



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

SST-POL-03

V.2

29/08/2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN..... 3

2. OBJETIVO..... 4

3. ALCANCE..... 4

4. RESPONSABLES..... 4

6. CONTEXTO DE LA ENTIDAD..... 6

7. DESARROLLO DE LA POLÍTICA..... 6

1. INTRODUCCIÓN

La presente **Política de Prevención de Riesgo Psicosocial** establece los lineamientos, principios y compromisos institucionales orientados a promover entornos de trabajo saludables, prevenir la aparición de factores de riesgo psicosocial y proteger la salud mental y el bienestar laboral e integral de todas las personas vinculadas a la entidad.

Reconociendo que los riesgos psicosociales pueden originarse en las condiciones de trabajo, la organización, el clima laboral y las relaciones interpersonales, esta política busca identificar, evaluar, intervenir y hacer seguimiento a dichos factores de manera oportuna y eficaz. Con ello, se pretende no solo prevenir afectaciones físicas, emocionales y sociales derivadas del trabajo, sino también fortalecer las capacidades y competencias que favorezcan la calidad de vida laboral.

Este compromiso institucional se fundamenta en el marco normativo vigente en Colombia, particularmente en lo dispuesto por la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2404 de 2019 y demás disposiciones legales aplicables, así como en las políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

De esta manera, la entidad asume la prevención de riesgos psicosociales como una responsabilidad compartida entre empleador y trabajadores, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la participación, la comunicación efectiva y el autocuidado, en concordancia con los principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

La gestión de los riesgos psicosociales constituye un componente esencial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que estos factores, de no ser identificados y controlados oportunamente, pueden generar consecuencias negativas en la salud física y mental de las personas, impactar el clima laboral y disminuir la productividad organizacional.

En el ámbito laboral, la exposición a condiciones como sobrecarga de trabajo, ambigüedad de funciones, deficiencias en la comunicación, conflictos interpersonales o entornos poco saludables, puede derivar en estrés crónico, agotamiento emocional, disminución del compromiso organizacional y, en casos más graves, en el desarrollo de trastornos de salud mental.

En este sentido, la implementación de la presente política responde a la necesidad de establecer directrices claras que permitan prevenir, identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial, promoviendo un equilibrio entre las demandas laborales y las capacidades de los trabajadores, así como la generación de un entorno que favorezca su desarrollo humano y profesional.

2. OBJETIVO

Promover un ambiente de trabajo sano y seguro, basado en lineamientos de cordialidad, igualdad, no discriminación, confianza y respeto, que ayuden a fortalecer las relaciones intralaborales, extralaborales en pro de mantener el clima laboral dentro de la Entidad.

3. ALCANCE

Abarca a todos los centros de trabajo incluyendo a todos los funcionarios (as), contratistas y partes interesadas del Idartes. Promoviendo un ambiente de trabajo saludable y seguro, basado en la cordialidad, la igualdad, el respeto y la confianza

4. RESPONSABLES

Director General

- Liderar y respaldar la implementación de la política, garantizando que se dispongan los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su ejecución.
- Incluir la prevención de riesgos psicosociales como una prioridad estratégica dentro de la planeación institucional.
- Aprobar los planes, programas y actividades que se deriven de la política.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, el bienestar y la prevención de riesgos laborales.

Subdirección Administrativa y Financiera

- Asegurar la asignación presupuestal y la gestión administrativa requerida para la ejecución de las acciones contempladas en la política.
- Facilitar la adquisición de herramientas, servicios y capacitaciones necesarias para el control y prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de la política y velar por la mejora continua de los procesos asociados.

Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- Liderar la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades de prevención, intervención y promoción relacionadas con los riesgos psicosociales.
- Realizar la identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial, utilizando los instrumentos definidos por la normativa vigente (Resolución 2404 de 2019)
- Diseñar e implementar programas de sensibilización, capacitación y formación para todos los niveles de la organización.
- Proponer acciones correctivas y de mejora derivadas de las evaluaciones y diagnósticos realizados.
- Coordinar acciones con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para fortalecer las estrategias preventivas.

Jefes Inmediatos y Líderes de Área

- Garantizar que las condiciones de trabajo bajo su supervisión favorezcan un ambiente laboral saludable y libre de riesgos psicosociales.
- Detectar y reportar oportunamente situaciones o condiciones que puedan representar riesgos psicosociales.
- Promover la comunicación abierta y el manejo constructivo de conflictos dentro de su equipo.
- Facilitar la participación de su personal en las actividades de evaluación, capacitación e intervención programadas por el Equipo SST.

Colaboradores

- Participar activamente en las actividades de prevención, identificación y control de riesgos psicosociales.
- Cumplir con las disposiciones y procedimientos establecidos en la política y en los programas de SST.
- Informar de manera oportuna a su jefe inmediato o al Equipo SST sobre cualquier situación que pueda representar un riesgo psicosocial.
- Practicar el autocuidado y promover relaciones interpersonales respetuosas y colaborativas.
- Contribuir al mantenimiento de un clima laboral positivo y a la construcción de un ambiente de trabajo saludable.

5. DEFINICIONES

Ambiente de trabajo saludable: Conjunto de condiciones físicas, sociales, organizacionales y psicológicas que favorecen el bienestar integral de los trabajadores y promueven un adecuado desarrollo personal y profesional.

Bienestar laboral: Estado de satisfacción física, mental y social de los trabajadores, derivado de condiciones de trabajo seguras, relaciones laborales positivas y un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral.

Clima laboral: Percepción compartida que tienen los miembros de una organización sobre el entorno de trabajo, incluyendo relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo y condiciones organizacionales.

Factores de riesgo psicosocial: Condiciones presentes en una situación laboral relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de la tarea o el entorno, que tienen la capacidad de afectar positiva o negativamente la salud, el rendimiento y el bienestar del trabajador.

Prevención: Conjunto de acciones planificadas y ejecutadas con el fin de evitar la aparición de enfermedades, lesiones o daños derivados de factores de riesgo en el entorno laboral.

Promoción de la salud mental en el trabajo: Estrategias y acciones que buscan fortalecer las capacidades psicológicas, emocionales y sociales de los trabajadores, potenciando su resiliencia y su bienestar general.

Salud mental: Estado de bienestar en el cual la persona es consciente de sus capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Disciplina que busca promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, previniendo los riesgos que puedan afectarlos en el desarrollo de su labor.

Trabajo seguro: Actividad laboral realizada en condiciones que respetan la dignidad humana, garantizan seguridad física y psicológica, y promueven la equidad y el desarrollo personal y profesional.

6. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

EL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (Idartes) en la ejecución de su modelo como gestor de las prácticas artísticas en Bogotá, por medio de la alta dirección, diseña y establece la política de prevención del riesgo psicosocial, con el fin de promover un ambiente de trabajo armonioso, en pro del beneficio de la dignidad humana, basado en lineamientos de cordialidad, equidad, inclusión y respeto, que ayuden a fortalecer las relaciones a través de la aplicación de diferentes herramientas que ayuden a minimizar y prevenir dichos factores ocasionados por conductas humanas y la interacción dentro del entorno laboral, de tal forma que propicie una cultura de cero tolerancia frente a casos de acoso laboral, discriminación o maltrato.

De igual manera, la alta dirección de Idartes, busca a través de esta política y de la conformación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), del Comité de Convivencia Laboral (CCL), la prevención de las conductas de acoso laboral y la aparición de factores de riesgo psicosociales, con el fin de garantizar la calidad de vida y generar conciencia colectiva, destinando los recursos humanos, físicos, técnicos, tecnológicos y financieros necesarios para su implementación.

7. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

Idartes establecerá mecanismos que ayudarán a la prevención de todos los riesgos psicosociales, derivados de las relaciones humanas, en concordancia con el código de ética y buen gobierno, asegurando el cumplimiento normativo y mediante las siguientes acciones:

- Realizar la aplicación del instrumento para la identificación del riesgo psicosocial y así mismo definir el plan de intervención, seguimiento y monitoreo de este riesgo.
- Garantizar la conformación y el funcionamiento del CCL como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral
- Establecer un procedimiento interno conciliatorio y efectivo, para dar trámite y solución a las conductas que se enmarquen como acoso laboral.
- Promover actividades de sensibilización y capacitación que mitiguen los factores de riesgo psicosocial, de tal forma, que se promueva la importancia de los valores y el buen trato en pro del favorecimiento del clima laboral en todos los niveles de la Entidad.
- Comunicar los mecanismos y protocolos de denuncia para las conductas de acoso laboral por medio de las estrategias de comunicación interna.
- Establecer canales efectivos y asertivos para mantener el clima laboral en la Entidad.
- Estructurar un protocolo de atención en casos de acoso laboral, acoso sexual laboral, atención de violencias basadas en género y discriminación
- Promover el uso del acompañamiento psicosocial con el fin de mitigar factores de riesgo a nivel individual

Esta política está publicada y disponible para los funcionarios (as), contratistas y partes interesadas.

Firmado en Bogotá D.C. a los 01 del mes de sept de 2025


MARÍA CLAUDIA PARIAS DURÁN
Directora General
Instituto Distrital de las Artes – Idartes

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
1	2024-09-18	Se crea la política en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", y el Decreto 1072 de 2.2.4.6.8 Obligación de los empleadores.
2	2025-08-29	Se actualiza la política en cumplimiento con el Decreto 1072 de 2015 establece la obligatoriedad de que las empresas, como parte de su SG-SST, realicen una revisión y actualización anual periódica de las políticas. adicionalmente, se incluye en el desarrollo de la política el promover el uso del acompañamiento psicosocial con el fin de mitigar factores de riesgo a nivel individual

CONTROL DE APROBACIÓN

ESTADO	FECHA	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ	2025-08-27	DIANA ALEXANDRA ALFARO PRIETO	ENLACE MIPG
REVISÓ	2025-08-28	YAIZA KATHERINE PINTO GUERRERO	REFERENTE MIPG
APROBÓ	2025-08-28	ANDRES FELIPE ALBARRACIN RODRIGUEZ	LIDER DE PROCESO
AVALÓ	2025-08-29	DANIEL SANCHEZ ROJAS	JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

COLABORADORES

NOMBRE
DIANA ALEXANDRA ALFARO PRIETO
ROXANA CAROLINA MONTERROSA DOMINGUEZ
ELSY ROCIO VIVAS BABATIVA