

Santos Andrade

CONSULTORES EN SISTEMAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE

IDRD

Informe de monitoreo psicosocial a Grupo de Atención Prioritaria

Del 09-04-26 a 06-05-2026



Objetivos

- Monitorear sistemáticamente la evolución de los casos de alto riesgo y eventos centinela de factores psicosociales identificados en el marco de la vigilancia epidemiológica en el IDRD

- Fortalecer las estrategias de afrontamiento en los 160 trabajadores priorizados en el grupo de atención prioritaria (GAP) Psicosocial.

- Orientar al IDRD en la implementación de acciones de intervención enfocadas en disminuir la exposición a factores de riesgo psicosocial y sus efectos en salud.

Enfoque de trabajo en la sesión



Encuadre- validación

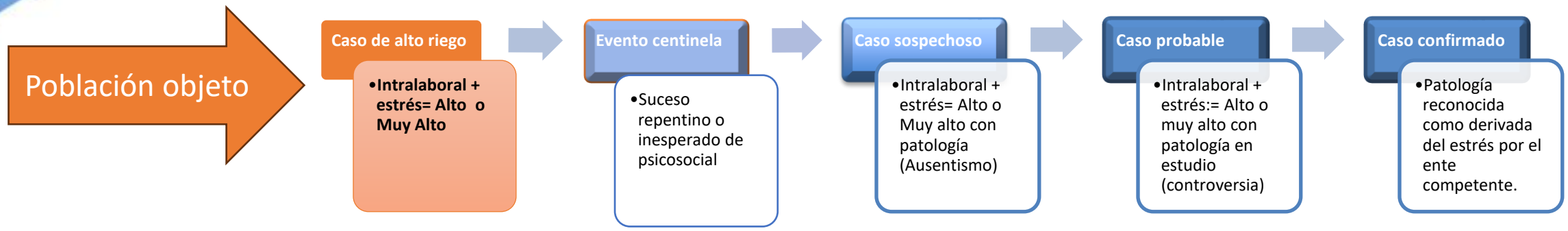
- Validación
- Seguimiento morbilidad
- Escucha activa
- Higiene del sueño
- Hábitos de vida saludable



Estrategias afrontamiento

- Escucha activa
- aromaterapia
- Técnicas de manejo respiración
- Aplicación de herramientas (cuello y gafas)

Grupo de Atención prioritaria GAP Psicosocial



Indicadores del proceso

Cobertura 93%

- GAP: 160 trabajadores
  - Monitoreados:148



Cumplimiento 100%

- Sesiones programadas 160
  - Asistencia profesional: 160

Indicadores de resultado
CASO DE ALTO RIESGO PSICOSOCIAL

Abril. 2024

Prevalencia casos de alto riesgo= 6,62%

- Casos iniciales
- 181

La Variación del valor de la prevalencia: entre año 2024 y 2026, se debe a la variación del total de personas que integran la empresa.



Prevalencia casos de alto riesgo= 4,71%

- Casos a la Fecha
- 181

Mayo 2026

Se requieren mínimo dos monitoreos que demuestren mejora para pasar a los trabadores de la categoría de GAP A P y P

Convenciones para el análisis de resultados

CONVENCIONES (FORMA A)				
SR-R BAJO			MEJORÓ	+
MEDIO			IGUAL	=
ALTO			DESMEJORÓ	-
MUY ALTO				

Se desarrollan **sesiones individuales** con cada integrante del **GAP – Grupo de Atención Prioritaria Psicosocial**, priorizando los **casos clasificados en alto riesgo.**

En cada encuentro se realiza una **reevaluación de la morbilidad sentida asociada al estrés**, estableciendo un análisis comparativo frente a la medición inicial, con el fin de identificar evolución, respuesta a la intervención y necesidad de ajustes en el plan de acompañamiento.

Comparativo Casos de alto riesgo psicosocial

Santos Andrade
CONSULTORES EN SISTEMAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

IDRD-MORBILIDAD SENTIDA ASOCIADA AL ESTRÉS			
Participante	EVALUACION1 Noviembre-2024	SEGUIMIENTO1 Abril 2026	COMPARATIVO
1	30,3	30,7	=
2	27,8	20,4	+
3	19,6	10	+
4	18,3	40,2	-
5	20,6	10,2	+
6	26,7	20,3	+
7	32.2	1.6	+
8	62.8	41.5	+
9	41.0	6.1	+
10	20.6	19.8	+
11	21.1	11.9	+
12	42.8	4.1	+
13	62.8	13.0	+
14	54.7	61.6	-
15	22.0	15.6	+
16	35.4	17.4	+
17	62.4	21.1	+
18	34.4	28.4	+
19	69.2	20.4	+
20	29.0	10.1	+

IDRD-MORBILIDAD SENTIDA ASOCIADA AL ESTRÉS			
Participante	EVALUACION1 Noviembre-2024	SEGUIMIENTO1 Abril 2026	COMPARATIVO
21	45.5	13.6	+
22	17.6	28.8	-
23	21.6	25.2	-
24	25.3	39.1	-
25	61.0	3.1	+
26	17.1	12.9	+
27	18.1	8.2	+
28	22.0	28.9	-
29	17.2	12.9	+
30	30.2	10.7	+
31	25.5	12.6	+
32	43,6	24.9	+
33	27,4	12.2	+
34	57.4	17.1	+
35	40.1	11.4	+
36	26.0	40.5	-
37	43.5	22.5	+
38	28.8	40.5	-
39	17.7	1.0	+
40	31.8	28.4	+

IDRD-MORBILIDAD SENTIDA ASOCIADA AL ESTRÉS			
Participante	EVALUACION1 Noviembre-2024	SEGUIMIENTO1 Abril 2026	COMPARATIVO
41	28.4	28.7	=
42	40.2	11.8	+
43	27.7	10.1	+
44	26.2	20.9	+
45	36.9	26.9	+
46	21.2	3.8	+
47	19.7	22.4	-
48	39.1	36.8	+
49	28.1	38.2	-
50	29.6	16.6	+
51	27.3	27.4	=
52	42.4	27.7	+
53	19.0	2.5	+
54	25.8	15.9	+
55	23.3	11.0	+
56	22.0	17.4	+
57	29.8	9.0	+
58	21.8	26.4	-
59	22.1	13.7	+
60	26.9	13.0	+

Comparativo Casos de alto riesgo psicosocial

Santos Andrade
CONSULTORES EN SISTEMAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

IDRD-MORBILIDAD SENTIDA ASOCIADA AL ESTRÉS			
Participante	EVALUACION1 Noviembre-2024	SEGUIMIENTO1 Abril 2026	COMPARATIVO
61	22.8	36.0	-
62	32,0	27,4	=
63	34,6	22,4	+
64	33,6	43,2	=
65	28,1	39,1	=
66	31,9	31,1	=
67	76,5	2	+
68	19,6	4,3	+
69	27,2	8,7	+
70	30,4	6,7	+
71	17,5	4	+
72	18,4	12,6	+
73	43,5	9,5	+
74	34,4	32,4	=
75	19,9	9,1	+
76	38,7	50,5	=
77	68,1	70,4	=
78	42,5	32,8	=
79	61,3	58,9	=
80	21,3	29,1	-

IDRD-MORBILIDAD SENTIDA ASOCIADA AL ESTRÉS			
Participante	EVALUACION1 Noviembre-2024	SEGUIMIENTO1 Abril 2026	COMPARATIVO
81	17,3	15,2	+
82	18,3	13,6	+
83	23	25,7	-
84	45,5	7,7	+
85	19,1	16,9	+
86	26,3	11	+
87	29	34,6	=
88	33,7	54,5	=
89	31,8	24,3	=
90	18,7	0,3	+
91	27,6	22,3	+
92	26,5	7,1	+
93	27,7	1,6	+
94	24,7	7,8	+
95	30,5	1,6	+
96	25,1	11	+
97	19,9	20,1	=
98	26,5	6,2	+
99	23,3	23,7	-
100	21,8	31,3	-

IDRD-MORBILIDAD SENTIDA ASOCIADA AL ESTRÉS			
Participante	EVALUACION1 Noviembre-2024	SEGUIMIENTO1 Abril 2026	COMPARATIVO
101	24,9	13,8	+
102	28,4	47,8	=
103	35,6	25,4	=
104	27,8	10,3	+
105	36,5	33,8	=
106	25	3,5	+
107	24,5	22,8	+
108	28,7	3,8	+
109	33,3	21,8	+
110	21.0	16.1	+
111	19,8	0,4	+
112	25,4	36,7	=
113	17,5	7,9	+
114	19,4	7,9	+
115	34,4	16,2	+
116	33,6	15,2	+
117	26,2	13,4	+
118	41,1	19,8	+
119	25,4	5,2	+
120	41,5	5,1	+

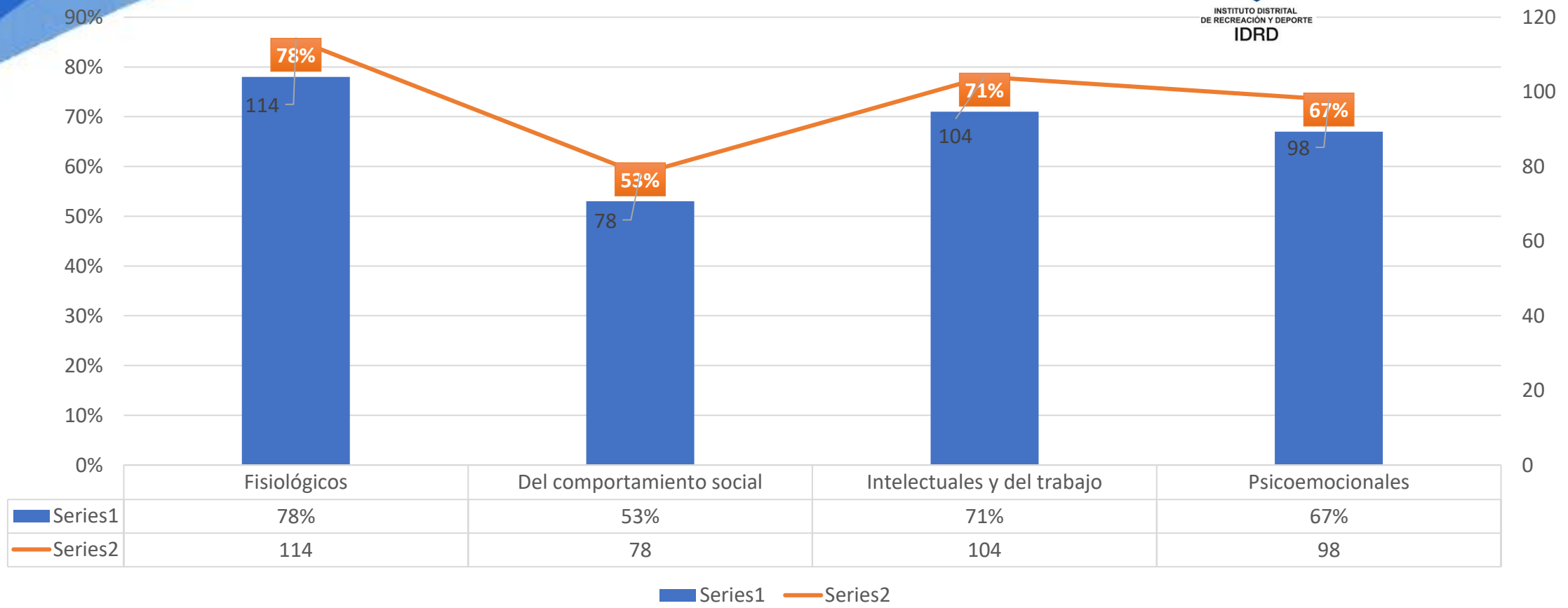
Comparativo Casos de alto riesgo psicosocial

IDRD-MORBILIDAD SENTIDA ASOCIADA AL ESTRÉS			
ticipante	EVALUACION1 Noviembre-2024	SEGUIMIENTO1 Abril 2026	COMPARATIVO
121	20,4	3,4	+
122	17,8	15,9	+
123	25,2	8,3	+
124	20	5,1	+
125	18,7	12	+
126	37,4	24,5	=
127	35,7	45,2	=
128	21,6	4,5	+
129	47,7	27,5	=
130	33,5	42,5	=
131	19,8	16,2	+
132	37,5	46,2	=
133	28,9	0	+
134	31,7	15	+
135	25,6	26,2	=
136	26.1	28.1	=
137	28,7	42.3	=
138	29,3	9,4	+
139	37,6	21,7	+
140	42,8	23	+

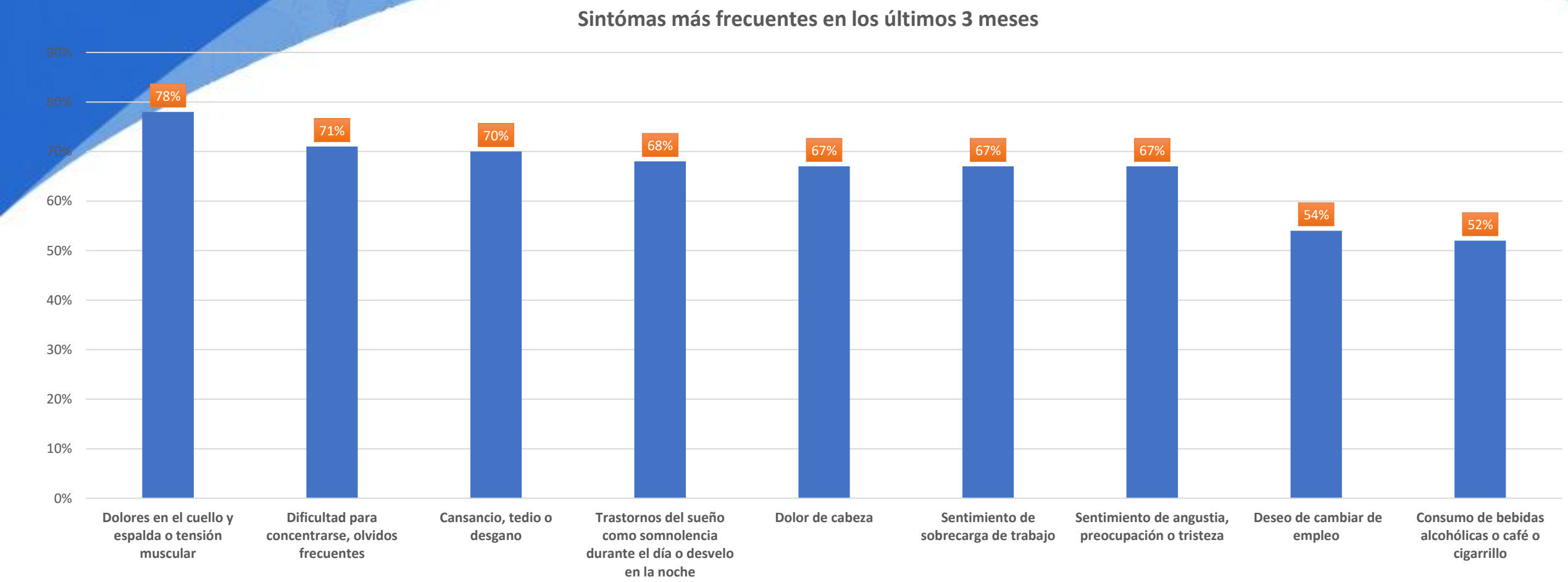
IDRD-MORBILIDAD SENTIDA ASOCIADA AL ESTRÉS			
ticipante	EVALUACION1 Noviembre-2024	SEGUIMIENTO1 Abril 2026	COMPARATIVO
141	33,4	18,3	+
142	30,8	23,8	+
143	25,1	32,8	-
144	19,8	49,1	-
145	18,7	28,6	-
146	18,4	24,3	=
147	39,6	22	+
148	21,8	16,6	+

Frecuencias de segmentos generales y síntomas 2026 (abril - mayo – 2026)

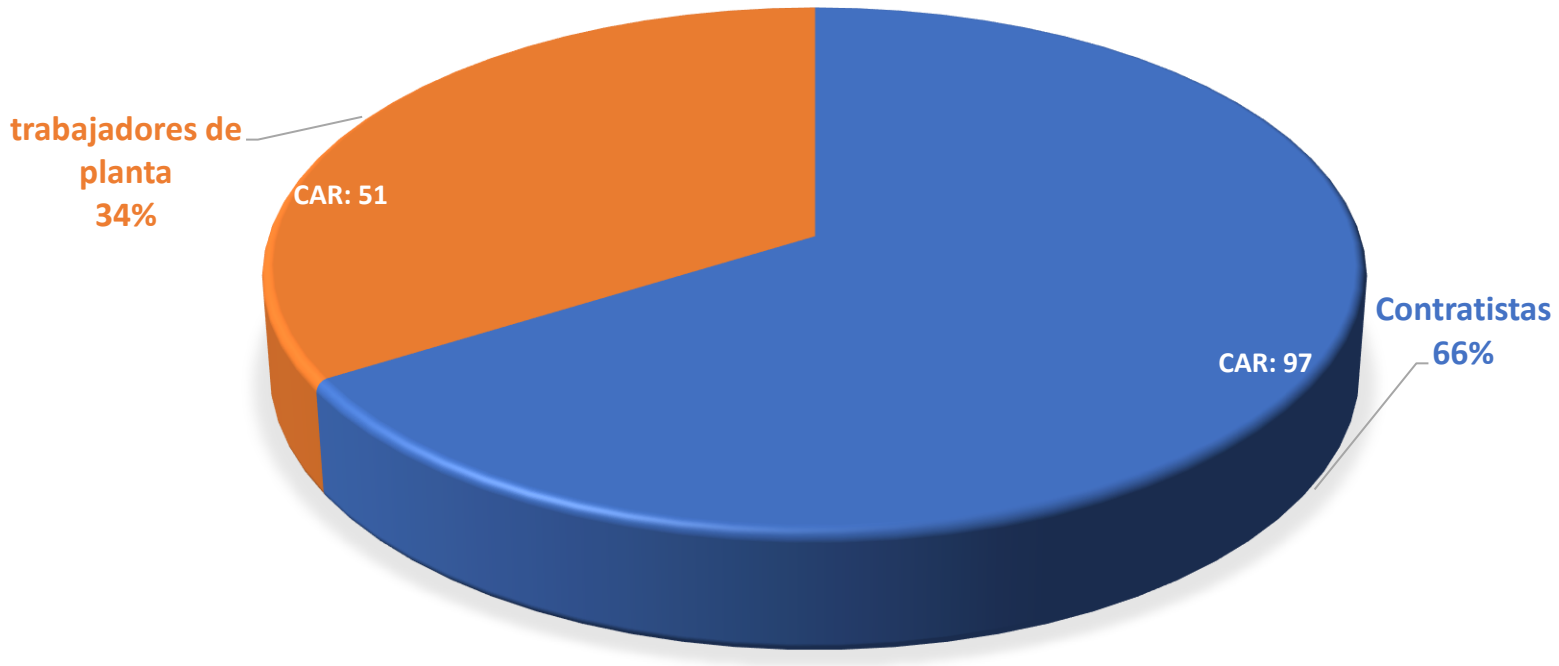
Sintomatología de estrés más frecuente por segmentos



Frecuencias síntomas asociados a estrés 2026 (abril a mayo)



Distribución por vinculación laboral de los participantes



Evolución del riesgo psicosocial
Comparativo cuantitativo

Indicador	Planta	Contratistas
Promedio evaluación inicial	30,58	30,21
Promedio seguimiento 2026	**24,85**	**17,92**
Variación promedio	**-5,73**	**-12,30**
Casos con mejoría	33 (64,7%)	77 (79,4%)
Casos con empeoramiento	18 (35,3%)	20 (20,6%)
Casos severos persistentes (seguimiento ≥40)	**10**	**6**

Planta → riesgo asociado a permanencia, acumulación de exposición, desgaste crónico. **Contratistas** → riesgo asociado a incertidumbre, exigencias contractuales, vulnerabilidad organizacional.

Recomendaciones trabajadores de planta

Hallazgo principal	Recomendación ejecutiva	Objetivo
Mayor persistencia de casos severos y menor velocidad de recuperación	**Rediseño organizacional de cargas y delimitación funcional**	Reducir sobrecarga, reprocesos y fatiga operativa
Evidencia de desgaste asociado a multimando y factores intralaborales estructurales	**Intervención en liderazgo y seguridad psicológica**	Mejorar clima laboral, claridad en órdenes y manejo de conflictos
Persistencia de sintomatología asociada a agotamiento crónico	**Monitoreo periódico de fatiga organizacional y desconexión laboral**	Prevenir cronificación del estrés y burnout
Percepción de inequidad y desgaste por alta responsabilidad	**Fortalecer reconocimiento y justicia organizacional**	Mejorar motivación, compromiso y percepción de equidad

Recomendaciones trabajadores con contrato temporal

Hallazgo principal	Recomendación ejecutiva	Objetivo
Mayor número de casos con necesidad de remisión individual	**Ruta de seguimiento psicosocial individual y remisión oportuna**	Asegurar acompañamiento clínico y manejo oportuno
Estrés asociado a adaptación, incertidumbre y ajuste funcional	**Fortalecer inducción, adaptación y claridad contractual**	Reducir estrés adaptativo y mejorar desempeño
Riesgo de menor integración organizacional	**Estrategias de integración y comunicación institucional**	Favorecer pertenencia y disminuir aislamiento funcional
Mayor sensibilidad a eventos individuales de alto impacto	**Seguimiento reforzado a casos priorizados**	Reducir progresión de riesgo y complicaciones clínicas

Conclusiones

- La cohorte histórica de prevalencia continúa en seguimiento, observándose mejoría clínica y reducción del perfil de estrés en un grupo importante de casos, aunque persisten trabajadores que requieren continuidad en vigilancia.

- La gestión de la estrategia reportó un **100% de cumplimiento** y un **93% de cobertura**, cumpliendo satisfactoriamente con las metas establecidas.

- Aunque ambos grupos ocupacionales (contratistas y plantas) partieron de niveles de riesgo similares, el personal de planta presenta menor velocidad de recuperación, mayor persistencia de casos severos y mayor peso de factores intralaborales estructurales, lo que sugiere necesidad de intervención organizacional diferenciada.

- • Los contratistas muestran mayor mejoría global, pero concentran mayor número de casos con necesidad de remisión y seguimiento clínico individual. (Se identificaron **18 personas** bajo seguimiento por psiquiatría, psicología o tratamiento farmacológico. Del total, 3 corresponden a personal de planta y 15 a contratistas).

- Un total de **100 personas mejoraron cuantitativa y/o cualitativamente su perfil de estrés**, de las cuales 51 se sitúan actualmente en riesgo bajo o muy bajo y podrían superar la condición de prevalencia en el corto plazo.

Recomendaciones Generales

1. Gestión Técnica de la Carga y Optimización Operativa

Objetivo: Reducir el agotamiento (burnout) del personal de planta derivado de la supervisión y la urgencia.

Acción: Implementar un modelo de planificación anticipada que reduzca las tareas "imprevistas" y automatice reportes de supervisión. Es imperante equilibrar la distribución de funciones considerando desplazamientos y tiempos de ejecución. Se identifican percepciones asociadas a reprocesos, redistribución informal de cargas y tensiones operativas entre modalidades de vinculación, lo que amerita análisis organizacional específico

2. Programa de Liderazgo con Enfoque en Seguridad Psicológica

Objetivo: Fortalecer el mando técnico sobre las cuotas políticas y mejorar el clima.

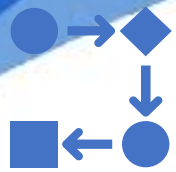
Acción: Capacitar a los líderes en comunicación asertiva y gestión de conflictos, promoviendo un entorno donde los trabajadores puedan expresarse sin temor a represalias. Es vital alinear los niveles de liderazgo para que el mensaje sea consistente y se evite la ambigüedad en las órdenes (multimando).

3. Fortalecimiento de la Claridad del Rol y Gestión del Cambio

Objetivo: Disminuir la incertidumbre y el estrés por falta de pericia técnica.

Acción: Institucionalizar procesos de inducción y reinducción técnica obligatorios (especialmente ante cambios de metas o normatividad). Asegurar que cada trabajador, independientemente de su contrato, tenga delimitadas sus funciones y responsabilidades para evitar que el personal de planta termine asumiendo tareas ajenas por "vacíos de conocimiento" del contratista.

Recomendaciones Generales



4. Sistema Estructurado de Retroalimentación y Reconocimiento

Objetivo: Mitigar la percepción de inequidad y la falta de incentivos salariales.

Acción: Diseñar un protocolo de retroalimentación periódica que trascienda lo verbal. Debe incluir el reconocimiento formal de logros y metas alcanzadas, utilizando criterios de equidad y transparencia para combatir la desmotivación generada por los procesos de ascenso poco claros.



5. Política de Desconexión Laboral y Conciliación (Vida-Trabajo)

Objetivo: Proteger la salud mental y dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Acción: Socializar y dar cumplimiento estricto a la Ley de Desconexión Laboral. Establecer límites claros para la atención de requerimientos fuera de la jornada, respetando los tiempos de descanso, estudio y familia, factores críticos para el personal de planta que soporta la mayor carga de responsabilidad.



6. Vigilancia Epidemiológica y Prevención en Salud Mental

Objetivo: Intervención directa sobre los niveles "Alto" y "Muy Alto" de riesgo detectados.

Acción: Implementar estrategias de primeros auxilios psicológicos, manejo del estrés y regulación emocional. Se recomienda crear espacios de "ventilación" específicos para el personal de planta, facilitando el acceso a recursos de apoyo (como la Línea 106) y promoviendo hábitos de vida saludables dentro de la infraestructura de la entidad.

Sugerencia para actualización en matriz de peligros

La vigilancia epidemiológica sugiere la necesidad de realizar ajustes **priorizando las intervenciones a partir de la jerarquía de controles**, especialmente en las dimensiones de **demandas cuantitativas, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, claridad del rol, gestión del cambio y recompensas**.

Estas acciones deben desarrollarse en **coherencia con los resultados del estudio de riesgo psicosocial** y acompañarse de un **seguimiento sistemático a las acciones implementadas**, conforme a las prioridades establecidas en la **matriz de peligros de la organización en el componente del peligro psicosocial**.

Gracias

INSTITUTO DISTRITAL
DE RECREACIÓN Y DEPORTE
IDRD



Santos Andrade

CONSULTORES EN SISTEMAS DE GESTIÓN
Y DESARROLLO HUMANO