el nivel regional, priorizando los territorios de la Agencia de Renovación del Territorio. Para ello, se adoptará un enfoque estratégico que permita garantizar la adecuada implementación de las acciones propuestas, asegurando que estas se alineen con las necesidades y particularidades de cada contexto territorial.

Una vez aprobado el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo un proceso estructurado de divulgación, asegurando que toda la información relevante sea accesible para los distintos actores involucrados. Adicionalmente, se implementará un esquema de seguimiento y evaluación que permita monitorear el cumplimiento de los objetivos planteados, identificar oportunidades de mejora y realizar los ajustes necesarios para fortalecer su impacto.

De manera complementaria, una vez validado el Plan de Trabajo de Riesgo Psicosocial, se definirá un cronograma detallado de actividades que facilitará la planeación, ejecución y control de las estrategias establecidas. Este cronograma será el eje central para la organización de las acciones y garantizará su adecuado seguimiento en cada una de sus fases. Además, se promoverá la articulación con las áreas y entidades pertinentes, con el propósito de generar sinergias que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y a la consolidación de una cultura

organizacional orientada al bienestar y la prevención de riesgos psicosociales.

Con esta estructura, se busca no solo dar respuesta a los factores de riesgo identificados, sino también fomentar una gestión proactiva del bienestar laboral, fortaleciendo los espacios de diálogo, la participación activa de los colaboradores y la construcción de un entorno de trabajo saludable y sostenible.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y el seguimiento del Plan de Trabajo de Riesgo Psicosocial se llevarán a cabo mediante la aplicación y análisis de indicadores clave, definidos de la siguiente manera:

Tipo de indicador	Indicador	Fórmula	Frecuencia
Eficacia	Porcentaje de avance en el cumplimiento	(# de actividades realizadas/# de actividades de programadas) *100	Mensual
Eficiencia	Recursos utilizados	(Recursos ejecutados/Recursos asignados) *100	Mensual
Calidad	Evaluación nivel de satisfacción	(Puntajes obtenidos/Puntaje máximo) * 100	Mensual
Impacto	Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial	(Resultado actual - Resultado anterior) * 100	Anual

7. DIVULGACIÓN

El Plan de Trabajo de Riesgo Psicosocial se dará a conocer a través del correo institucional, reuniones informativas y su publicación en la página web de la ART y el repositorio institucional. Además, se implementarán estrategias de comunicación interna para asegurar que todos los servidores públicos conozcan y participen en las acciones establecidas en el plan.

8. ANEXOS

Cronograma Plan de Riesgo Psicosocial 2026

9. ANEXOS

Versión	Fecha de Elaboración (DD/MM/AAAA)	Razón de la actualización
1	16/01/2026	Versión inicial del documento – vigencia 2026