

GUIA DE ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO (TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN CASA)



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS

SANOS, SEGUROS Y FELICES



MARCO LEGAL

MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA

1

TRABAJO EN CASA

Regulado por la Ley 2088 de 2021

- Modalidad de trabajo ocasional
- Se mantiene la relación entre el trabajador y el empleador
- Se mantiene la jornada de trabajo y el horario
- El empleador debe establecer instrumentos, frecuencia y modelo de evaluación de resultados

2

TELETRABAJO

Regulado por la Ley 1221 de 2008

- No se requiere la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo
- Se puede alternar entre la presencialidad y la virtualidad
- Se requiere adaptar el reglamento de trabajo
- La prestación del servicio se basa en las TIC

TRES MODALIDADES

1

Autónomo

2

Móvil

3

Suplementario

3

TRABAJO REMOTO

Regulado por la Ley 2121 de 2021

- El trabajo se desarrolla exclusivamente a distancia
- Los trabajadores deben tener un puesto de trabajo remoto pero fijo
- Solo en casos excepcionales se puede citar al trabajador a las instalaciones

MARCO LEGAL

Evolución de las Nuevas Formas de Trabajo en Colombia:

- La transformación del trabajo ha sido impulsada por cambios normativos y socioeconómicos.
- Se busca gestionar los riesgos psicosociales y promover la salud mental.
- El objetivo es garantizar la reactivación económica sin comprometer la seguridad de los trabajadores.



MARCO LEGAL

Marco Normativo Clave

Ley 1221 de 2008: Regula y fomenta el teletrabajo.

Decreto 884 de 2012: Define condiciones laborales especiales para teletrabajadores.

Circular 0041 de 2020: Lineamientos para el trabajo en casa.

Ley 2088 de 2021: Regula el trabajo en casa en situaciones excepcionales.

Ley 2121 de 2021: Crea el trabajo remoto con derechos laborales garantizados.

Decretos 649, 1227 y 555 de 2022: Ajustan y amplían normativas sobre teletrabajo y trabajo remoto.

Resolución 3792 de 2022: Regula la política de implementación del teletrabajo.

GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Lograr la Conciencia sobre el Bienestar Laboral



DINAMICAS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

1. Mapa de Ventajas y Riesgos Psicosociales

- **Objetivo:** Identificar de forma colectiva beneficios y riesgos del trabajo remoto en la salud mental y social.
- **Materiales:** Papelógrafos o pizarra, post-its de dos colores.
- **Dinámica:**
 1. Dividir el tablero en dos columnas: **Ventajas y Riesgos**.
 2. Cada participante escribe en un post-it de un color una ventaja y en otro color un riesgo que ha vivido o anticipa.
 3. Se pegan y se comentan en grupo, agrupando ideas similares.
- **Claves psicosociales para resaltar:** aislamiento, carga mental, flexibilidad, conciliación familiar, pérdida de límites de jornada.

DINAMICAS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

2. Línea de Energía Diaria

- **Objetivo:** Visualizar los momentos del día donde se concentra más energía o más fatiga trabajando en casa/remoto.
- **Materiales:** Hoja y marcadores.
- **Dinámica:**
 1. Cada persona dibuja una línea de tiempo de su jornada laboral habitual (de inicio a fin).
 2. Marca con un color **momentos de alta energía** y con otro momentos de baja energía o estrés.
 3. En parejas, comparten cómo podrían reorganizar pausas y tareas para optimizar energía.
- **Enfoque psicosocial:** importancia de pausas activas, autogestión del tiempo y micro descansos.

DINAMICAS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

3. Role Play – “Cámara encendida o apagada”

- **Objetivo:** Reconocer efectos en la comunicación, confianza y clima laboral.
- **Materiales:** Ninguno.
- **Dinámica:**
 1. Se forman dos grupos.
 2. Grupo A actúa en una reunión virtual **con cámara apagada y poca interacción**; Grupo B, **con cámara encendida y contacto visual**.
 3. Se reflexiona sobre cómo cambia la percepción, la motivación y la colaboración.
- **Enfoque psicosocial:** conexión humana, comunicación no verbal, percepción de disponibilidad.

DINAMICAS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

4. El Reto de los Límites

- **Objetivo:** Identificar y fortalecer límites entre vida laboral y personal.
- **Materiales:** Tarjetas con situaciones (ej.: recibir mensajes a las 10 p.m., trabajar en la cama, contestar correos en la cena familiar).
- **Dinámica:**
 1. Se leen las tarjetas y los participantes dicen si en esa situación pondrían un **límite claro** o si la aceptarían.
 2. Luego explican su decisión.
- **Enfoque psicosocial:** desconexión digital, higiene del sueño, espacios físicos diferenciados.

DINAMICAS PARA SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES

5. Kit de Autocuidado en 3 Minutos

- **Objetivo:** Crear un plan rápido de autocuidado para el trabajo remoto.
- **Materiales:** Hoja con tres columnas: “Mi mente”, “Mi cuerpo”, “Mi entorno”.
- **Dinámica:**
 1. Cada persona escribe **una acción concreta** en cada columna para practicar a diario.
 2. Se comparte con el grupo para inspirar nuevas ideas.

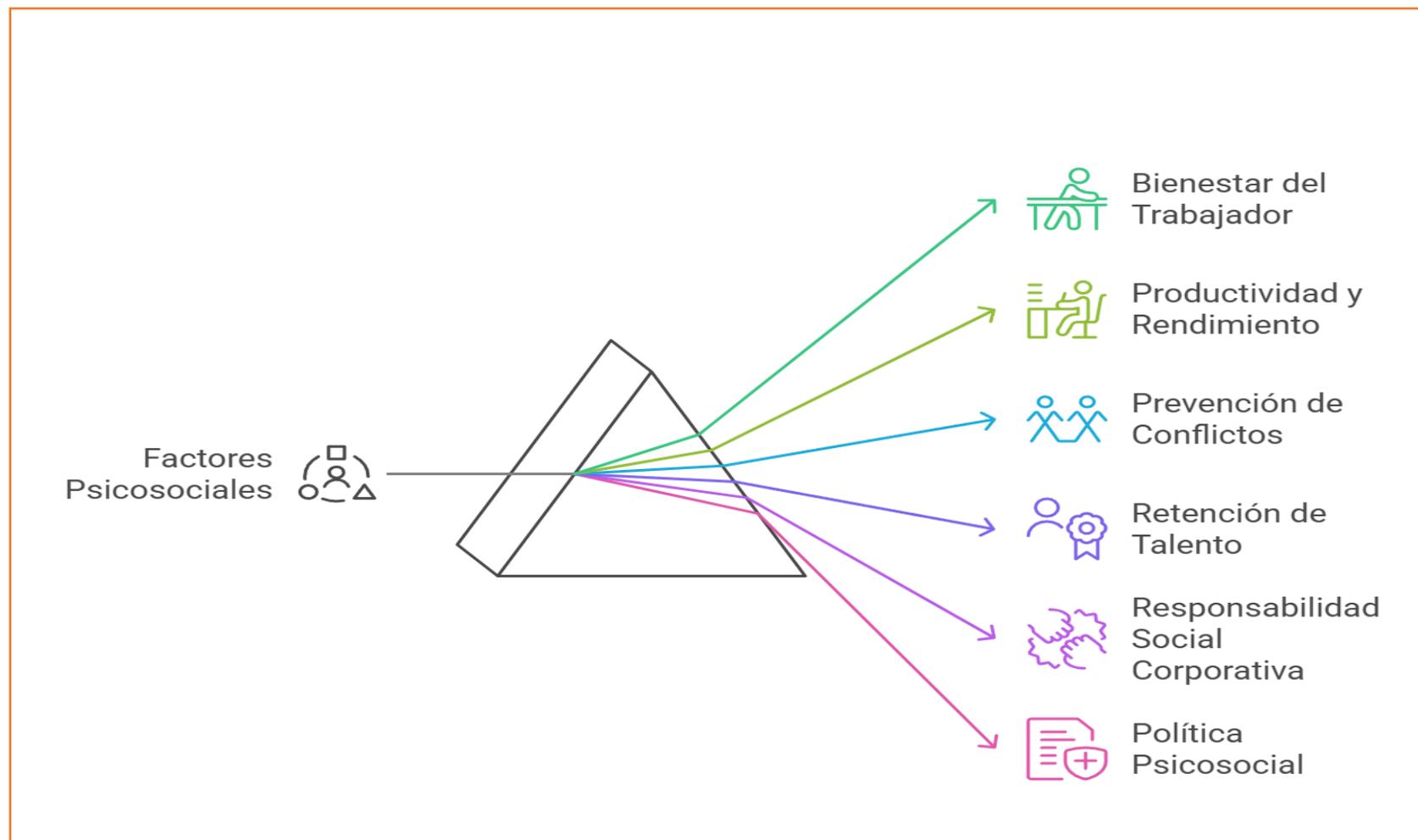
GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Recursos organizacionales para la gestión de los riesgos psicosociales en las nuevas formas de trabajo

A través de la guía de asistencia y asesoría técnica para la gestión del riesgo psicosocial en las nuevas formas de trabajo, las empresas pueden encontrar una serie de recursos que les permitirán adelantar acciones de intervención, monitoreo y acompañamiento.



Comprensión de los factores psicosociales



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Notificación al Ministerio de Trabajo y la ARL

Cumplimiento Normativo y Garantía de Derechos Laborales

- Las empresas deben notificar al Ministerio de Trabajo y a las ARL sobre la contratación de personal en nuevas formas de trabajo.

Objetivos de la notificación:

- Garantizar los derechos laborales de los trabajadores.
- Incluir a los empleados en las acciones de promoción y prevención del SG-SST.
- Gestionar adecuadamente el riesgo psicosocial.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos



Evaluación y Valoración de Riesgos

- Incluir todos los puestos de trabajo en nuevas formas de trabajo en la identificación de riesgos.
- Diseñar estrategias para mitigar, eliminar o sustituir factores de riesgo.
- Implementar prácticas seguras que protejan la salud mental de los trabajadores.

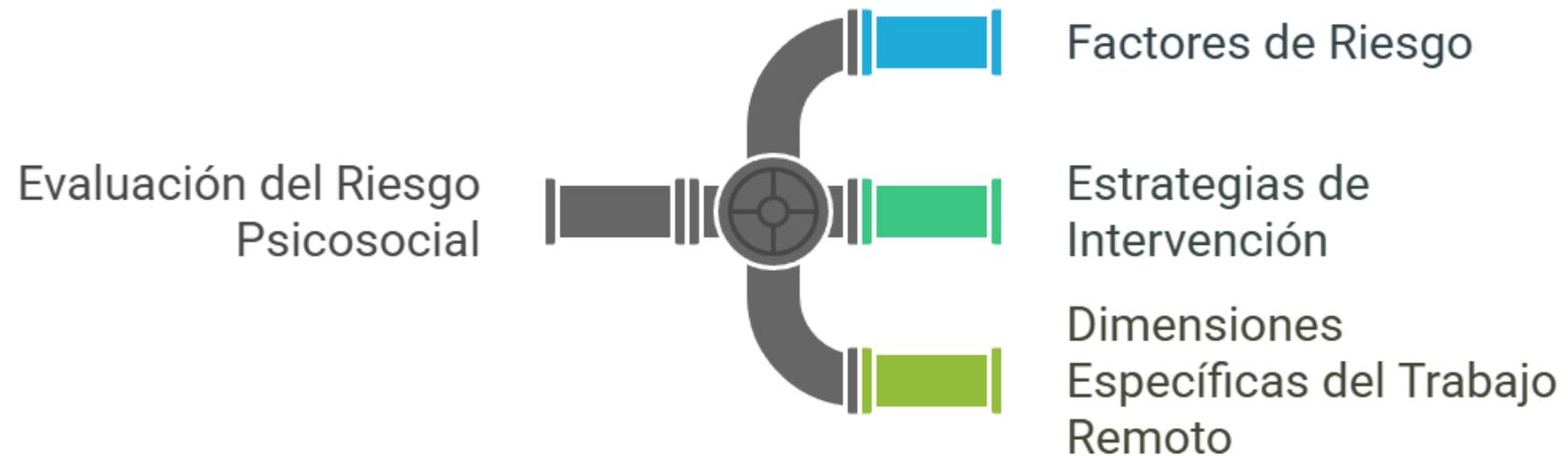
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

- ✓ Lista de Verificación de Riesgo Psicosocial
- 📌 Factores Claves a Evaluar:
 - Carga de trabajo (estrés y agotamiento).
 - Equilibrio trabajo-vida personal.
 - Apoyo y comunicación con colegas.
 - Ambiente de trabajo seguro y ergonómico.
 - Claridad en roles, políticas y expectativas.
 - Prevención del aislamiento y monotonía.
 - Reconocimiento y desarrollo profesional.



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Explorando Dimensiones del Riesgo Psicosocial en el Trabajo Remoto



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

CARGA DE TRABAJO



Intervenciones para el control y autonomía laboral

Establecer objetivos claros

Proporcionar metas claras y medibles a los trabajadores.



Proporcionar autonomía en la gestión del tiempo

Permitir flexibilidad en cómo y cuándo completan sus tareas.



Facilitar la comunicación abierta

Fomentar un ambiente donde se compartan ideas y preocupaciones.



Promover la confianza

Demostrar confianza al delegar responsabilidades a los trabajadores.



Proporcionar herramientas y recursos adecuados

Asegurarse de que los trabajadores tengan acceso a herramientas necesarias.



Fomentar la toma de decisiones

Empoderar a los trabajadores para que tomen decisiones sobre su trabajo.



Apoyar el desarrollo de habilidades

Brindar oportunidades de formación y desarrollo profesional.



Ofrecer retroalimentación constructiva

Proporcionar retroalimentación regular sobre el desempeño.



Establecer canales de apoyo

Asegurarse de que los trabajadores sepan a quién recurrir para ayuda.



Reconocer y valorar el trabajo autónomo

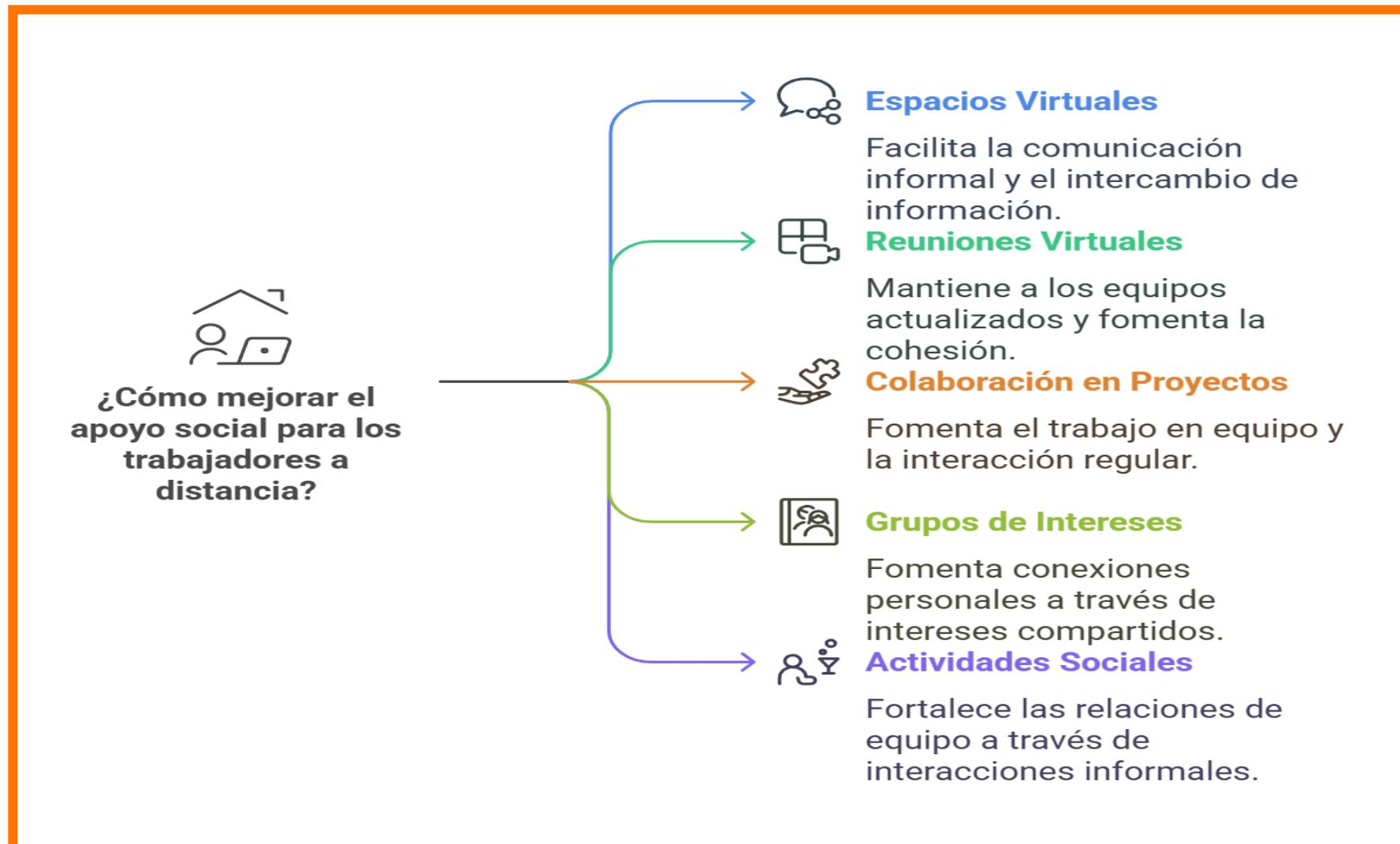
Valorar el esfuerzo de los trabajadores que demuestran autonomía.



Acciones para el Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral



APOYO SOCIAL



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

CONDICIONES AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Intervenciones para Trabajadores Remotos



Equipos Ergonómicos

Proporcionar equipos ergonómicos para una postura de trabajo cómoda.



Pausas Activas

Fomentar pausas activas regulares para reducir la fatiga.



Buena Iluminación

Asesorar sobre la iluminación adecuada para prevenir la fatiga visual.



Control de Temperatura

Recomendar mantener una temperatura y ventilación cómodas.



Reducción de Ruido

Sugerir minimizar las fuentes de ruido para una mejor concentración.



Pausas Visuales

Recomendar pausas visuales regulares para descansar los ojos.



Organización del Espacio de Trabajo

Ayudar a organizar el espacio de trabajo para la eficiencia y comodidad.



Acceso a Espacios Verdes

Fomentar descansos al aire libre en áreas verdes para el bienestar.



Programas de Bienestar

Proporcionar recursos para la actividad física y la relajación.



Conciencia Postural

Educar sobre el mantenimiento de una postura adecuada para prevenir lesiones.

RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA

Intervenciones para el Reconocimiento y Recompensa



DEMANDA EMOCIONAL

Gestión de la Carga de Trabajo

Ayudar a los trabajadores a priorizar y gestionar la carga de trabajo de manera efectiva.

Límites Claros

Fomentar que los trabajadores establezcan límites claros entre el trabajo y la vida personal.

Comunicación Abierta

Crear un ambiente para compartir preocupaciones emocionales.

Apoyo Emocional

Proporcionar acceso a recursos de apoyo emocional para los trabajadores.

Promoción del Autocuidado

Educar sobre la importancia del autocuidado y prácticas saludables.

Flexibilidad en la Gestión del Tiempo

Ofrecer horarios de trabajo flexibles para acomodar necesidades personales.

Entrenamiento en Habilidades de Afrontamiento

Proporcionar capacitación en habilidades de afrontamiento y resiliencia.

Cultura de Apoyo

Fomentar una cultura que valore el apoyo mutuo entre los trabajadores.

Monitoreo del Bienestar

Rastrear regularmente el bienestar emocional y proporcionar intervenciones.

Reconocimiento y Apreciación

Reconocer y valorar los esfuerzos de los trabajadores remotos.

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA

Comunicación clara

Proporcionar información oportuna para reducir la ansiedad.



Estabilidad laboral

Ofrecer seguridad laboral y contratos a largo plazo.



Desarrollo profesional

Proporcionar oportunidades de crecimiento y programas de capacitación.



Canal de retroalimentación

Establecer un canal de retroalimentación para preocupaciones y sugerencias.



Resiliencia y habilidades

Capacitar a los trabajadores en habilidades de afrontamiento y resiliencia.



Clarificación de roles

Asegurarse de que los trabajadores comprendan sus roles y expectativas.



Apoyo emocional

Crear un ambiente de apoyo para los trabajadores.



Transparencia en decisiones

Involucrar a los trabajadores en los procesos de toma de decisiones.



Reconocimiento y recompensa

Reconocer el trabajo duro y el compromiso de los empleados.



Monitoreo y seguimiento

Evaluar regularmente el bienestar y la satisfacción de los empleados.



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

CONFLICTO POR LAS DEMANDAS DE TRABAJO



Expectativas Claras

Comunicar las expectativas y prioridades laborales de manera efectiva.



Flexibilidad en la Gestión del Tiempo

Ofrecer horarios de trabajo flexibles para necesidades personales.



Promoción de la Autonomía

Empoderar a los trabajadores para que controlen sus tareas y horarios.



Límites Claros

Ayudar a establecer límites entre el trabajo y la vida personal y fomentar descansos.



Comunicación Efectiva

Fomentar la comunicación abierta entre trabajadores y supervisores.



Capacitación en Gestión del Tiempo

Proporcionar capacitación sobre gestión del tiempo y priorización de tareas.



Apoyo en la Resolución de Conflictos

Ofrecer recursos para la resolución constructiva de conflictos.



Apoyo Emocional

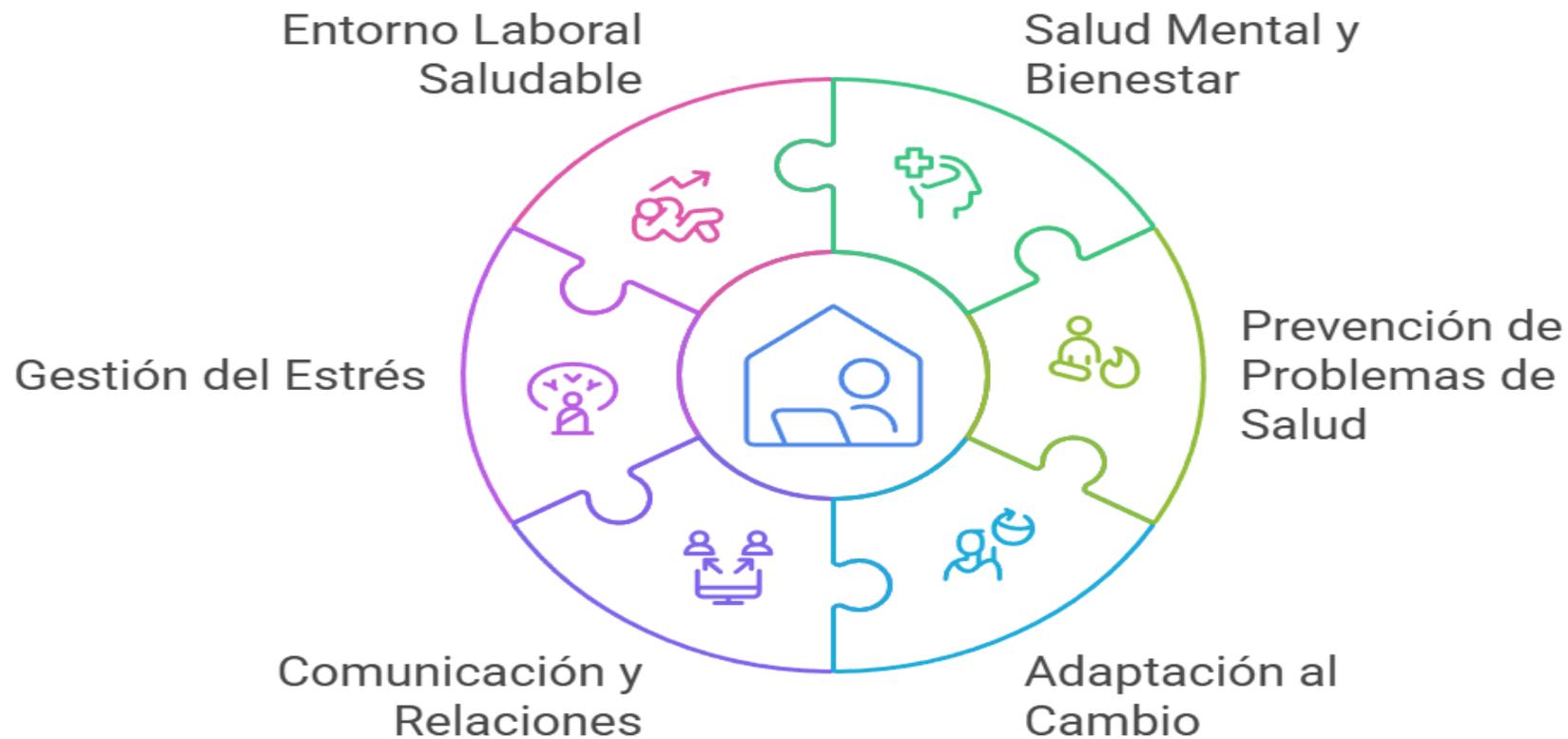
Crear un ambiente de apoyo para compartir preocupaciones.



Reevaluación Periódica

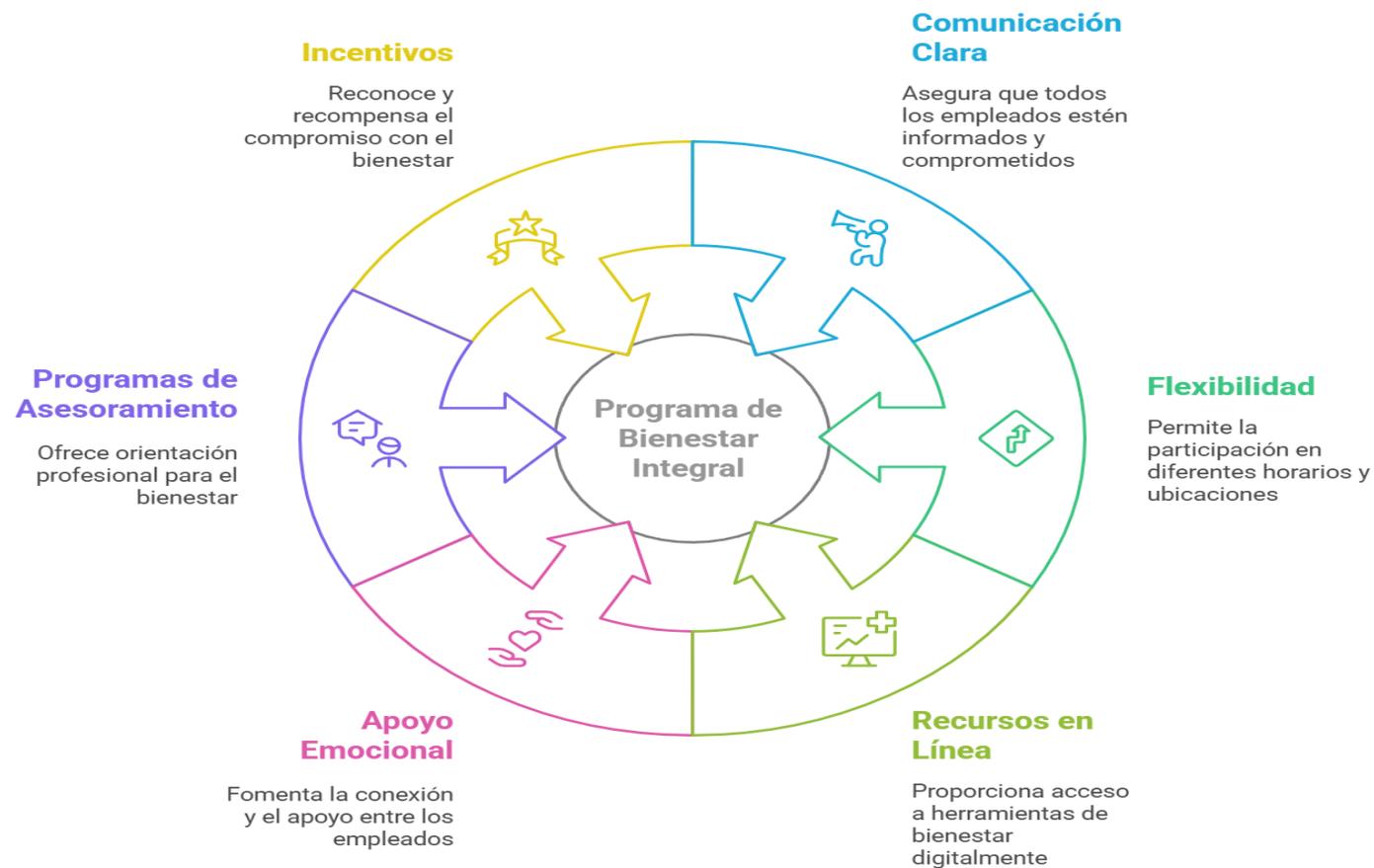
Evaluar regularmente la carga de trabajo y ajustar las demandas según sea necesario.

Asistencia psicosocial:



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Componentes de un Programa de Bienestar Integral



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Programa de formación y capacitación:



Identificar Necesidades de Capacitación

Evaluar las necesidades específicas de los trabajadores remotos

Elegir herramientas tecnológicas adecuadas para la capacitación

Seleccionar Tecnología y Plataformas



Asegurar Accesibilidad y Usabilidad

Garantizar que las plataformas sean accesibles y fáciles de usar

Crear contenido atractivo y multimedia para la capacitación

Diseñar Contenido Interactivo



Ofrecer Flexibilidad en el Horario

Proporcionar opciones de capacitación flexibles para diferentes horarios

Facilitar la comunicación y colaboración entre participantes e instructores

Fomentar Interacción y Colaboración



Proporcionar Apoyo Técnico

Ofrecer asistencia técnica y orientación a los participantes

Evaluar el progreso de los participantes y proporcionar retroalimentación

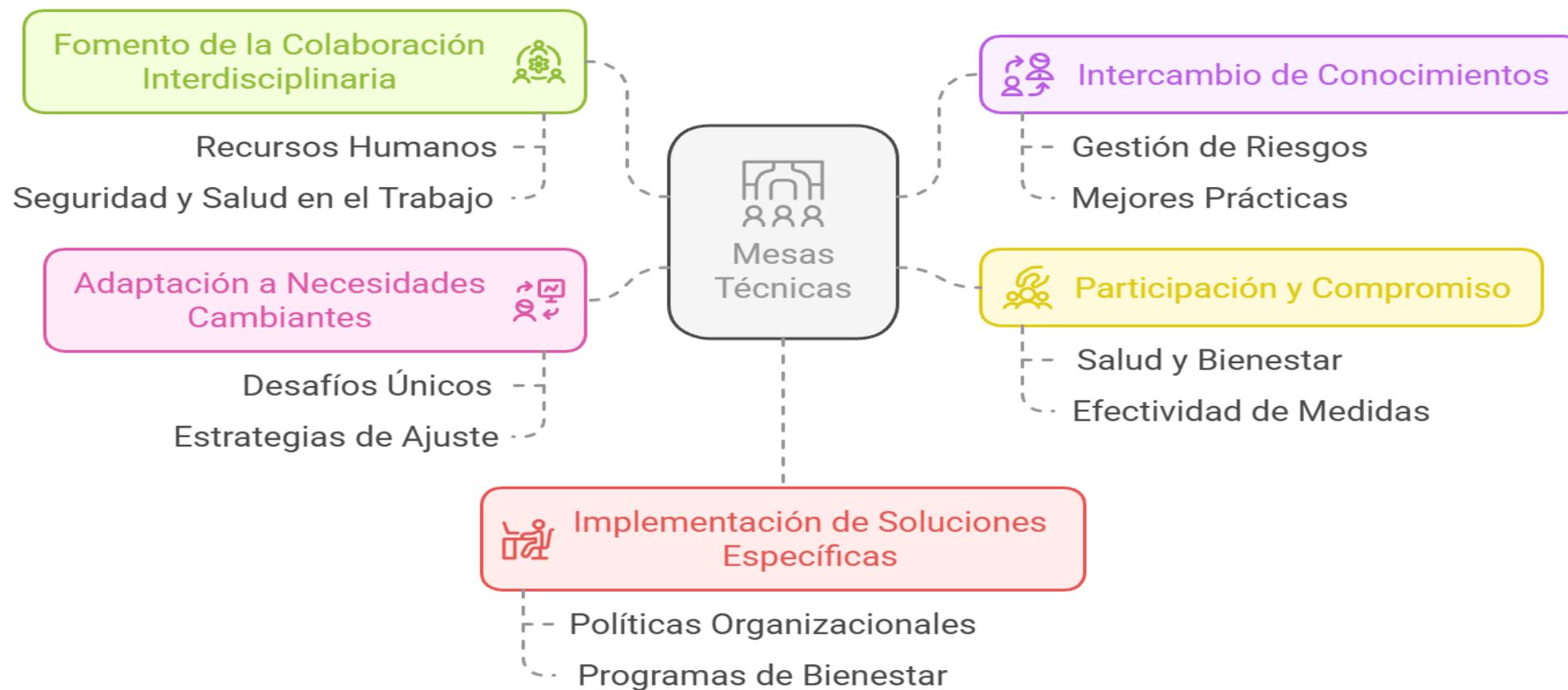
Implementar Evaluación y Retroalimentación



Adaptar el Programa

Ajustar el programa según los comentarios y nuevas tecnologías

Mesas Técnicas en el Trabajo a Distancia



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Funciones y procedimientos claros



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Visitas e/o inspecciones periódicas con enfoque psicosocial



Programación de la visita

Coordinar fecha y hora para la visita psicosocial.



Objetivo de la visita

Definir el propósito de la visita psicosocial.



Entorno de confianza

Crear un ambiente acogedor para el trabajador.



Comunicación abierta

Fomentar una comunicación honesta durante la visita.



Equilibrio trabajo-vida

Evaluar la gestión de responsabilidades laborales y personales.



Factores de estrés

Identificar factores de estrés que afectan al trabajador.



Recursos de apoyo

Revisar recursos de apoyo disponibles para el trabajador.



Recomendaciones

Proporcionar sugerencias para mejorar el bienestar psicosocial.



Seguimiento continuo

Realizar seguimiento regular del bienestar del trabajador.



Confidencialidad

Asegurar la privacidad de la información compartida.



Feedback

Proporcionar retroalimentación constructiva sobre el bienestar.

GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Encuestas de satisfacción y medición del clima laboral

Equidad y Representatividad

Asegura que las voces de todos los empleados sean escuchadas

Identificación de Necesidades Específicas

Aborda los desafíos únicos de los trabajadores remotos

Mejora de la Comunicación y el Compromiso

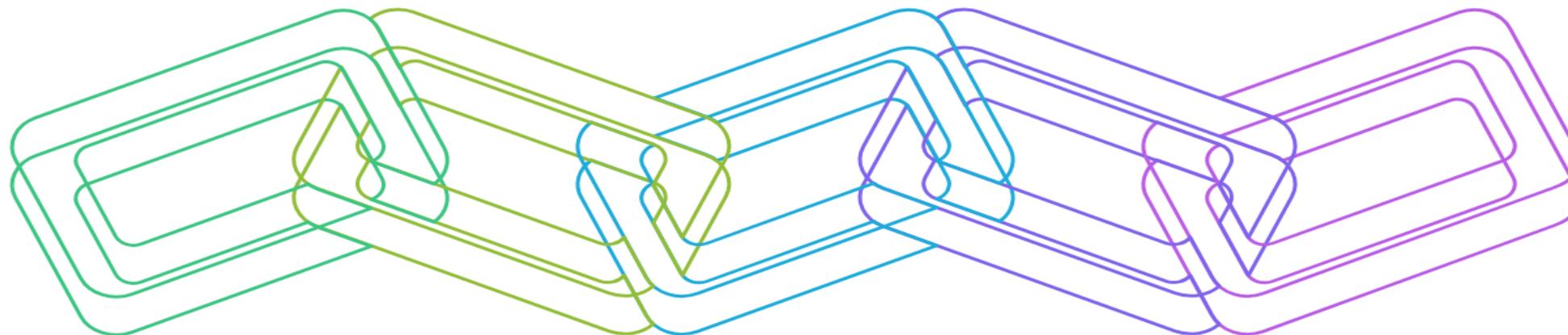
Mejora la interacción y el compromiso organizacional

Identificación de Áreas de Mejora

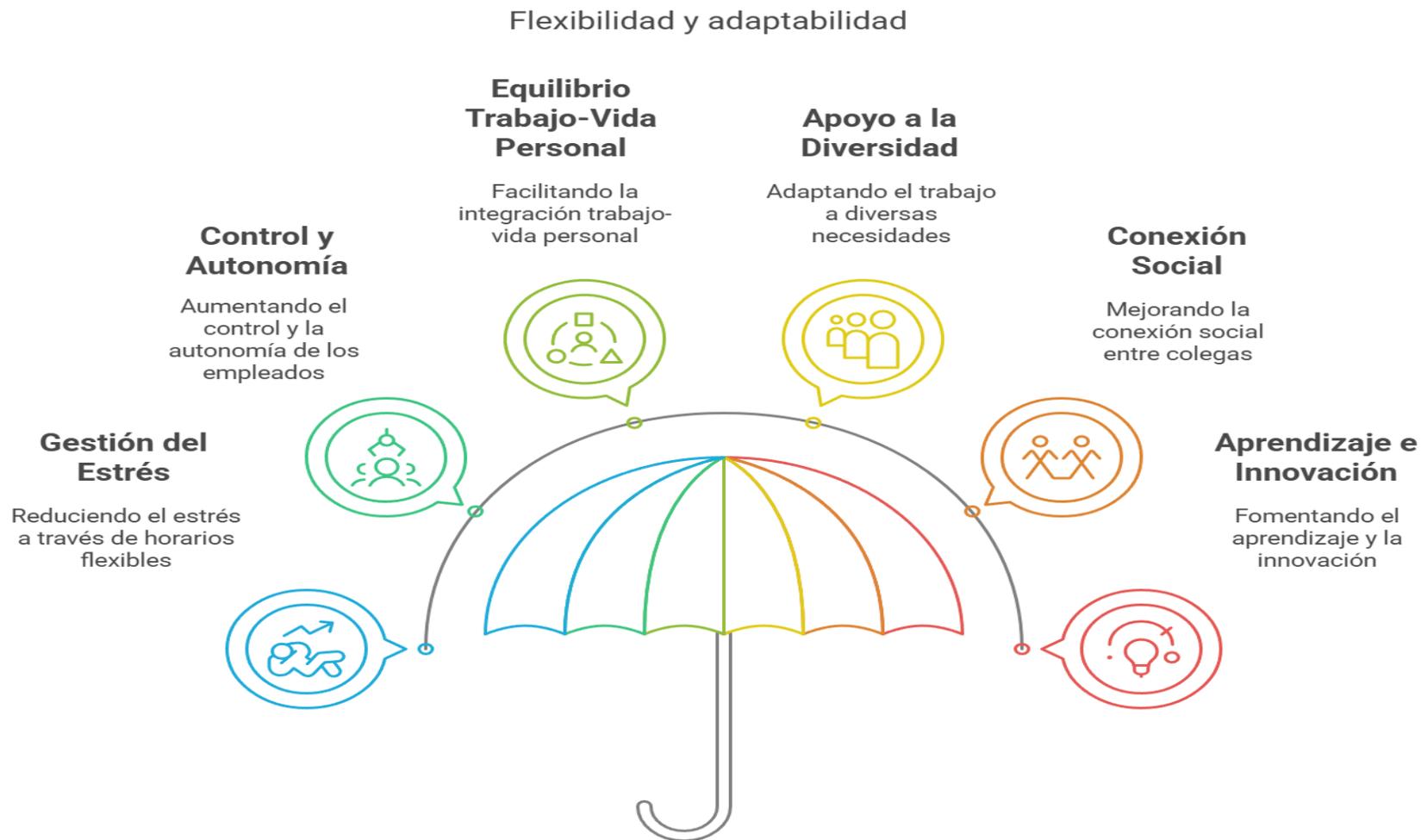
Identifica y mejora las debilidades organizacionales

Fomento de la Integración y el Sentido de Pertenencia

Aumenta el sentido de comunidad entre los empleados remotos

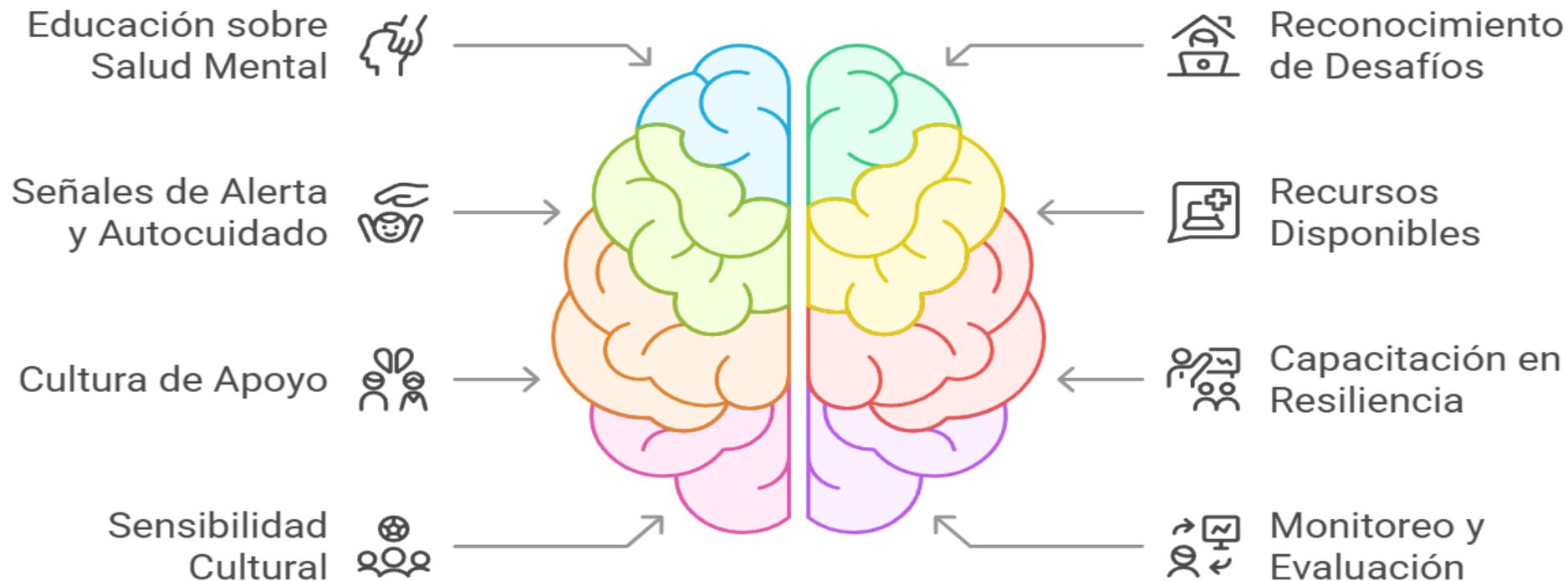


GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO



GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Sensibilización en la salud mental:



Revisar
instrumento

GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Capacitación de líderes en gestión remota

Comunicación efectiva

Importancia de una comunicación clara y consistente.

Establecimiento de expectativas

Definir y comunicar objetivos y metas claramente.

Confianza y autonomía

Fomentar la confianza y la autonomía en el equipo.

Gestión del rendimiento

Habilidades para gestionar el rendimiento de manera remota.

Apoyo emocional

Importancia del bienestar emocional de los empleados.

Uso de herramientas

Familiarización con herramientas tecnológicas para el trabajo remoto.

Resolución de conflictos

Habilidades para manejar conflictos en un entorno remoto.

Promoción de cultura

Mantener y promover la cultura organizacional a distancia.

Desarrollo de habilidades

Capacitación en habilidades de liderazgo específicas para remoto.

Evaluación continua

Mecanismos para evaluar la efectividad de la capacitación.

RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Hábitos y estilos de vida saludables:

Práctica de Ejercicio

Considerar el ejercicio regular para una mejor salud.



Calidad del Sueño

Asegurar un sueño adecuado para la recuperación física y mental.



Conciencia Postural

Prestar atención a la postura y tomar descansos.



Movimientos en la Silla

Usar los pies para ayudar al girar en una silla.



Nutrición Balanceada

Mantener una dieta equilibrada y patrones alimenticios regulares.



Controles Médicos

Controles médicos regulares para el monitoreo de la salud.



Hábitos de Sentado

Evitar sentarse con las piernas cruzadas por largos períodos.



Alcanzar Objetos

Levantarse para alcanzar objetos lejanos en lugar de esforzarse.

RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Principios de Gestión del Tiempo



Objetivos Claros

Defina objetivos claros y realizables.

Establezca prioridades para tareas y actividades.

Priorización



Organización

Organice sus actividades de manera efectiva.

Planee su día y revise el cumplimiento de metas.

Planificación Diaria



Disciplina vs Obsesión

No confunda la disciplina con la obsesión.

Delegue tareas y actividades de manera adecuada.

Delegación



Conciencia de Capacidad

Evite exceder su capacidad de respuesta.

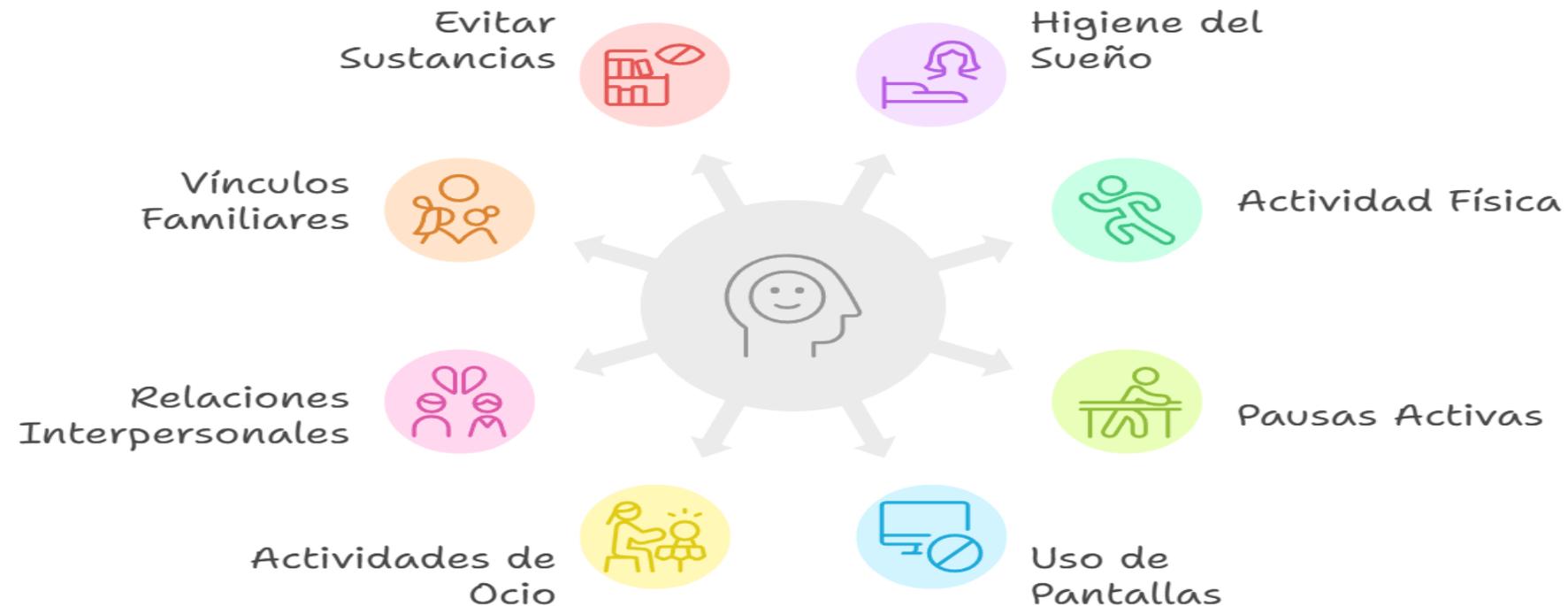
Siempre dedique tiempo a sus intereses personales.

Intereses Personales



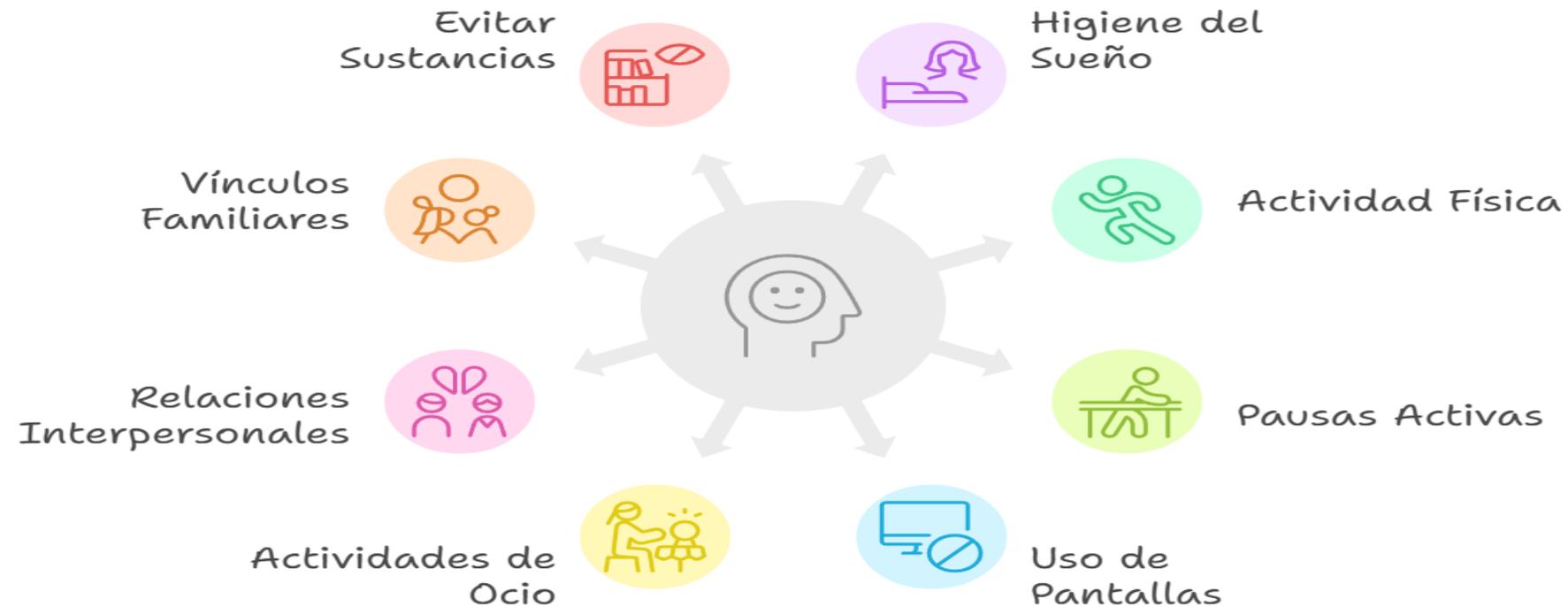
RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Elementos de Gestión del Estrés



**RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO**

Elementos de Gestión del Estrés



RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

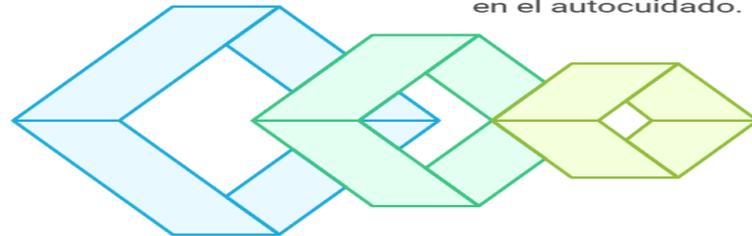
Evaluemos Autocuidado Óptimo

Conciencia de Hábitos

Los individuos reconocen sus comportamientos diarios.

Planificación de Acciones

Los individuos planifican mejoras en el autocuidado.



Comprensión del Impacto

Los individuos entienden cómo sus hábitos afectan la salud.

1. Nivel de Autocuidado Mínimo

Estrés Elevado

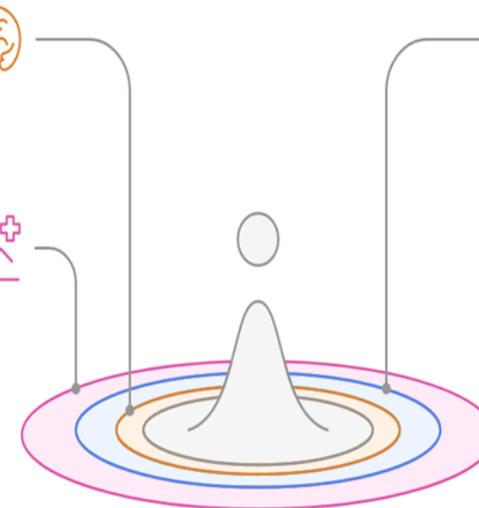
Un estado de tensión emocional y mental persistente.

Problemas de Salud

Condiciones de salud resultantes del descuido del autocuidado.

Agotamiento

Una profunda sensación de fatiga física y emocional.

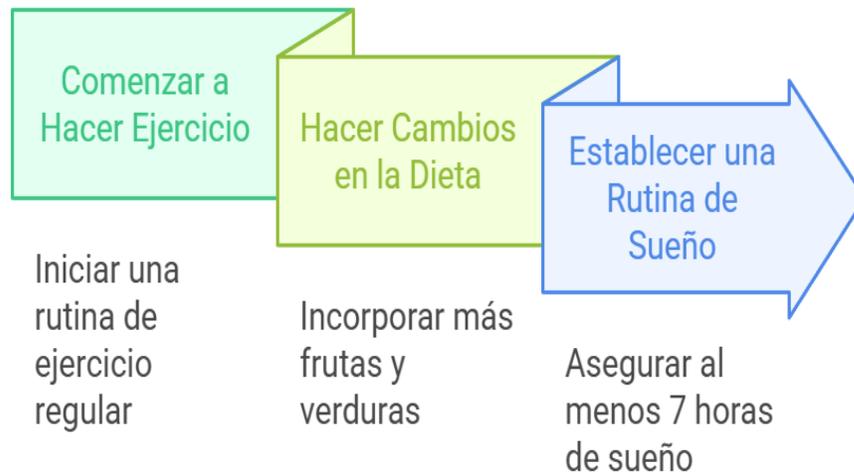


Revisar
instrumento

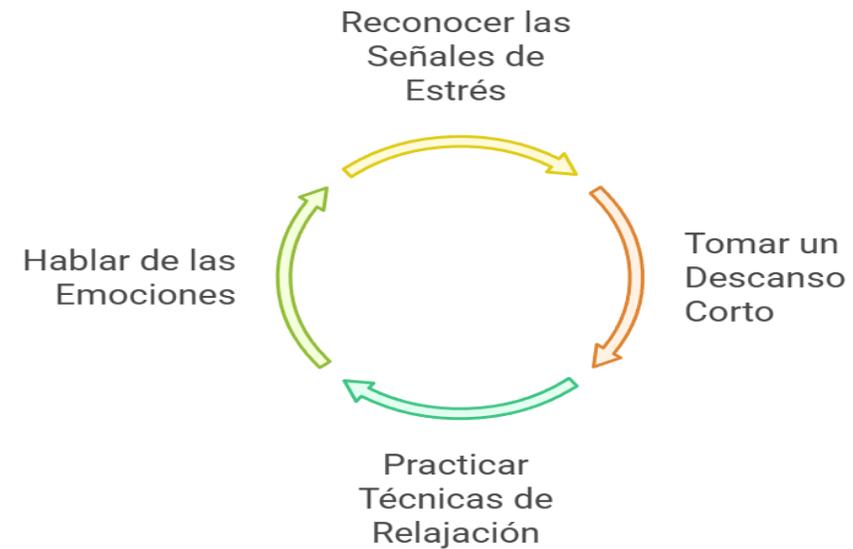
RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

• Recomendaciones:

A. Prioriza el autocuidado físico



B. Gestiona Estrés Emocional



RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

- **Recomendaciones:**

C. Establece límites laborales



Es esencial desconectarse por completo después de las horas de trabajo. Establece un horario de trabajo claro y respétalo.

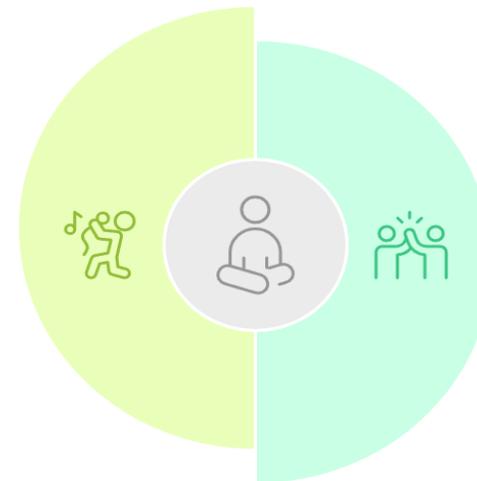
Aprende a pedir ayuda o delegar tareas cuando te sientas abrumado.

Delegar Tareas



D. Conecta socialmente

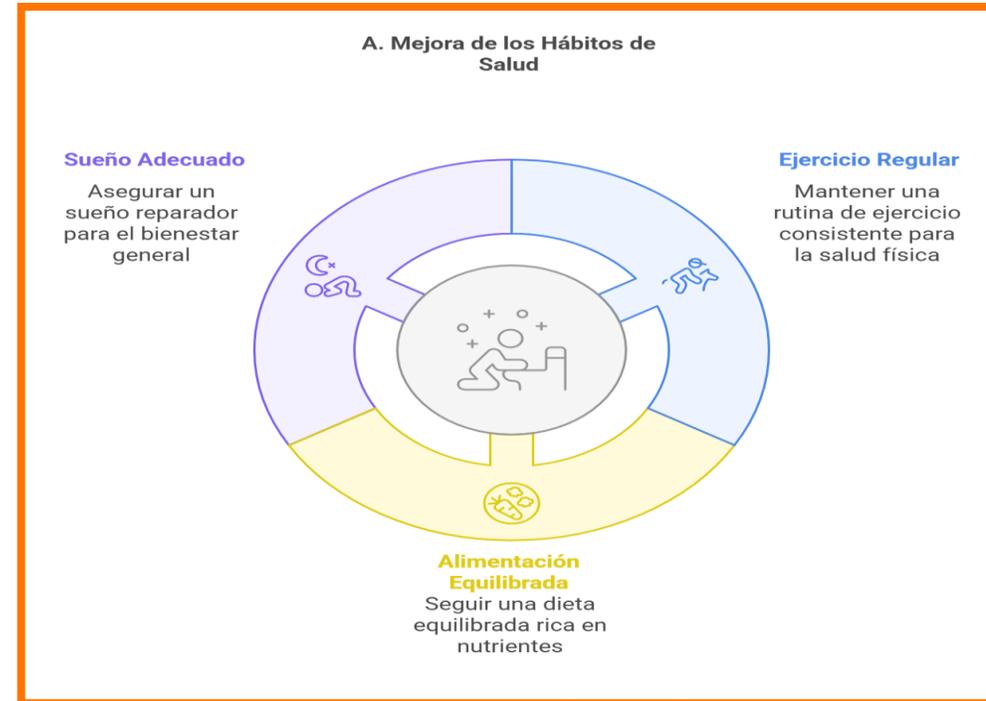
Participación en
Actividades
Sociales



Red de Apoyo

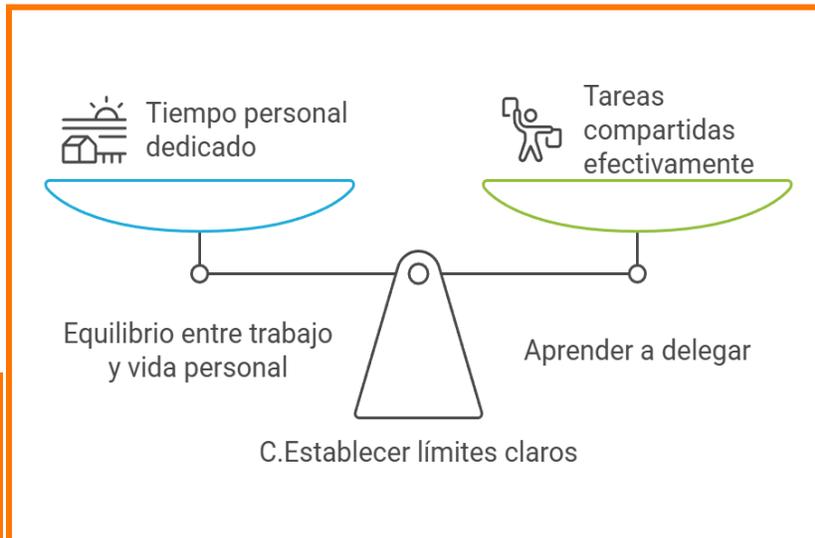
RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

• Recomendaciones:



RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

• **Recomendaciones:**



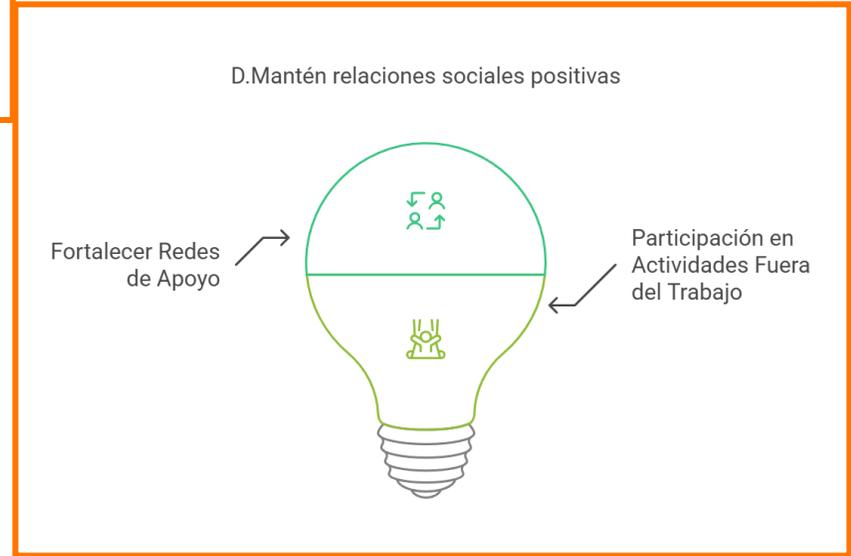
B. Fortalece la gestión emocional

Manejo del estrés

Implementa prácticas de relajación como meditación.

Habla con compañeros o familiares sobre tu bienestar.

Buscar apoyo emocional



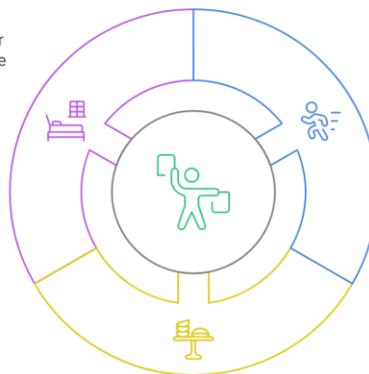
RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Nivel de Autocuidado Alto



A. Mantén los hábitos saludables

Descanso
Implica mantener una buena higiene del sueño y un ambiente tranquilo.



Ejercicio
Involucra aumentar la intensidad y probar nuevas actividades físicas.

Alimentación
Se centra en mantener una dieta equilibrada y educar a otros.

B. Gestiona eficazmente el estrés

Prácticas de Mindfulness

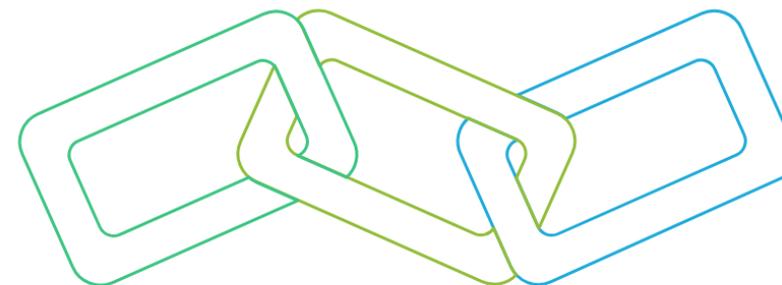
Involucra la meditación diaria y el mindfulness para el alivio del estrés

Pausas Activas

Toma descansos activos o caminatas para reducir el estrés

Resiliencia Emocional

Mantener una mentalidad positiva y adaptable bajo presión

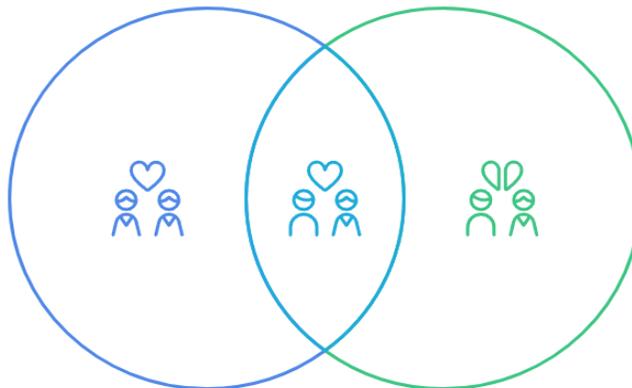


**RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES EN
LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS
DE TRABAJO**

C.Lidera con ejemplos positivos

Fomentar el Autocuidado

Promover el
Autocuidado
entre
Compañeros



Participar en
Iniciativas de
Bienestar

**RECURSO DE LA ARL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
PROGRAMA**

Gestión de los riesgos psicosociales

**Presentación
de PowerPoint**

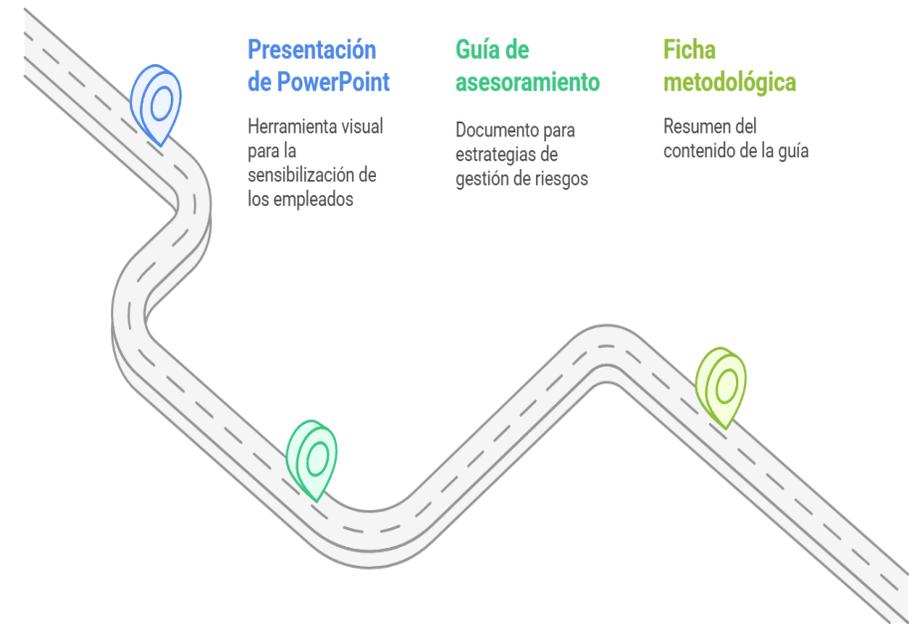
Herramienta visual
para la
sensibilización de
los empleados

**Guía de
asesoramiento**

Documento para
estrategias de
gestión de riesgos

**Ficha
metodológica**

Resumen del
contenido de la guía





Intentar de nuevo

	A	E	I	O
1				
2				
3				