



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE LA MUJER

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL 2024

Bogotá, D.C., 4 de abril de 2024

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 01
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Fecha de Emisión:
		Página 2 de 17

Contenido

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
3. MARCO LEGAL.....	4
4. DEFINICIONES.....	4
5. FASES DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.....	6
5.1. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	7
5.1.1. Resultados Generales Batería de Factores de Riesgo Psicosocial – SDMujer 2023	7
5.4. INTERVENCIÓN	13
5.4.1. Intervención individual:.....	14
5.4.2. Intervención grupal:.....	15
6. INDICADORES DE GESTIÓN.....	16

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 3 de 17

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. OBJETIVO

Definir los lineamientos para gestionar de manera permanente los factores de riesgo psicosocial que permita identificar, hacer seguimiento e intervención de los factores asociados a este riesgo y las reacciones del estrés que afectan la salud y bienestar de la población trabajadora, con el fin de disminuir la prevalencia e incidencia de patologías y los efectos negativos en la organización derivados de las respuestas de estrés, mediante acciones de promoción de la salud, prevención y control

1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar y valorar los factores de riesgo psicosociales existentes en la Secretaría Distrital de la Mujer por dependencias y cargos
- Determinar mecanismos de control para abordar los factores de riesgo detectados permitiendo la minimización de las condiciones laborales de riesgo.
- Realizar monitoreo periódico en las funcionarias y contratistas expuestas para la detección temprana de alteraciones de salud y el manejo de casos detectados

2. RESPONSABLES

- **Directora de Talento Humano:** Aprobar el SVE- Riesgo Psicosocial y su respectivo cronograma, Asignar los recursos necesarios para su implementación, Participar y velar por el cumplimiento de requisitos y acciones del SVE, Garantizar la custodia de la información.
- **Líder SST y Profesional Psicóloga SVE-Riesgo Psicosocial:** Proporcionar bases de datos para implementación del SVE, Elaborar y/o actualizar documento del SVE, incluyendo formatos y registros, Coordinar la planeación, implementación y verificación del SVE, Garantizar la confidencialidad de la información, Garantizar la divulgación de Programa, Establecer una continua coordinación con medicina laboral para establecer los casos del SVE.
- **Funcionarias y contratistas:** Cumplir normas, procedimientos e instrucciones del SVE, Informar la detección de situación con posible afectación riesgo psicosocial , participar de las actividades de prevención, promoción e intervención establecidas por el SVE, asistir a los exámenes ocupacionales y actividades de capacitación planeados por la empresa y ARL, firmar el consentimiento informado, suministrar información completa y confiable sobre su salud durante los exámenes ocupacionales, procurar el cuidado integral de su salud(incluso fuera del trabajo).

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 4 de 17

3. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 1010 de 2006	<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>
Ley 1616 de 2013	<i>“Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”</i>
Resolución 2646 de 2008	<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>
Resolución 652 de 2012	<i>“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.</i>
Decreto 1477 de 2014	<i>“Por la 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>
Resolución 0312 de 2019	<i>“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.</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>

4. DEFINICIONES

- **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.
- **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 5 de 17

- **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- **Caso:** Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades profesionales asociadas al estrés de tipo ocupacional.
- **Condiciones de salud:** Conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Dimensión:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores Intralaborales.
- **Dominio:** Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales Intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.
- **Grupos de Exposición Similar GES:** Conjunto de servidoras que comparten un mismo perfil de exposición hacia un agente o conjunto de agentes. Los servidoras se agrupan considerando la similitud y frecuencia de las tareas, los procesos con los cuales ellos trabajan, y la similitud de la forma en la que ellos desempeñan tareas.
- **Enfermedades generadas por estrés:** “Aquellas en las que la reacción de estrés, por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad”.
- **Enfermedad laboral:** es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **Estrés:** Respuesta de un trabajador 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.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los servidoras o en el trabajo. Interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los servidoras, por otro.
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y bienestar del trabajador.

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 6 de 17

- **Factores extralaborales:** Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.
- **Factores intralaborales:** Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. De acuerdo con esta definición se determinan dominios que contemplan dimensiones que pueden ser fuentes generadoras de estrés, dentro de estas se encuentran:
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los servidoras, en los equipos o en las instalaciones.
- **Prevalencia:** Medida de frecuencia de la enfermedad, es decir, mide la frecuencia (el número de casos) con que una enfermedad aparece en un grupo de población. La prevalencia describe la proporción de la población que padece la enfermedad, que queremos estudiar, en un momento determinado, es decir es como una foto fija.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Sistema de vigilancia epidemiológica:** Proceso lógico y práctico de evaluación permanente sobre la situación de salud de un grupo humano, que permite utilizar la información para tomar decisiones de intervención a nivel individual y colectivo, con el fin de disminuir los riesgos de enfermar o morir
- **Sujeto de vigilancia:** Hace referencia a la dependencia, oficio o trabajador que ingresa al programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales, porque cumple las condiciones definidas para ello.

5. FASES DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

La propuesta psicosocial pretende orientar acciones encaminadas a implementar programas de prevención, a través de la gestión de la entidad. en sus procesos administrativos y organizacionales a fin de generar controles desde la fuente. De igual forma el modelo busca el fortalecimiento de competencias preventivas y mecanismos de afrontamiento para el manejo adecuado de los riesgos y mejorar las competencias del SER.

La metodología de abordaje se basa en el ciclo Deming PHVA. **Planificar-Hacer-Verificar-Actuar:**

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 7 de 17



- **Planificar:** Se establecen los objetivos necesarios, así como los procesos a desarrollar a fin de lograr los resultados establecidos en la política de Seguridad y Salud Ocupacional de la propia organización.
- **Hacer:** Se desarrolla lo definido en el anterior paso
- **Verificar:** Consiste en hacer un seguimiento que permite llevar una medición del proceso y ver el cumplimiento de los objetivos y requisitos legales y con base a ello, informar de los resultados obtenidos de tal medición
- **Actuar:** Se emprenden acciones con base a los resultados de la anterior comprobación para lograr mejorar el desempeño

5.1. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

El punto de inicio es el diagnóstico y registro de los factores de riesgo psicosocial presentes, sus efectos en la salud de las servidoras y las condiciones de trabajo. Esta evaluación y registro permite:

- Distinguir grupos de riesgo, GES y así orientar sus intervenciones y diseñar el plan de acción.
- Al evaluar por áreas, tipos de trabajo, se sugieren modificaciones de las condiciones de trabajo que permiten cubrir necesidades de cada grupo de servidoras.
- Identificar la efectividad de las intervenciones y sus efectos en las servidoras, al igual que la eficiencia de los procesos llevados en el SVE.
- Después de uno o dos años, al realizar una nueva evaluación, se podrá comparar el comportamiento de las variables que incluye el PVE.

Se definió la línea base de manera colectiva, se evaluaron cada uno de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en las funcionarias de acuerdo con las variables incluidas en la Batería de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo.

Se registraron los casos que puntuaron alto y muy alto de estrés, a quienes es necesario hacer seguimiento y se tienen en cuenta como población objeto de los diferentes programas de intervención. Para ello se utiliza el registro de información de casos particulares a los que es necesario hacerle seguimiento.

5.1.1. Resultados Generales Batería de Factores de Riesgo Psicosocial – SDMujer 2023

Fuente de la información, resultados plataforma Alissta 2023

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 8 de 17

5.1.1.1. Factores Intralaborales

a) Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,7	109	58	61	32	52
	Relaciones sociales en el trabajo	20,0	97	57	55	46	57
	Retroalimentación del desempeño	33,9	83	62	48	60	59
	Relación con los colaboradores	3,7	284	7	5	10	6
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		18,7	97	75	55	40	45

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,0	11	3	10	8	5
	Relaciones sociales en el trabajo	19,1	13	7	5	8	4
	Retroalimentación del desempeño	27,0	10	7	6	10	4
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		21,3	11	5	9	8	4

b) Dominio Control sobre el Trabajo

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	19,4	101	47	45	70	49
	Capacitación	28,3	89	42	66	74	41
	Participación y manejo del cambio	34,2	67	71	64	51	59
	Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos	17,7	102	28	67	62	53
	Control y autonomía sobre el trabajo	39,7	41	66	78	78	49
Control sobre el trabajo		26,1	67	55	78	58	54
	Control y autonomía sobre el trabajo	41,9	17	12	5	1	2
Control sobre el trabajo		27,5	12	8	7	5	5

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 9 de 17

c) Dominio Demandas en el Trabajo.

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,4	83	74	63	37	55
	Demandas emocionales	36,5	123	10	10	31	138
	Demandas cuantitativas	44,0	57	41	82	60	72
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	45,3	43	55	65	36	113
	Exigencias de responsabilidad del cargo	35,4	190	64	42	11	5
	Demandas de carga mental	73,8	75	64	81	47	45
	Consistencia del rol	26,5	103	65	70	45	29
	Demandas de la jornada del trabajo	31,4	53	93	50	79	37
Demandas del trabajo		37,7	85	46	59	51	71

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,6	14	12	3	2	6
	Demandas emocionales	45,2	7	4	3	4	19
	Demandas cuantitativas	34,9	8	14	7	3	5
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35,3	5	10	5	11	6
	Demandas de carga mental	60,8	9	15	8	2	3
	Demandas de la jornada del trabajo	32,0	12	15	6	3	1
Demandas del trabajo		38,9	8	3	5	10	11

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 10 de 17

d) Dominio Recompensa

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 312							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,6	57	30	42	84	99
	Reconocimiento y compensación	26,0	52	62	45	88	65
Recompensas		22,2	53	35	70	62	92

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B Consolidado de Dominio y sus Dimensiones							
DOMINIO	DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10,1	18	4	7	1	7
	Reconocimiento y compensación	23,4	5	9	10	4	9
Recompensas		18,1	6	8	12	1	10
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		29,2	9	4	6	9	9

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 11 de 17

5.1.1.2. Factores Extralaborales

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	36,1	39	81	54	87	50
Relaciones familiares	8,0	226	69	11	4	1
Comunicación y relaciones interpersonales	14,3	103	72	40	57	39
Situación económica del grupo familiar	29,7	76	78	56	59	42
Características de la vivienda y de su entorno	17,5	47	50	43	104	67
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	28,6	63	46	63	76	63
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	42,6	24	33	50	76	128
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	23,9	99	65	56	42	49

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	30,2	6	13	8	4	6
Relaciones familiares	10,6	24	8	3	2	0
Comunicación y relaciones interpersonales	15,9	10	11	6	8	2
Situación económica del grupo familiar	37,2	11	2	13	3	8
Características de la vivienda y de su entorno	22,7	3	7	5	12	10
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	17,1	14	9	7	2	5
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	49,3	1	1	4	12	19
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	25,7	11	6	5	11	4

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 12 de 17

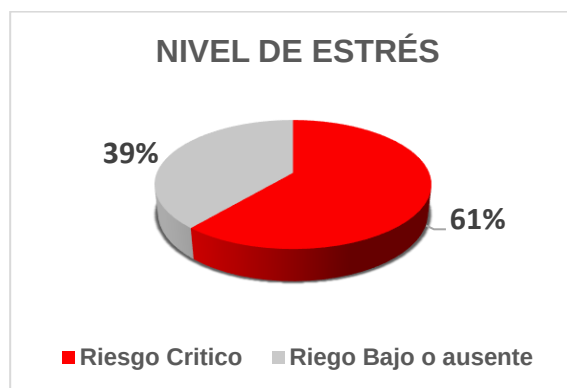
Dado los anteriores resultados el SVE Psicosocial enfatizará sus estrategias y acciones en abordar lo referente a factores psicosociales clasificados en riesgo medio, alto y muy alto, es decir se priorizará la intervención en las siguientes dimensiones intralaborales:

- Demandas emocionales
- Influencia del trabajo en el entorno extralaboral
- Control y Autonomía sobre el Trabajo
- Retroalimentación del Desempeño
- Reconocimiento y Compensación

y en cuanto a dimensiones extralaborales se tendrán en cuenta:

- Desplazamiento vivienda-trabajo
- Influencia del entorno extralaboral en el trabajo
- Características de la vivienda y su entorno

5.1.1.3 Estrés



NIVEL DE RIESGO	No FUNCIONARIAS /CONTRATISTAS
Nivel de Estrés Alto	72
Nivel de Estrés Muy Alto	141
Total	348

5.3. DEFINICIÓN DE POBLACIÓN OBJETO - GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)

Se clasificarán los casos blanco en los respectivos GES- Grupos de Exposición Similar y se activarán las respectivas estrategias, acciones y rutas de atención que se implementen en la entidad.

La definición de la Población Objeto se delimita de acuerdo con la priorización de factores de riesgo críticos y el porcentaje de funcionarias y contratistas expuestas, mediante el mapeo por áreas en la entidad.

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 01
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	Fecha de Emisión:
	PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 13 de 17

Por otra parte, teniendo en cuenta los resultados de la clasificación a nivel individual se establecieron los siguientes Grupos de Exposición Similar- GES

GES I Puntuaciones bajas y despreciables Caso sospechoso	GES II Puntuaciones medias Caso Probable
GES III Puntuaciones altas y muy altas Nivel Crítico Acciones prioritarias Caso Probable	GES IV Puntuaciones altas y muy altas DX Salud mental + Acoso Laboral + E. L+ A. T + Indicadores de Ausentismo Nivel Crítico Caso Confirmado (Enfermedad Laboral)

- **Caso Sospechoso:** Es definido como aquel trabajador expuesto a factores de riesgo psicosocial que tiene cualquiera de los siguientes hallazgos: presencia de síntomas o signos compatibles con la exposición, alteraciones en las pruebas complementarias, que puedan estar relacionadas con la exposición que requiere de estudio para definir diagnóstico con fines prevención individual y colectiva.
- **Caso Probable:** Cuando un trabajador expuesto que haya sido clasificado en niveles de riesgo psicosocial alto o muy alto presente diagnóstico clínico que pueda asociarse con la exposición, el cual requiere estudio complementario para definir la relación causalidad
- **Caso Confirmado:** Aplica para aquel trabajador con un diagnóstico clínico en el que se confirme la relación de causalidad con la exposición a factores de riesgo psicosociales. (enfermedad laboral o accidente de trabajo).

5.4. INTERVENCIÓN

Ver Anexo 1. Cronograma de actividades

Definida la Población Objeto, su grado de priorización se define el nivel de intervención.

- Intervención administrativa: Incluye acciones definidas por la alta dirección.
- Intervención Primaria Grupal: Incluye acciones gestionadas e implementadas por la Dirección de Talento Humano con apoyo de aliados estratégicos (ARL, IPS SST, CCF, EPS)

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 14 de 17

- Intervención Secundaria: Incluye acciones gestionadas e implementadas por la Dirección de Talento Humano con apoyo de aliados estratégicos (ARL, IPS SST, CCF, EPS)
- Intervención Terciaria: Verificar que las condiciones psicosociales del puesto de trabajo no incrementen o agrave la enfermedad diagnosticada. En caso tal, se deben realizar los ajustes necesarios a las condiciones del puesto de trabajo.
- Intervención Colectiva Primaria y Secundaria
- Intervención Individual Terciaria.

Es importante resaltar que esta fase del SVE implica un trabajo transversal por parte de la entidad, con un papel relevante por parte de la Dirección de Talento Humano, ARL, IPS Proveedora de Servicios en Medicina Laboral, Caja de Compensación Familiar, organizaciones privadas, y demás aliados estratégicos que puedan hacer parte de la red de apoyo interinstitucional en salud psicosocial.

Entre tanto, la intervención a los casos clasificados según GES se implementará en dos líneas: Intervención Colectiva Primaria y Secundaria, Intervención Individual Terciaria.

5.4.1. Intervención individual:

- Servidoras con diagnósticos de: estrés agudo, trastorno de estrés postraumático (TEPT), depresión, ansiedad, situaciones de duelo, burnout, acoso laboral, fatiga.
- Servidoras diagnosticadas con algún trastorno mental.
- Servidoras diagnosticadas en consulta médica con hipertensión arterial, enfermedad cardiovascular, desórdenes musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales y otros relacionados con factores psicosociales.
- Servidoras que presenten ausentismo por incapacidad de origen común, con diagnósticos que pueden estar asociados a estrés en el trabajo: K 00 – K 93 Enfermedades del aparato digestivo, F 00 - F99 Trastornos mentales y del comportamiento entre otros
- Se incluirán las servidoras a quienes les hayan sido calificadas enfermedades mentales de origen laboral
- Servidoras con dificultades en las relaciones interpersonales y dificultades de ajuste laboral, reportadas por jefes o pares, con evidentes comportamientos diferenciales de su habitual conducta y que sean percibidos como relacionados con marcadas alteraciones en el estado de ánimo
- Servidoras que presenten un ATEL y se encuentren en rehabilitación Profesional.
- Personas con puntuaciones altas y muy altas en dominios o dimensiones.
- Servidoras que presenten dos (2) o más accidentes de trabajo durante el mismo año, siempre que, en el proceso de análisis de causalidad del accidente, cuando las causas estén relacionadas con el comportamiento

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 15 de 17

5.4.2. Intervención grupal:

Grupos de servidoras de dependencias:

- Con nivel alto o muy alto de riesgo psicosocial en cualquiera de sus dimensiones o dominios
- Atender público o personas que se encuentran con alta vulnerabilidad o tienen problemas que generan estrés al atender.
- Cargos de alto riesgo que generen la presencia de niveles altos de estrés
- cargos ejecutivos o directivos o cargos a alta tensión laboral (Riesgo Cardiovascular/factor psicosocial).
- Próximos a la jubilación

5.4.3. Intervención por GES

A continuación, se describen las acciones de intervención en cada GES.

GES	INTERVENCIÓN COLECTIVA PRIMARIA Y SECUNDARIA	INTERVENCIÓN INDIVIDUAL TERCIARIA
I y II	Aportar herramientas para el afrontamiento de las demandas emocionales mediante sesiones grupales mediante actividades de Psicoeducación con una metodología tipo andragógica	Fortalecer la capacidad de afrontamiento ante las demandas emocionales derivadas del trabajo mediante atención individual
	Sensibilizar sobre la importancia de salud la mental	Realizar apertura caso con Clasificación en GES de acuerdo con conclusiones de entrevista inicial semi estructurada o triage psicológico
	Fortalecimiento en competencias asociadas a inteligencia emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos, basadas en Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluar y documentar casos en formato diseñados para el seguimiento y monitoreo de salud psicosocial de las funcionarias y contratistas.
	Desarrollo de intervenciones que contribuyen a disminuir comportamientos de riesgo, incluye acciones enfocadas en estilo de vida saludable	
	Fortalecer Competencias en Convivencia y Relaciones intralaborales	
	Maximizar Competencias en manejo adecuado de Estrés, Técnicas Relajación	
III Y IV	Aportar herramientas para el afrontamiento de las demandas emocionales mediante sesiones grupales mediante actividades de Psicoeducación con una metodología tipo andragógica	Fortalecer la capacidad de afrontamiento ante las demandas emocionales derivadas del trabajo mediante atención individual
	Sensibilizar sobre la importancia de salud la mental	Realizar apertura caso con Clasificación en GES de acuerdo con conclusiones de entrevista inicial semi estructurada o triage psicológico

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión: 01
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 16 de 17

GES	INTERVENCIÓN COLECTIVA PRIMARIA Y SECUNDARIA	INTERVENCIÓN INDIVIDUAL Terciaria
	Fortalecimiento en competencias asociadas a inteligencia emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos, basadas en Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluar y documentar casos en formato diseñados para el seguimiento y monitoreo de salud psicosocial de las funcionarias y contratistas.
	Desarrollo de intervenciones que contribuyen a disminuir comportamientos de riesgo, incluye acciones enfocadas en estilo de vida saludable	Realizar remisión a IPS proveedora de SST para avalar y aplicar recomendaciones y/o restricciones de tipo psicosocial o relacionadas
	Fortalecer Competencias en Convivencia y Relaciones intralaborales	Realizar remisión de caso a EPS o ARL según corresponda
	Maximizar Competencias en manejo adecuado de Estrés, Técnicas Relajación	Desarrollar seguimiento y monitoreo al caso blanco según GES, incluye Inspecciones y análisis de puesto de trabajo con énfasis psicosocial
	Realizar remisión de caso a Comité de Convivencia Laboral CCL si aplica.	Fortalecer redes de apoyo social intralaboral

6. INDICADORES DE GESTIÓN

Indicador	% de cumplimiento de las actividades programadas		
Fórmula	Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas * 100		
Frecuencia Indicador:	Trimestral	Meta del Indicador	80% actividades ejecutadas

Indicador	% de cobertura		
Fórmula	Número de trabajadores participantes / Número de participantes estimados* 100 <i>* Se estima el número de acuerdo con el número de participantes en la Batería de Riesgo Psicosocial 2023</i>		
Frecuencia Indicador:	Trimestral	Meta del Indicador	60% participantes

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código:
	Dirección de Talento Humano	Versión:
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha de Emisión:
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Página 17 de 17

7. REGISTRO DE MODIFICACIONES

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	01/01/2023	Creación del documento

	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ	Glenda Yenith Cortés Páez	Contratista Dirección de Talento Humano
REVISÓ	Alba Liliana León Jula	Profesional especializada Dirección de Talento Humano
APROBÓ	Claudia Marcela García Santos	Directora de Talento Humano

ANEXO 1. CRONOGRAMA SVE PREVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL

ACTIVIDADES	FACTOR DE RIESGO	DIMENSIÓN	PERIODO DE EJECUCIÓN PROYECTADO
Establecer los grupos focales por casos críticos para identificar los cargos expuestos a demandas emocionales	Intralaboral	Resultado nivel de riesgo alto y muy alto de BFRP	Febrero
Diseñar en forma conjunta con las directivas prácticas organizacionales que promuevan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral	Extralaboral Intralaboral	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Noviembre
Elaborar el procedimiento para el reporte, gestión de casos de presunto acoso laboral	Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Febrero
Diseñar y divulgar ruta de atención psicosocial	Intralaboral	Resultado nivel de riesgo alto y muy alto de BFRP	Marzo
Diseñar guía de intervención dirigida al manejo de las situaciones afectivas y emocionales (caja de herramientas)	Intralaboral	Demandas emocionales	Marzo
Taller dirigido a manejo y fortalecimiento de la salud emocional	Estrés	NA	Marzo
Capacitación sobre habilidades de manejo de estrés	Estrés	NA	Abril
Realizar caminatas ecológicas	Estrés	NA	Abril, Julio, Octubre, Diciembre
Realizar acompañamientos individuales y grupales	Estrés	NA	Mensual
Diseñar protocolo promoción de buen trato y convivencia hacia las servidoras (es)	Extralaboral	Relaciones sociales en el trabajo	Marzo
Conformar grupos de redes de apoyo social a población en riesgo critico (grupos WhatsApp, brigadistas apoyo emocional)	Intralaboral	Demandas emocionales	Abril
Capacitación Brigadistas apoyo emocional	Intralaboral	Demandas emocionales	Junio
Realizar inspecciones de puesto de trabajo a personas con nivel de riesgo critico (alto, muy alto)	Intralaboral	Demandas ambientales y esfuerzo físico Demandas de carga mental	Abril, Julio, Octubre, Diciembre
Taller de comunicación asertiva, habilidades comunicativas	Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Mayo
Taller de trabajo en equipo y relaciones sociales	Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Julio
Taller resolución de conflictos	Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Agosto
Capacitación sobre finanzas personales	Extralaboral	Situación económica del grupo familiar	Septiembre
Capacitación sobre proyecto de vida	Extralaboral	Relaciones familiares	Octubre
Capacitación Administración del tiempo dentro y fuera del trabajo	Intralaboral Extralaboral	Demandas cuantitativas Tiempo fuera del trabajo	Noviembre
Apoyar el diseño del plan de reconocimiento social a las funcionarias(os)	Intralaboral	Recompensa derivada de la pertenencia a la organización	Febrero