

 <p>UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</p>	<p><b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b></p>	<p>Código: GDTH-PG-004</p>	
	<p>Macroproceso: Gestión de Recursos</p>	<p>Versión: 01</p>	
	<p>Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano</p>	<p>Fecha de Aprobación: 08/08/2022</p>	



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL  
PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL**



**SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
SG-SST**

**2022**

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	 <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1.JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Objetivo general.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>4 RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>6</b>
<b>4.1 Alta Dirección.....</b>	<b>6</b>
<b>4.2 Comité de convivencia laboral .....</b>	<b>6</b>
<b>4.3 Coordinador del SG-SST .....</b>	<b>6</b>
<b>4.4 Trabajadores .....</b>	<b>6</b>
<b>5. MARCO LEGAL .....</b>	<b>7</b>
<b>6. DEFINICIONES Y SIGLAS.....</b>	<b>7</b>
<b>7. MEDOTODOLOGIA .....</b>	<b>8</b>
<b>8. INDICADORES .....</b>	<b>13</b>
<b>9. CONTROL DE CAMBIOS .....</b>	<b>14</b>

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	 <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

## INTRODUCCIÓN

La **UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS**, pretendiendo cumplir los parámetros contemplados en la Política del Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el Trabajo, brinda el apoyo requerido para la creación de un programa integral y sistemático de la Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales de la Universidad, de acuerdo con los resultados arrojados en la Batería de Riesgo Psicosocial, de manera tal que garantice las condiciones de salud y trabajo óptimas satisfaciendo la calidad de vida laboral, tanto de sus funcionarios, como de sus contratistas.

Para ello ha realizado la identificación, evaluación, análisis e intervención sistemática de los posibles factores generadores de riesgo psicosocial que influyen en la dinámica de la organización y que pueden a futuro, generar patologías relacionadas con estrés laboral. Se pretende con este Programa generar a futuro hábitos saludables que anticipen la aparición de malestar psicológico y físico, así como mejorar la salud individual y colectiva de los funcionarios y contratistas.

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	 <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

## 1.JUSTIFICACIÓN

Entendiendo los factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de la organización, que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo, se hace perentorio realizar intervención de estos aspectos que, como factor de riesgo, van minando la salud y el bienestar de los trabajadores en su ambiente de trabajo.

El Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección de Riesgos Profesionales, dentro de sus objetivos, cuenta con la promoción y el desarrollo de metodologías validadas en Colombia, para el estudio de estos factores de riesgo psicosocial, definiendo reglamentaciones y responsabilidades que se deben asumir para todo el proceso – identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo – en la búsqueda de una cultura de prevención a la posible exposición de factores de riesgo psicosocial.

Por lo tanto, desde la perspectiva de la Universidad el objetivo primordial en Seguridad y Salud en el Trabajo, es implementar políticas de calidad que establezcan una relación compartida entre la buena salud de sus trabajadores y el mejoramiento en las condiciones de la calidad del trabajo, con el único fin de prestar servicios con calidad, sin desmejorar las condiciones de salud de los trabajadores.

Es por ello, que la **UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS**, comprometida con la implementación de Programas que permitan la generación de culturas seguras, donde se generen hábitos y comportamientos preventivos de todo tipo de enfermedades laborales que tengan origen en los peligros psicosociales a los que se encuentran expuestos tanto servidores públicos, como sus contratistas, en el continuo desarrollo de su actividad laboral y dando cumplimiento a la normatividad existente con respecto a la prevención del Riesgo psicosocial (Resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019 por las cuales se establecen disposiciones, se definen responsabilidades y se sugieren acciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo, establece el presente programa en aras de que se convierta en un importante insumo para la identificación e intervención de aquellas circunstancias que los generan, con el fin de mitigarlos o minimizarlos, además de cumplir con las disposiciones legales que, para tal fin fueron reglamentadas por la Resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019.

De acuerdo con lo anterior, la **UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS**, realizó la medición de los “Factores de Riesgo psicosocial” en el año 2018 a los funcionarios de la Universidad con una muestra de 478 funcionarios, utilizando el instrumento que para ese objetivo ha sido aprobado por el Ministerio de La Protección Social en el año 2010 (hoy Ministerio de Trabajo). Este instrumento divide la población de trabajadores en dos formas: La forma A dirigida a profesionales, técnicos y a quienes tienen personal a cargo y la Forma B dirigida a operativos y auxiliares. Los resultados evidenciaron que el 14.7% de los trabajadores Forma A, consideran que sus niveles de Estrés son Altos y Muy altos, mientras que el 1.9% de los trabajadores Forma B, consideran que están expuestos a niveles de Estrés Muy Altos, para un total de 16.6%

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	 <b>Sistema Integrado de Gestión</b>
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

En los factores Intralaborales se destacan los siguientes aspectos que requieren intervención, de Control sobre el trabajo, claridad del rol y capacitación; de Liderazgo y Relaciones Sociales, retroalimentación del desempeño y relaciones sociales en el Trabajo, de Demandas del Trabajo, Influencia del trabajo y carga mental, y de recompensas, reconocimiento y compensación.

Teniendo en cuenta lo anterior se hace necesaria la priorización de actividades, para mitigar los riesgos mencionados mediante una metodología sistemática encaminada a identificar, monitorear e intervenir el factor psicosocial.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo general

Establecer y ejecutar actividades para prevenir a los trabajadores de la **UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS**, de los potenciales efectos sobre la salud causados por la exposición ocupacional al riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación y/o intervención del factor de riesgo, así como el seguimiento y educación de la población expuesta.

### 2.2 Objetivos específicos

- Fortalecer las condiciones personales de los trabajadores para un manejo asertivo de aquellas condiciones estresantes de las Dimensiones de Claridad del Rol y Capacitación.
- Fortalecer las condiciones personales de los trabajadores para un manejo asertivo de aquellas condiciones estresantes de las Dimensiones de Retroalimentación del Desempeño y Relaciones Sociales en el Trabajo.
- Fortalecer las condiciones personales de los trabajadores para un manejo asertivo de aquellas condiciones estresantes de las Dimensiones de Influencia del trabajo y Carga Mental.
- Fortalecer las condiciones personales de los trabajadores para un manejo asertivo de aquellas condiciones estresantes de las Dimensiones de Claridad del Rol y Capacitación de Reconocimiento y Compensación.
- Identificar posibles factores de protección susceptibles de desarrollar en los trabajadores, según las situaciones de trabajo diarias.

## 3. ALCANCE

El presente programa tiene un alcance para todos los funcionarios y trabajadores de la Universidad Distrital.

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	 <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

## 4 RESPONSABILIDADES

Para el desarrollo de este programa participan los siguientes roles dentro de la Universidad:

### 4.1 Alta Dirección

- Disponer de los recursos humanos, técnicos y económicos, necesarios para la ejecución de las actividades propuestas.
- Velar por el cumplimiento de los requisitos legales y normativos asociados con los factores de riesgo psicosocial y garantizar el seguimiento de las condiciones de salud.
- Facilitar los medios para lograr el cuidado integral de la salud de los colaboradores y de los ambientes de trabajo.
- Asegurar que las actividades de intervención, prevención y promoción contemplen a toda la comunidad trabajadora de la Universidad.

### 4.2 Comité de convivencia laboral

- Asegurar la participación de la comunidad trabajadora en el Comité de Convivencia Laboral y permitir su libre funcionamiento.

### 4.3 Coordinador del SG-SST

- Programar y ejecutar las actividades del Programa de Riesgo Psicosocial.
- Aprobar el Programa de Vigilancia Epidemiológica y su respectivo plan de trabajo (cronograma)
- Evaluar el desarrollo e implementación del PVE-Riesgo Psicosocial.
- Garantizar la custodia de la información individual en el marco del diagnóstico y la firma del consentimiento informado.

### 4.4 Trabajadores

- Asistir a las capacitaciones y actividades programadas por el SGSST-
- Asistir a las entrevistas personalizadas para el tratamiento de riesgo según resultado.
- Procurar el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés relacionado con los factores psicosociales extralaborales e individuales.
- Informar de manera oportuna si detecta alguna situación que logrará incrementar el nivel de riesgo de los factores psicosociales.
- Suministrar información clara y veras sobre su salud.

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	 <b>SIGUD</b>
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

## 5. MARCO LEGAL

**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.”

**Ley 1562 de 2012** “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.

**Resolución 652-1356 de 2012** “Por la que se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas”.

**Resolución 2646 de 2008** “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, de 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.”

**Resolución 2404 de 2019** “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.”

**Decreto 1477 de 2014** “Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales, modifica al Decreto 2566 de 2009.”

**Decreto 1443 de 2014** Establece las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En su artículo 3 referente a Seguridad y Salud en el trabajo, posteriormente fue compilada en el Decreto 1072 de 2015 en su libro 2 Título 4 Capítulo 6 “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

**Circular 064 de 2020** “Por la cual se deben tomar las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.”

## 6. DEFINICIONES Y SIGLAS

**Carga de trabajo:** tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

**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.

**Efectos negativos en la salud:** alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

**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.

**Factor de riesgo:** posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

**Factores de riesgo psicosociales:** condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**Factor psicosocial:** Es una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organización, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo (personal o colectivo). Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces un factor psicosocial laboral.

**Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional:** Dotado de capacidad funcional para la recopilación, análisis y difusión de datos, vinculados a los programas de salud en el trabajo. Abarca las actividades realizadas en el plano de la persona, el grupo, la empresa, la comunidad, la región o el país para detectar y evaluar toda alteración significativa de la salud causada por las condiciones de trabajo. Registran casos de muerte, enfermedad, lesión o exposición al riesgo y evalúan la frecuencia con que se producen.

**PVE:** Programa de Vigilancia Epidemiológico.

**PVERS:** Programa de Vigilancia Epidemiológico del riesgo psicosocial.

**Riesgo:** probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

## 7. METODOLOGIA

El Programa de Vigilancia Epidemiología para la Prevención Riesgo Psicosocial - PVERS, contempla seis etapas generales:

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

ETAPAS	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Identificar necesidades de la Institución.	<p>Previamente a la aplicación de métodos para la medición del riesgo se deberán identificar estudios o diagnósticos anteriores para la medición del riesgo psicosocial que permita reconocer características de la Universidad, partiendo de las siguientes fuentes de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnósticos anteriores.</li> <li>• Población trabajadora a la que le han aplicado la batería.</li> <li>• Resultados obtenidos</li> <li>• Resultados con ALTO riesgo</li> <li>• Acciones aplicadas</li> <li>• Grupos focales</li> <li>• Resultados según el riesgo: Bajo, Medio, Alto y Muy Alto.</li> <li>• Diagnóstico de condiciones de salud</li> <li>• Accidentalidad</li> <li>• Ausentismo</li> <li>• Matriz de identificación de peligros</li> <li>• Diagnóstico de consumo de sustancias psicoactivas</li> <li>• Estado de la gestión organizacional</li> </ul>	SGSST PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL DE LA ARL
2	Definir población objeto: identificar puestos de trabajos, proceso y tipos de actividades que generen una mayor exposición al riesgo.	<p>La población objeto se definirá según estudios anteriores, destacando que su periodicidad será cada 2 años.</p> <p>Se definirán tres poblaciones objeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionarios de planta: servidores públicos, docentes de planta y trabajadores oficiales.</li> <li>• Contratistas y docentes ocasionales.</li> <li>• Trabajadores que obtuvieron como resultado riesgo alto y muy alto en la evaluación del riesgo psicosocial (batería) realizado en año anteriores.</li> </ul>	SGSST PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL DE LA ARL

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

3	Medición y Evaluación de efectos del Riesgo Psicosocial.	<p>La Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo contrató un estudio con la Universidad Javeriana por medio de la cual diseñaron cuestionario para la medición del riesgo conocido como “BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL” conformada por dos tipos de cuestionarios: Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos; Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.</p> <p>Para su aplicación se deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El psicólogo especializado en SST iniciará el proceso de sensibilización, para ello se realizarán jornadas para la aplicación de la metodología que consistirán en: informar acerca de compromiso general, realizar sensibilización a los trabajadores y firma de consentimiento informado.</li> <li>2. Realizar cronograma por cada sede para la aplicación de la batería, previo a esto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se informará a los Líderes de Procesos y decanaturas cronograma para la citación del personal.</li> <li>• Se informará del tiempo a disponer por parte del trabajo, el cual oscila entre 1 a 2 horas.</li> <li>• El día de su aplicación, se entregará cuestionario en físico el cual el trabajador podrá rechazar o aprobar su desarrollo.</li> </ul> </li> </ol>	SGSST ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL DE LA ARL PROVEEDOR
---	--	---	--

 <p>UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</p>	<p><b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b></p>	<p>Código: GDTH-PG-004</p>	
	<p>Macroproceso: Gestión de Recursos</p>	<p>Versión: 01</p>	
	<p>Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano</p>	<p>Fecha de Aprobación: 08/08/2022</p>	

<p><b>4</b></p>	<p>Intervención del Riesgo Psicosocial desde SST</p>	<p>Como resultado de la evaluación de factores psicosociales y sus efectos se definirán grupos de intervención y prioridades temporales para iniciar la intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar plan de trabajo y actividades para la control y prevención del riesgo psicosocial.</li> <li>• Generar medidas preventivas frente a los niveles de alto y muy alto, identificados en la evaluación del Riesgo Psicosocial: actividades enfocadas a la prevención del riesgo, charlas, capacitación, grupos focales, entrevistas para el manejo del riesgo.</li> <li>• Priorizar el riesgo como ALTO generando grupos focales y entrevistas personalizadas para tratar los hallazgos, por medio de asesorías brindadas por la psicóloga.</li> <li>• Establecer como riesgo medio o bajo y definir actividades y estrategias preventivas para el control y manejo del riesgo.</li> <li>• Diseñar plan de capacitación, tratando temas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sueño Saludable</li> <li>-Relaciones interpersonales en el trabajo</li> <li>-Trabajo en equipo</li> <li>-Resolución de conflictos</li> <li>Comunicación</li> </ul> </li> </ul>	<p>SGSST PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL DE LA ARL</p>
-----------------	--	---	--

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

		-Manejo de emociones Habilidades para la coordinación del personal (Líderes)					
5	Medidas administrativas de intervención	<p>A continuación, se mencionan las actividades que desde las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo se pueden adelantar desde la Universidad para la prevención del Riesgo Psicosocial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de perfiles de cargo o manual de funciones.</li> <li>• Identificación de los cargos que se exponen a altas demandas de la jornada de trabajo.</li> <li>• Elaboración o actualización del programa de formación el cual debe incluir actividades que favorezcan la profundidad y actualización técnica de los trabajadores.</li> <li>• Adopción y aplicación de la evaluación desempeño.</li> <li>• Elaboración o actualización, del procedimiento de gestión del cambio.</li> <li>• Identificación del tipo de liderazgo que requiere la Universidad y formar a los líderes en esta habilidad.</li> </ul>	TALENTO HUMANO Y SGSST				
6	Ingreso al PVERS	<p>Ingresarán al PVERS las personas que tengan un diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente o las personas que en diagnósticos anteriores hayan obtenido resultados de ALTO o MUY ALTO. Los criterios específicos para su inclusión serán:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Criterio de ingreso</th> <th>Fuente de información</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Resultados de la medición de factores intra y extra laborales.</td> <td>Cuestionario de batería y estudios de</td> </tr> </tbody> </table>	Criterio de ingreso	Fuente de información	Resultados de la medición de factores intra y extra laborales.	Cuestionario de batería y estudios de	SGSST PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL DE LA ARL
Criterio de ingreso	Fuente de información						
Resultados de la medición de factores intra y extra laborales.	Cuestionario de batería y estudios de						

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

			puestos de trabajo.		
		Diagnósticos de enfermedades de tipo psicosocial	Reporte de condiciones de salud.		
<b>7</b>	Evaluación del PVE de riesgo psicosocial y retroalimentación	Diseño de indicadores para la evaluación del PVE-RIESGO PSICOSOCIAL.			SGSST

## 8. INDICADORES

Los indicadores que se proponen en el Programa permiten identificar la evolución en el tiempo del agente del riesgo y sus efectos en la población expuesta, estos se calcularán anualmente.

TIPO	NOMBRE	INDICADOR	OBJETIVO	META
Cobertura	Cumplimiento de actividades	Número de actividades realizadas/Número de actividades programadas*100	Evaluar la ejecución de las actividades del PVE con base en lo planeado	100%
Cobertura	Proporción de trabajadores que participaron en la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial	No. Personas que participaron en la evaluación /No. De personas objeto de la evaluación * 100	Evaluar la participación de los trabajadores en las actividades proyectadas en el programa	100%
Cobertura	Proporción de personas cubiertas con las acciones de intervención	No. de personas cubiertas con la intervención/No. de personas objeto de la intervención en el periodo*100	Realizar intervención del riesgo psicosocial según resultados obtenido de la Batería.	100%
Resultados	Cantidad de trabajadores con nivel alto y muy alto en	No. de trabajadores con nivel alto y muy alto/Total de	Identificar trabajadores con valores ALTO y MUY ALTO.	100%

 <b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b> <b>FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS</b>	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Código: GDTH-PG-004	 <b>Sistema Integrado de Gestión</b>
	Macroproceso: Gestión de Recursos	Versión: 01	
	Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Fecha de Aprobación: 08/08/2022	

	el total de factores	trabajadores evaluados*100		
Resultados	Cantidad de personas que presentan patologías de interés psicosocial	No. de casos nuevos de enfermedad de interés psicosocial en el periodo/Promedio total de trabajadores en el periodo*100	Identificar personal que presente patologías relacionadas al riesgo psicosocial y estrés para su intervención.	100%

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION
08-2022	01	Creación del Programa de vigilancia epidemiológica de prevención del riesgo psicosocial