

DISEÑO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA  
PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL APLICADO A LA EMPRESA  
BELMONT TRADING COLOMBIA S.A.S.

1

Cindy Julieth Burbano Barreto  
Alejandra María Chaves Bossa

Universidad ECCI  
Dirección de Posgrados  
Especialización en Gerencia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo  
Bogotá D. C., Colombia  
Junio 2019

DISEÑO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA  
PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL APLICADO A LA EMPRESA  
BELMONT TRADING COLOMBIA S.A.S.

2

Cindy Julieth Burbano Barreto  
Alejandra María Chaves Bossa

Asesor:  
Julietha Oviedo Correa

Universidad ECCI  
Dirección de Posgrados  
Especialización en Gerencia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo  
Bogotá D. C., Colombia  
Junio 2019

Copyright © 2019 por Cindy Julieth Burbano Barreto & Alejandra María Chaves Bossa.<sup>3</sup>  
Todos los derechos reservados.

## **Dedicatoria**

4

Dedicamos esta investigación principalmente a la gloria de Dios ya que es por Él y con Él que todo esto es posible. A nuestras familias, quienes con su apoyo incondicional hacen que cada paso de nuestras vidas sea significativo. Finalmente, a todos los trabajadores cuya calidad de vida esperamos mejorar poniendo a su servicio nuestro conocimiento y esfuerzo.

## **Agradecimientos**

5

A nuestros docentes quienes con tanta paciencia y entrega compartieron su conocimiento con nosotras y por encima de todo, a Dios por guiar nuestras decisiones y nuestros pasos, infinitas gracias.

A mi compañera Cindy por confiar en mi trabajo, por su gran dedicación, y especialmente por haberse aventurado conmigo en este viaje aún sin saber mucho de mí al principio. Dios ha sido muy benevolente al ponerte en mi camino.

A mi compañera Alejandra, por compartir sus experiencias y conocimientos conmigo, por permitirme ser su compañera en este grandioso proyecto.

Este documento consolida la información del proyecto llevado a cabo, en donde inicialmente se contempla la contextualización de la problemática y la delimitación de la misma, la cual obedece a la necesidad de diseñar un Programa de Vigilancia Epidemiológico de Factores de Riesgo Psicosocial en la organización Belmont Trading Colombia S.A.S en Cota, Cundinamarca, tomando como punto de partida el impacto que factores como el estrés, las condiciones de trabajo y el entorno laboral, pueden tener sobre la salud mental y física del trabajador. En esta investigación de carácter cuantitativa descriptiva se tomó como muestra a 20 trabajadores de la compañía sobre los cuales se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana con el fin de determinar los factores a los que se encuentran expuestos para posteriormente analizarlos, clasificarlos y proponer una intervención de acuerdo a los hallazgos.

**Abstract**

This document consolidates the information of the project carried out, which initially contemplates the contextualization of the problem and its delimitation, which obeys the need to design an Epidemiological Surveillance Program of Psychosocial Risk Factors in the Belmont Trading Colombia S.A.S in Cota, Cundinamarca, taking as a starting point the impact that factors such as stress, working conditions and the workplace itself can have on the mental and physical health of the worker. In this descriptive quantitative research, 18 company employees were sampled, on which the Instrument Battery for the

Psychosocial Risk Assessment of the Ministry of Social Protection and the Pontificia 7

Universidad Javeriana was applied in order to determine the factors to which they are exposed to later analyze, classify and propose an intervention according to the findings.

## Tabla de Contenidos

8

|  |    |
|--|----|
| Resumen.....                                     | 6  |
| Abstract.....                                    | 6  |
| Planteamiento del problema.....                  | 10 |
| Contextualización .....                          | 10 |
| Pregunta de investigación .....                  | 12 |
| Sistematización de la pregunta.....              | 12 |
| Objetivos.....                                   | 13 |
| General.....                                     | 13 |
| Específicos .....                                | 13 |
| Justificación y delimitación .....               | 14 |
| Justificación .....                              | 14 |
| Delimitación.....                                | 16 |
| Limitaciones.....                                | 16 |
| Marcos de referencia.....                        | 17 |
| Estado del arte.....                             | 17 |
| Marco Teórico.....                               | 23 |
| Marco Legal .....                                | 31 |
| Hipótesis .....                                  | 33 |
| Diseño Metodológico.....                         | 33 |
| Paradigma .....                                  | 33 |
| Tipo de investigación.....                       | 33 |
| Método.....                                      | 34 |
| Fases de la investigación.....                   | 34 |
| Fase preliminar.....                             | 34 |
| Fase uno .....                                   | 35 |
| Fase dos.....                                    | 36 |
| Fase tres .....                                  | 37 |
| Cronograma.....                                  | 37 |
| Recursos.....                                    | 38 |
| Económicos.....                                  | 39 |
| Humanos .....                                    | 39 |
| Técnicos .....                                   | 40 |
| Instrumentos.....                                | 40 |
| Consentimiento informado.....                    | 42 |
| Población.....                                   | 42 |
| Muestra .....                                    | 42 |
| Criterios de inclusión .....                     | 44 |
| Criterios de exclusión .....                     | 44 |
| Resultados.....                                  | 45 |
| Análisis e interpretación de los resultados..... | 45 |
| Discusión.....                                   | 69 |
| Análisis Financiero .....                        | 71 |



|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Conclusiones y recomendaciones ..... | 739 |
| Referencias.....                     | 76  |
| Anexos .....                         | 81  |
| Anexo 1.....                         |     |
| Anexo 2.....                         |     |

### **Listado de Tablas**

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Cronograma de la investigación .....                                | 38 |
| Tabla 2 Relación recursos PVE .....   | 59 |
| Tabla 3 Control en los procesos PVE .....                                   | 62 |
| Tabla 4 Control en las personas PVE .....                                   | 62 |
| Tabla 5 Indicadores PVE .....   | 63 |
| Tabla 6 Programa Vigilancia Epidemiológica para entrega a la compañía ..... | 68 |
| Tabla 7 Relación de ejecución del gasto.....                                | 72 |

### **Listado de Ilustraciones**

|   |    |
|---|----|
| Ilustración 1 Flujograma P.V.E (Compañía de Seguros de Vida Colmena S.A, s.f.).....                     | 29 |
| Ilustración 2 Ficha técnica Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010) ..... | 41 |
| Ilustración 3 Distribución por sexo.....  | 45 |
| Ilustración 4 Estado civil .....  | 46 |
| Ilustración 5 Escolaridad.....  | 46 |
| Ilustración 6 Antigüedad en la compañía.....  | 47 |
| Ilustración 7 Capacitación.....   | 49 |
| Ilustración 8 Participación y manejo del cambio .....   | 50 |
| Ilustración 9 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos ....                | 51 |
| Ilustración 10 Control y autonomía sobre el trabajo.....  | 52 |
| Ilustración 11 Demandas ambientales y de esfuerzo físico .....  | 53 |
| Ilustración 12 Demandas de carga mental .....   | 54 |
| Ilustración 13 Demandas de la jornada de trabajo .....  | 55 |
| Ilustración 14 Consistencia del rol.....  | 56 |
| Ilustración 15 Reconocimiento y compensación .....  | 57 |

### Contextualización

Belmont Trading Colombia S.A.S. es una compañía multinacional de origen estadounidense, que desde su llegada a Colombia en 2006 se ha dedicado a la gestión integral de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE). Hasta inicios de marzo de 2019, Belmont contaba con dieciocho trabajadores de los cuales 10 son operativos y 8 son administrativos. Desde mediados de ese mes, la empresa ha vinculado 30 trabajadores, sumando un total de 48 empleados a nivel nacional.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía ha realizado la identificación de peligros y valoración de riesgos a los cuales se encuentran expuestos sus empleados. Dentro de los riesgos identificados como prioritarios se encuentran el biomecánico, visual y psicosocial. Para este último, en junio de 2017 la empresa realizó la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, publicado en Julio de 2010. En los resultados de dicha batería, si bien los resultados no evidenciaron niveles generales de riesgo alto, sí alcanzaron puntajes en algunos aspectos que precisaron intervención.

Desde la aplicación de la batería en 2017 a la fecha, han transcurrido ya casi 2 años en los cuales la organización ha visto muchos cambios estructurales a nivel interno y en la planta de personal, razón por la cual se hace necesario como primera medida,

reevaluar el nivel de riesgo psicosocial en la organización, así como diseñar un Programa de Vigilancia Epidemiológica específicamente para este riesgo como medida preventiva. 11

Como lo menciona la Fundación Para la Prevención de Riesgos Laborales (2012) en sus fichas de prevención, el no evaluar ni atender preventivamente los riesgos psicosociales evidenciados en la organización, puede acarrear pérdidas significativas para la misma. Esto se ve reflejado en los resultados de los indicadores de ausentismo y accidentalidad debido a que la seguridad y la salud de los trabajadores se ve afectada producto del no tratamiento de los mismos, en padecimientos como: estrés, ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos, cardiovasculares, inmunitarios, hasta algunas contracturas y dolores de espalda.

Los programas de vigilancia epidemiológica cobran vital importancia como herramienta para la planeación, actuación y valoración de la práctica de la salud individual y colectiva. En Colombia, se dificultaba la implementación de los mismos, ya que no se cuenta con los sistemas apropiados para recopilación de la información ni la cultura del autocuidado. Sin embargo, el Gobierno se hace consciente de dicha situación y reglamenta la seguridad y salud en el trabajo, obligando a las organizaciones a identificar y tomar acción sobre estas problemáticas que afectaban a la población trabajadora.

¿Cómo diseñar el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial en la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S.?

**Sistematización de la pregunta**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos los trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S.?

¿Qué consecuencias ha traído para los trabajadores la presencia de los factores de riesgo psicosocial en la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S.?

¿Cómo ha mitigado Belmont Trading Colombia S.A.S. los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos sus trabajadores?

### **General**

Diseñar el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención y mitigación de riesgo psicosocial para la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S.

### **Específicos**

Realizar una nueva medición de riesgo psicosocial a los trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S, aplicando la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, con el fin de establecer el estado actual de la compañía.

Describir los resultados por medio de indicadores, para identificar las características de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa Belmont Trading Colombia S.A.S.

Establecer las actividades esenciales y prioritarias del programa de vigilancia epidemiológica para la minimización de efectos sobre el bienestar psicosocial de los trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S., así como las labores de seguimiento y control necesarias para el correcto funcionamiento del mismo.

**Justificación**

Toda organización requiere de recursos materiales, económicos y humanos para el desarrollo y crecimiento de sus actividades. Cuando algún equipo, maquinaria o herramienta se dañan por cualquier motivo la empresa recurre a su reparación o disposición final, según sea el caso. Sin embargo, no podemos afirmar que la solución sea tan sencilla cuando el recurso afectado no es material sino humano. Además de las múltiples afecciones a la salud física que puede tener como consecuencia el trabajo, las personas pueden sufrir en mayor o menor medida, daños o alteraciones a su salud mental como consecuencia de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial se definen como todas aquellas características de la organización y del trabajo cuyos efectos pueden impactar negativamente la salud de los trabajadores (Martín, Luceño, Talavera, Jaén, 2015). Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berra y Devesa (2002) afirman que “la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares”.

Dicho lo anterior, se hace relevante como primera medida identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en Belmont Trading Colombia S.A.S. y en qué grado estos afectan a los trabajadores de la organización, para posteriormente proceder con el diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica, el cual es un proceso que favorece la

organización de actividades con propósitos claros enmarcados en el contexto de la salud del recurso humano. 15

Esta investigación favorece así a los 18 trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S. de forma que el impacto de los factores de riesgo psicosocial se vean disminuidos, así como al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, la cual podrá garantizar el cumplimiento normativo de la Resolución número 2646 de 2008, la cual obliga a todas las empresas del territorio Colombiano a tomar acciones tendientes a la “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo”. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Adicional al cumplimiento normativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el diseño y eventual aplicación del PVE de factores de riesgo psicosocial, favorece a la empresa de la siguiente manera:

- Corto plazo: Identificación de factores de riesgo psicosocial prioritarios a intervenir en la población trabajadora, mejor estructuración del SG-SST.
- Mediano plazo: Cumplimiento en auditorías del Ministerio de Trabajo, confiabilidad ante clientes y demás partes interesadas, reducción de los niveles de ausentismo y por lo tanto de los gastos económicos derivados de incapacidades médicas, salarios por tiempo no trabajado, prestaciones sociales, etc.

- Largo plazo: Establecimiento de una cultura organizacional sana, libre de factores de riesgo para los trabajadores, reducción de los niveles de rotación de la organización, incremento de la productividad, mejoras significativas en el clima organizacional. 16

No se puede dejar de lado además los beneficios que el diseño y posterior aplicación de este programa trae a los trabajadores, a saber: mejores condiciones laborales, cuidado de su bienestar y salud, ambiente sano de trabajo que evita también que este tenga un impacto negativo sobre sus vidas personales y sus familiares.

Adicionalmente, este proyecto es relevante para los estándares de SST, puesto que podrá tomarse como referencia para otras empresas de similares características que requieran del diseño de un PVE de factores de riesgo psicosocial.

### **Delimitación**

La investigación se ejecutó en el lapso de tiempo comprendido entre diciembre de 2018 y mayo de 2019 y tuvo como finalidad diseñar el programa de vigilancia epidemiológico centrado en las medidas de prevención, seguimiento, evaluación y control del riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los colaboradores de la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S. en el desempeño de sus labores.

### **Limitaciones**

Teniendo en cuenta el contexto académico en el que se desarrolla el presente trabajo, es posible que el tiempo para el desarrollo en profundidad de la investigación,



diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial sea insuficiente.

17

## **Marcos de referencia**

### **Estado del arte**

Las investigaciones en torno a los factores psicosociales que afectan a la población en general son amplios y variados y se han venido desarrollando con mayor auge desde la década de los 80s.

Gómez & Rodríguez en 2018, realizaron la propuesta de programa de vigilancia epidemiológico para la gestión del riesgo osteomuscular aplicado a la empresa Promocon como parte de su trabajo de grado en la Especialización de Gerencia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Universidad ECCI en Colombia. Su meta fue identificar las complicaciones de salud o desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con la ejecución de las labores de los empleados de dicha organización, diseñando un programa de vigilancia epidemiológica que favoreciera la intervención, control y seguimiento del bienestar de los mismos. Si bien, este proyecto no se realizó abordando el factor de riesgo psicosocial, su importancia radica en que, de la misma forma que pretende este proyecto, las autoras abordaron la problemática que afectaba la salud y seguridad de los trabajadores desde el diseño de un PVE que organiza de manera sistemática y controlada las variables a tener en cuenta para lograr la disminución de exposición al riesgo y sus consecuencias, dando así pautas para la estructuración adecuada del programa según las

características de la organización, de los trabajadores, y de los objetivos que se intenta 18 alcanzar.

Otra referencia para diseñar el Programa de Vigilancia Epidemiológica objeto de esta investigación, es la planteada por las autoras Gazabón & Lank también en 2018, las cuales trazaron una propuesta para la Vigilancia Epidemiológica en la prevención de lesiones osteomusculares en la compañía G-VIAL S.A.S que, al igual que la anterior, aporta pautas para el bosquejo del Programa de Vigilancia Epidemiológica aplicado al riesgo psicosocial, asegurando que todas las fases del mismo sean cumplidas a cabalidad.

Así mismo, Prieto & Preciado en 2018, realizaron la identificación de los factores de riesgo psicosocial que se vivencian en los colaboradores de ASPAEN Gimnasio Yumaná y Yumanitos en la sede de la ciudad de Neiva-Huila como parte de su trabajo de grado en la Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI. El alcance de su proyecto hace parte del cumplimiento de uno de los objetivos de la presente investigación, por tanto, la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales expresada en el mismo, otorga parámetros de ejecución ante la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S. Esta investigación estuvo orientada principalmente hacia la identificación de los principales factores de riesgo psicosocial a los cuales estaban expuestos los trabajadores de ASPAEN. Los resultados arrojaron que el principal y más alto factor de riesgo se relacionaba con la *demandas del trabajo* la cual se trata de “demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de

responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas 19 de la jornada de trabajo” (Prieto & Preciado, 2018). El análisis de los investigadores permitió comprender que este factor psicosocial obedecía a los altos niveles de carga laboral y estrés que tenía el personal de la empresa, y que estos a su vez generaban conflictos en los relacionamientos entre compañeros, provocando además malestar emocional.

Si bien, en el trabajo citado no se identifican otros factores de riesgo psicosocial especialmente altos, la investigación tenía un alcance que no llegaba a proponer intervenciones a los hallazgos, cosa que este proyecto sí pretende mediante el diseño de un Programa de Vigilancia Epidemiológica de factores de Riesgo Psicosocial.

En Colombia, la documentación de los factores de riesgo psicosocial, y especialmente el diseño de programas tendientes a intervenirlos, se han desarrollado mediante los programas de vigilancia epidemiológica cuya implementación obedece a las características particulares de cada organización o grupo a intervenir. Para ejemplo de ello, García, Manrique, Cárdenas y Becerra en 2015, realizaron el diseño del programa de vigilancia epidemiológica aplicado al Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Con el fin de lograr dicha implementación se llevaron a cabo las siguientes fases: identificación del nivel de riesgo psicosocial mediante aplicación de batería de Riesgo Psicosocial, diseño e implementación del programa de vigilancia epidemiológica, y finalmente, monitoreo a los resultados del programa. Esta investigación obtuvo como resultado la mejora del

bienestar, la salud mental y la calidad de vida de los instructores del CEGAFE, mitigando la presencia de patologías causadas por el estrés ocupacional.

20

En el año 1999, Elo y Leppänen realizaron una investigación que tuvo una duración de 3 años, en la cual el objetivo principal fue ver de qué manera los programas de promoción de la salud implementados a nivel organizacional, impactaban el ambiente psicosocial de trabajo. Estos programas tuvieron como resultado la mejora en la percepción del bienestar laboral por parte de los trabajadores, el fortalecimiento de relaciones interpersonales y la reducción de enfermedades o patologías de orden psicosocial (estrés, burnout, etc.).

En el año 2009, Rodríguez llevó a cabo una investigación orientada a determinar los factores a los que los trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico en Venezuela estaban expuestos en el desarrollo de su labor. Para ello, al igual que en la investigación citada anteriormente, se hizo uso de un instrumento de medición. Este se llama Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y es una adaptación española de un instrumento diseñado inicialmente en Dinamarca. En los resultados de este proyecto se evidenció que el factor de riesgo principal fue el de *exigencias psicológicas* la cual, como explica Rodríguez (2009) hace referencia a personas que “tienen que trabajar con rapidez, pues en algunos casos, de la culminación de sus tareas dependen las del resto de la organización, quienes esperan impacientes por la finalización del trabajo”. Nuevamente, esta investigación permite vislumbrar los factores de riesgo, pero no propone la toma de acciones para mitigarlos, lo cual es

fundamental para generar cambios y realmente prevenir afecciones a la salud de los trabajadores. 21

Otro estudio que vale la pena citar es el realizado por Gil, Núñez & Selva en 2006, quienes se centraron en identificar qué impacto tiene el burnout o síndrome de agotamiento profesional sobre la salud cardiovascular de los trabajadores, específicamente de aquellos vinculados a áreas de prevención de riesgos laborales. La investigación fue realizada sobre una muestra de 312 participantes de diversas profesiones. Con el fin de encontrar la correlación entre el burnout y los síntomas cardiovasculares, se aplicaron dos herramientas: el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) adaptado a la población española por Gil-Monte, y “una escala compuesta por cinco ítems de los cuales los tres primeros hacen referencia a las alteraciones psicosomáticas producidas durante el ejercicio del trabajo y los dos restantes a problemas percibidos durante el último mes” (Gil, Núñez & Selva, 2006).

Los resultados de este estudio arrojaron una relación positiva entre la presencia de burnout y los síntomas cardíacos de algún tipo. Es decir, aquellos participantes cuya puntuación fue mayor en el síndrome de agotamiento profesional, fueron los mismos que reportaron algún síntoma cardiovascular (picadas, agotamiento, palpitaciones irregulares, etc.). La importancia de este estudio radica en que este permite apreciar de primera mano las consecuencias de la sobrecarga laboral y del riesgo psicosocial sobre la salud física de los trabajadores.

En 1989, Levav, Lima, Somoza, Kramer y González realizaron una investigación respecto a las bases epidemiológicas de la morbilidad psiquiátrica en América Latina y el Caribe, en el cual pretendían realizar un cálculo de cómo sería el crecimiento de las afecciones psicológicas en la población para el año 2000, es decir, con una proyección de 11 años. Dentro de sus resultados, encontraron que la cifra de defunciones causadas por causas con componentes psicosociales o psicopatológicos importantes sería de 352.265, cuando no se realizara una intervención oportuna. Así mismo, se supuso acertadamente que cada defunción producida tendría como consecuencia otro cierto número de personas afectadas por trastornos psicosociales a causa de dichas muertes. Cabe anotar que dentro de esta morbilidad psiquiátrica se contemplaron, entre otras cosas, los trastornos psicológicos derivados de factores propios del trabajo.

Para comprender el enfoque de este trabajo, es importante partir de dos conceptos fundamentales: Riesgo Psicosocial y Vigilancia Epidemiológica. Para entender el riesgo psicosocial, es importante comprender el concepto de salud: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 1946). Aquí se puede observar cómo el aspecto mental (psicológico) hace parte de los aspectos que determinan si un individuo es saludable o no. Ahora bien, el riesgo psicosocial es entonces, todo suceso o condición (en este caso del trabajo) que puede afectar el aspecto psicológico en el contexto social de la persona, rompiendo así ese estado de completo bienestar.

La evolución del estudio del riesgo psicosocial en Colombia se alinea a la normatividad expedida por organizaciones de contexto mundial, por tanto, indiscutiblemente se hace necesario hablar del objetivo de la medicina en el trabajo, planteado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en 1950:

“Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (OMS, 1957).

A pesar de que esta definición no referencia los riesgos psicosociales, en la misma se menciona que el trabajador debe ser ubicado en actividades para las cuales sus aptitudes fisiológicas y psicológicas sean acordes. Años más tarde, el mismo comité mixto relaciona dichos riesgos por medio de un estudio a la población migrante en algunas partes del mundo, sobre la repercusión de estos en la prevención de accidentes. 24

Esto abre la puerta a que en 1984 se lleve a cabo la novena reunión con el nombre “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”, donde se presenta a la industrialización como causa raíz de la presencia de los factores de riesgos psicosociales. No obstante, según el informe no es la única causa pues también influye el entorno social, económico y demográfico del individuo estudiado. Con el tiempo se definen entonces los factores psicosociales y la importancia de su medición.

Para Colombia, es a través del Ministerio de la Protección Social de Colombia que, en el año 2007, se realiza la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, permitiendo conocer la percepción de los trabajadores sobre este riesgo. Para el año 2008 se expide la Resolución 2646 “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” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Algunas circunstancias que aceleran la aparición de estos riesgos, son, por ejemplo: Exceso de trabajo, instrucciones contradictorias, desconocimiento en las



funciones a desarrollar, indecisión por parte de la Dirección, inestabilidad laboral, 25  
acoso psicológico y/o sexual, maltrato. De acuerdo al Ministerio de Trabajo, Migraciones  
y Seguridad Social del Gobierno de España, dichos contextos pueden generar en el  
trabajador a largo plazo enfermedades cardiovasculares, inmunitarias, respiratorias,  
gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales.

Así mismo, la Universidad de Valencia plantea que consecuencias como:  
Irritabilidad, desánimo, tropiezos para concentrarse, toma decisiones, comportamientos  
agresivos, nerviosos, afectan no solo al individuo, sino que redundan en la sociedad  
(familia, amigos, educación) y en la organización (ausentismo, reprocesos, baja  
productividad, lo que conllevan a pérdidas económicas, mala reputación organizacional).

De acuerdo a Moreno & Báez en 2010, los factores de riesgo psicosocial se  
caracterizan por:

- Tener una dimensión temporal y espacial: La mayoría de riesgos tienen una ubicación específica: Oficina, proyecto, sala de juntas, edificio, etc., también se encuentran situados en un instante determinado del tiempo, sin embargo, con los riesgos psicosociales no ocurre de la misma forma, éstos no tienen una localización concreta, no es posible establecer por ejemplo que la carga laboral esté asociada a un sitio definido ni tampoco se establece en un momento propio.
- Se dificulta la medición objetiva de los mismos: Otros riesgos pueden ser medidos por medio de instrumentos, por ejemplo: El nivel de iluminación,

la temperatura, las vibraciones, la contaminación auditiva, tienen 26

asociados un instrumento metrológico que permite establecer un resultado imparcial. Por el contrario, los riesgos psicológicos deben ser comparados de forma constante con las “percepciones y experiencias” (OIT, 1986) de un colectivo de personas.

- Repercuten en otros riesgos: En la repercusión general de unos riesgos a otros, se puede establecer que los otros riesgos traen consecuencias o promueven la aparición de riesgos psicosociales, y viceversa. No obstante, se han identificado mayores efectos desde los riesgos psicosociales, ya que, por ejemplo, sus consecuencias como la desconcentración, la falta de motivación, la irritabilidad, el estrés, propende a la equivocación y al reproceso, lo que conlleva a todo tipo de accidentes.
- Se ven afectados por otros factores: Toda la población de una organización no sufre las mismas consecuencias ante la exposición de un riesgo psicosocial, debido a que los trabajadores deben ser analizados como seres holísticos, que no solo laboran por el cumplimiento de unos objetivos económicos, sino también buscan reconocimiento, crecimiento y satisfacción personal.
- Su intervención es compleja: No es aún del todo claro, la forma adecuada de intervenir este tipo de riesgos, en algunas ocasiones son necesarios grandes esfuerzos, para cambiar por ejemplo la cultura organizacional, los

ideales y formas de actuar de los líderes. Sin embargo, se han establecido mecanismos para reducir el impacto de los mismos.

27

Dicha investigación también enumera a los siguientes riesgos como los más frecuentes:

- El estrés: Se comporta como contestación general ante los factores psicosociales, converge en factores sociales, organizacionales y del puesto de trabajo. La Comisión Europea define el estrés laboral como un “patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”. Shirom (2003) establece que puede presentarse estrés cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador y cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos, trayendo como consecuencia el desajuste o la descompensación, según sea el caso. En esta enfermedad el organismo sufre agotamiento que obstaculiza las respuestas funcionales y adaptativas de sí mismo y del ser humano. Trayendo consigo consecuencias sociales, organizacionales e individuales.
- Violencia: La OIT (2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia

directa de su trabajo. Se presenta física o psicológicamente, incluso 28  
ambas al mismo tiempo. La violencia física causa al individuo temor,  
disminución de recursos cognitivos y emocionales. En cuanto a la  
psicológica, se presenta en mayor grado, hasta el punto de convertirse en  
cotidiana, es el caso del liderazgo abusivo, la descortesía, el menosprecio,  
perjudicar las labores del otro, amenazas o imposiciones.

Como segundo término relevante encontramos el de Vigilancia Epidemiológica,  
el cual se encuentra definido en el decreto 1072 de 2015 emitido por Ministerio del  
Trabajo como:

“La recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a  
efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y  
evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y  
lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la  
protección y promoción de la salud de los trabajadores” (Min. Trabajo, 2015).

El objetivo de la vigilancia epidemiológica es reducir los efectos negativos de los  
factores de riesgo en los trabajadores que por el desarrollo de sus actividades vulneran la  
salud. Las organizaciones están en la obligación de hacer medición, seguimiento y  
control a los mismos, a través de la implementación de herramientas como los programas  
de vigilancia epidemiológica. Con ello no se verá afectada la productividad, debido al  
control del ausentismo y optimización de los recursos.

deben ser estructurados a partir de objetivos específicos que permitan la identificación y valoración del factor de riesgo, precisando áreas críticas de intervención y control del potencial impacto en la salud del trabajador. Así mismo, suscitar una cultura de autocuidado y prevención. Para su diseño es necesario contemplar el marco legal que regula dicha materia, análisis de la medición de indicadores como ausentismo, diagnóstico de salud, planeación estratégica de la organización (políticas, objetivos, estrategias), resultados de la encuesta de clima organizacional y la matriz de peligros.

Se recomienda que el programa de vigilancia epidemiológica se desarrolle coherente y secuencialmente, en un principio se defina el problema y si puede ser gestionado por medio de P.V.E. Se especifique las condiciones del riesgo y se defina los factores críticos a intervenir. A continuación, se evidencia a través de un flujograma, las etapas mencionadas con anterioridad:

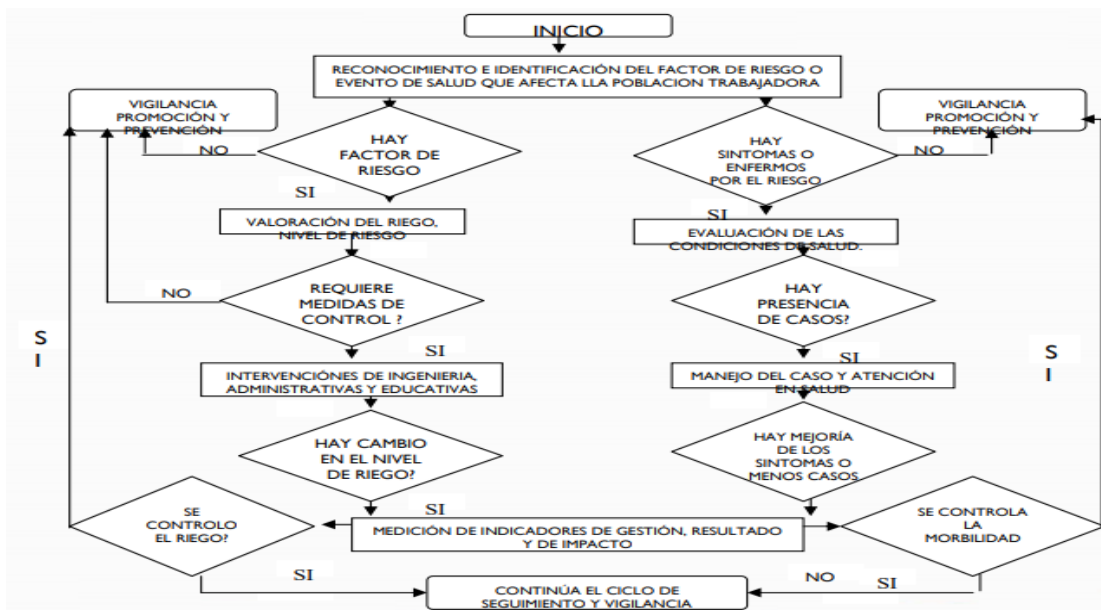


Ilustración 1 Flujograma P.V.E (Compañía de Seguros de Vida Colmena S.A, s.f.)

Una vez establecidos los conceptos anteriores, se puede obtener una perspectiva<sup>30</sup> más clara respecto a aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden desequilibrar la salud de los trabajadores, y que pueden ser prevenidos e intervenidos mediante la implementación de un programa sistemático que permita identificarlos, caracterizarlos y actuar de manera oportuna frente a ellos en pro de la preservación de la salud de los trabajadores.

Los temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia están ampliamente contemplados por la legislación actual, la cual establece una serie de obligaciones de parte de empleadores y trabajadores en el cuidado integral de la salud y el bienestar de estos últimos. Dentro del cuidado de la salud de los trabajadores, la ley de colombiana ha establecido normativa referente a los factores de riesgo psicosocial, que son la base de este documento.

El numeral 12 del artículo décimo de la resolución 1016 de 1984 indica que parte de las actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo consiste en diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

También se encuentra la ley 1010 de 2006, la cual hace referencia a los mecanismos de prevención e intervención del acoso laboral, el cual tiene efectos principalmente psicológicos sobre el trabajador acosado.

Así mismo, la resolución 2346 de 2007 que regula las prácticas de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales

Por otro lado, la resolución 2646 de 2008 formaliza la obligación de las empresas de realizar la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

La resolución 652 de 2012 establece las disposiciones para la confirmación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, relacionado al acoso laboral.

También relacionado con el bienestar psicosocial, se encuentra la ley 1616 de 2013, la cual habla en su artículo 9 sobre la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Estos trastornos a que hace referencia la ley 1616, se encuentran contenidos también en el decreto 1477 de 2014, cuyo grupo IV establece el listado de enfermedades mentales y del comportamiento en el trabajo.

Por último, el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.21, 22 indica que para la definición y construcción de los indicadores de proceso y resultado del SG-SST, es necesario el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica a partir de los análisis condiciones de salud de los trabajadores. Así mismo, en el artículo 2.2.4.6.24 estipula que los empleadores deben establecer acciones de vigilancia de salud a los trabajadores, con el objeto de identificar oportunamente efectos a la salud derivados del trabajo.

Tomando como base las anteriores leyes, decretos y resoluciones, se construye el marco legal al cual deben dar cumplimiento todas las empresas del territorio colombiano, y para lo cual se pretende diseñar el Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevención de los factores de riesgo psicosocial en Belmont Trading Colombia S.A.S.



Para el desarrollo del presente trabajo se establece la siguiente hipótesis: Mediante la recolección de datos y posterior análisis de los mismos respecto a la situación actual en cuanto a bienestar psicosocial de la organización, se logrará diseñar un Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial acorde a las necesidades y características de Belmont Trading Colombia S.A.S.

### **Diseño Metodológico**

#### **Paradigma**

Para el desarrollo de esta investigación, se tomó como base el paradigma empírico-analítico, puesto que se parte de una metodología cuantitativa en donde como su nombre lo indica, se tiene la intención de cuantificar y/o medir el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S. Mediante el análisis estadístico de los datos recolectados con los instrumentos de medición, se identifica el nivel y prioridad del riesgo, para posteriormente proponer una alternativa de intervención mediante el diseño del PVE.

#### **Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo cuantitativa descriptiva, puesto que el alcance y objetivo de la misma, es dar cuenta de los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S., así como sus características, tomando como fuente la aplicación de la batería de riesgo psicosocial,

para proponer el diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica respectivo a partir 34 del análisis de información obtenida.

### **Método**

Para esta investigación el método elegido es el analítico ya que el diseño propuesto para la posterior implementación del PVE, surge a raíz del análisis de la información obtenida mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

### **Fases de la investigación**

El desarrollo de la investigación se dividió en una fase preliminar y tres fases principales. La fase preliminar consistió en la elaboración del documento inicial o anteproyecto en donde se recopiló la información general sobre la problemática, la justificación y se estructuraron los objetivos. Las tres fases principales se basan en cada uno de los objetivos específicos de la investigación, teniendo en cuenta que estos son pasos individuales cuya suma permite la consecución final del objetivo general del proyecto. Las fases se enuncian a continuación:

#### *Fase preliminar*

En esta fase se procedió a realizar la recopilación inicial de información para definir y delimitar la problemática a abordar. Una vez definida la población, el tema y el objetivo de la investigación, se inició la construcción de los marcos referenciales consultando diversas fuentes para enriquecer y dar sustento al proyecto ejecutado. En

vista de que esta primera fase se centró en la recopilación de información, se enuncian 35 a continuación las fuentes consultadas:

*Fuentes primarias:*

- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.
- Guía para desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica en salud ocupacional de la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.
- Guía de vigilancia epidemiológica en el trabajo del Gobierno Vasco.

*Fuentes secundarias:* Como fuentes secundarias se tomaron aquellas investigaciones recopiladas en artículos científicos en temas afines a esta investigación, así como las demás fuentes citadas y referenciadas en este documento.

*Fase uno*

Como se mencionó con anterioridad, cada fase principal se basa en el cumplimiento de uno de los objetivos específicos planteados. Para la fase uno el objetivo fue: Realizar una nueva medición de riesgo psicosocial a los trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S, aplicando la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, con el fin de establecer el estado actual de la compañía.

Teniendo en cuenta que la aplicación e interpretación de este instrumento debe ser realizado por un profesional en Psicología con Licencia en SST, y que la empresa no cuenta con alguien de estas características, lo primero que se contempló en esta fase fue

realizar la cotización de proveedores externos que cumplieran con este requisito para ser posteriormente evaluados y seleccionar al proveedor que prestaría el servicio. Una vez seleccionado, se procedió a programar la aplicación y así contar con el informe de resultados para ser analizados e integrados a este proyecto. 36

*Recursos:* Presupuesto para la contratación del servicio por personal externo, tiempo de los trabajadores para la aplicación del instrumento, proveedor, espacio idóneo para la aplicación de la batería (iluminación adecuada, sin interferencia de ruido excesivo, privacidad y orientación suficientes).

#### *Fase dos*

El siguiente objetivo, sobre el cual se desarrolló la segunda fase fue: Describir los resultados por medio de indicadores, para identificar las características de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa Belmont Trading Colombia S.A.S. Una vez aplicada la batería de riesgo psicosocial, se procedió a analizar los resultados obtenidos para así poder dar una interpretación y extraer conclusiones acertadas respecto de la realidad de los trabajadores en términos de bienestar psicosocial. Se resumió la información por medio de gráficas que permitieron observar de manera visual el estado de cada categoría y así identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial prioritario y, por ende, los primeros que requieren intervención.

*Recursos:* Tiempo de las investigadoras para el análisis de la información, resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

La tercera y última fase de la investigación estuvo enfocada en el tercer objetivo específico, a saber: Establecer las actividades esenciales y prioritarias del programa de vigilancia epidemiológica para la minimización de efectos sobre el bienestar psicosocial de los trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S., así como las labores de seguimiento y control necesarias para el correcto funcionamiento del mismo. Una vez finalizadas las anteriores fases y teniendo todos los datos e información necesaria para entender cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa, se procedió a proponer una serie de actividades encaminadas a reducir dichos factores.

*Recursos:* Guías para la elaboración de PVE, análisis de resultados de la fase dos, tiempo de las investigadoras.

### *Cronograma*

Para el desarrollo de esta investigación, se ha contemplado organizar las actividades secuencial y sistemáticamente, asignando responsables y plazos definidos, los cuales se aprecian en el siguiente cronograma:

| <i>Actividad</i>   | <i>dic-18</i> |   |   |   | <i>feb-19</i> |   |   |   | <i>mar-19</i> |   |   |   | <i>abr-19</i> |   |   |   | <i>may-19</i> |   |   |   | <i>Responsable</i>                |
|--|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|-----------------------------------|
|  | 1             | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 |                                   |
| <i>Conformación del equipo de investigadores</i>                             | <b>P</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves<br>Cindy Burbano |
|  | <b>E</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Identificación del tema de investigación</i>                              | <b>P</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves<br>Cindy Burbano |
|  | <b>E</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Establecimiento de objetivos de investigación</i>                         |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Cindy Burbano                     |
|  |               |   |   |   | <b>P</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   | <b>E</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Justificación, delimitación y limitaciones</i>                            |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves<br>Cindy Burbano |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>P</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>E</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Elaboración de marcos referenciales (teórico, legal, estado del arte)</i> |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves<br>Cindy Burbano |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>P</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>E</b>      |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Ajustes de retroalimentación</i>  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves<br>Cindy Burbano |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>P</b>      |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>E</b>      |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Elaboración del diseño metodológico</i>                                   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves<br>Cindy Burbano |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>P</b>      |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>E</b>      |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Aplicación de batería de riesgo psicosocial</i>                           |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves                  |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>P</b>      |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>E</b>      |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Análisis de datos y elaboración de resultados</i>                         |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves<br>Cindy Burbano |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>P</b>      |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>E</b>      |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |
| <i>Elaboración de conclusiones, discusión y entrega final</i>                |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | Alejandra Chaves<br>Cindy Burbano |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>P</b>      |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | <b>E</b>      |   |   |   |                                   |
|  |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |                                   |

P: Programado – E: Ejecutado

*Tabla 1 Cronograma de la investigación*

## Recursos

Para la consecución de los objetivos planteados para esta investigación, se requiere de los siguientes recursos:

De todas las actividades planeadas para el desarrollo del proyecto, la única que requiere una inversión de tipo económico es la aplicación de la batería de riesgo psicosocial la cual, como se mencionó anteriormente, debe ser aplicada e interpretada por un profesional en Psicología con Licencia de SST. En vista de que la empresa no cuenta con alguien que tenga este perfil y que las investigadoras tampoco cumplen el requisito, se hace necesario contratar la prestación de este servicio mediante un proveedor externo. Se requiere pues, un presupuesto económico estimado de \$1.500.000. Cabe aclarar que el material para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial es suministrado por el proveedor (cuestionarios, hojas de respuesta, lápices, etc.).

*Humanos*

Dentro del recurso humano requerido para esta investigación se encuentran los siguientes:

- Equipo investigador: Conformado por las estudiantes de posgrado de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, a saber:
  - Alejandra María Chaves Bossa: Psicóloga egresada de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, actualmente Líder de Recursos Humanos en Belmont Trading Colombia S.A.S.
  - Cindy Julieth Burbano Barreto: Administradora de Empresas Comerciales egresada de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, actualmente Directora Administrativa de Metal Works Internacional S.A.S.

- Asesor de trabajo de grado: Para el caso de esta investigación, se contó con el 40 apoyo de la docente Julietha Oviedo Correa, Psicóloga, Especialista en Pedagogía y Docencia Universitaria, Especialista en Psicología de la Seguridad y Salud en el trabajo, Magíster en Ciencias de la Educación.
- Muestra para la investigación: Veinte trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S., de los niveles operativo y administrativo.

### *Técnicos*

Además de los recursos anteriormente mencionados, se requiere de los siguientes recursos, los cuales son suministrados por Belmont Trading Colombia S.A.S. y por las investigadoras:

- Lugar para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial: Sala de Juntas de la empresa Belmont Trading Colombia S.A.S.
- Computador para la elaboración del documento y el análisis de los resultados.
- Hojas para imprimir los consentimientos informados.
- Impresora y escáner.

### **Instrumentos**

Para la consecución de datos y análisis de los mismos que permitan la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que están expuestos los trabajadores



de Belmont Trading Colombia S.A.S., se requiere de la aplicación del instrumento que 41 se describe a continuación en la ficha técnica extraída de la batería propiamente dicha:

|  |   |
|--|---|
| <b>Nombre</b>                                | Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).   |
| <b>Fecha de publicación:</b>                 | Julio de 2010.  |
| <b>Autores:</b>                              | Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.   |
| <b>Instrumentos que componen la batería:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</li> <li>• Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</li> <li>• Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</li> <li>• Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</li> <li>• Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).</li> </ul> |
| <b>Población a quien va dirigida:</b>        | Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.   |
| <b>Puntuaciones:</b>                         | Específicas para cada instrumento que compone la batería.   |
| <b>Objetivo de la batería:</b>               | Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.   |
| <b>Alcance:</b>                              | Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.  |

*Ilustración 2 Ficha técnica Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010)*

Específicamente para esta investigación, se aplicó la forma A la cual va dirigida a cargos de jefatura, o con formación profesional o técnica por ser el más ajustado a las actividades de los participantes dentro de la organización. Adicionalmente, se tuvo en cuenta únicamente el instrumento Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en todas las dimensiones evaluadas por ser aquel de más sencilla aplicación en términos del tiempo disponible de los participantes.

### *Consentimiento informado*

Si bien la medición de riesgo psicosocial se realiza como parte de las actividades ya programadas dentro del SG-SST de Belmont Trading Colombia, y por ende los trabajadores dentro de sus responsabilidades en SST aceptan tácitamente participar en ella, se les suministró a los participantes un consentimiento informado en donde se les explica que la información resultante de la medición será empleada con fines académicos por las investigadoras. En el Anexo 1 se muestra el consentimiento informado empleado para esta investigación.

### **Población**

Como se mencionó en la contextualización del problema, Belmont Trading Colombia S.A.S. cuenta actualmente con 48 trabajadores de los cuales veintiocho se vincularon en algún momento a partir de marzo de 2019, conformando la población del estudio.

### **Muestra**

Para el desarrollo de esta investigación se empleó un muestreo No Probabilístico, el cual estuvo basado plenamente en el juicio de las investigadoras, específicamente siendo este un muestreo por conveniencia, para el cual se tomó a 20 trabajadores que se desempeñan en las diferentes áreas de la compañía, con trabajos de nivel administrativo y operativo, quienes trabajan directamente en las instalaciones de la compañía ubicada en el municipio de Cota, Cundinamarca.

Si bien la muestra no da cobertura si quiera al 50% de la población, se considera que esta es la más representativa pues se trata de trabajadores con más antigüedad en la compañía, a diferencia de los 28 empleados que se vincularon recientemente y que llevan poco más de un mes en la empresa, por lo que sus apreciaciones sobre esta pueden ser aún desatinadas y desinformadas.

Para poder ser incluido dentro de la muestra de esta investigación, el personal debía cumplir con las siguientes características:

- Personal vinculado a Belmont Trading Colombia S.A.S. por medio de contrato laboral ya sea directo o indirecto.
- Mínimo 6 meses de antigüedad en la compañía.
- Personal que labore tiempo completo en las instalaciones de la compañía.
- Rango de edad entre los 20 y 40 años.
- Personal que haya aceptado participar en la investigación y haya firmado el consentimiento informado.

*Criterios de exclusión*

De igual manera, se descartó la participación de personas con las siguientes características:

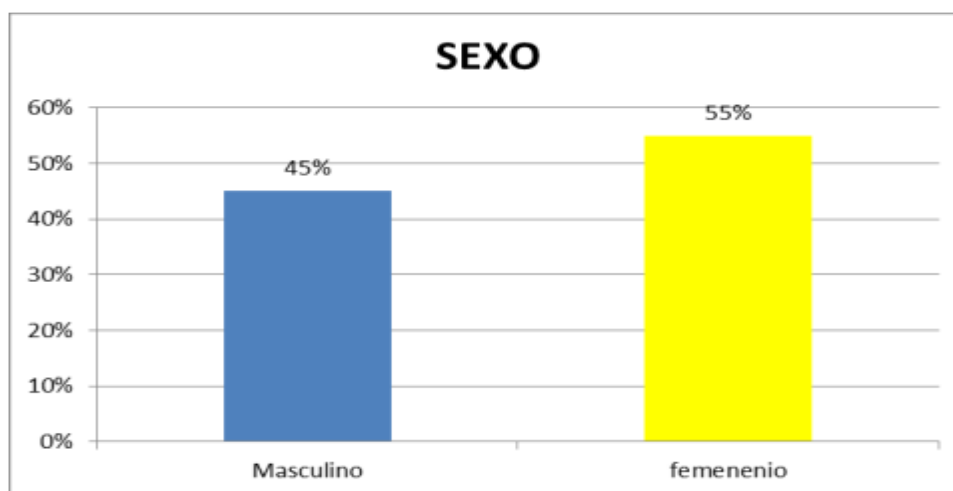
- Contratistas o personal vinculado a Belmont Trading Colombia S.A.S. por medio de contratos civiles o de algún otro tipo.
- Personal que labore por días, medio tiempo, o cualquier otra jornada distinta a tiempo completo.
- Personal que realice sus labores en puntos externos fuera de las instalaciones de la compañía.
- Personal que no haya aceptado participar en la investigación y/o no haya firmado el consentimiento informado.

*Análisis e interpretación de los resultados*

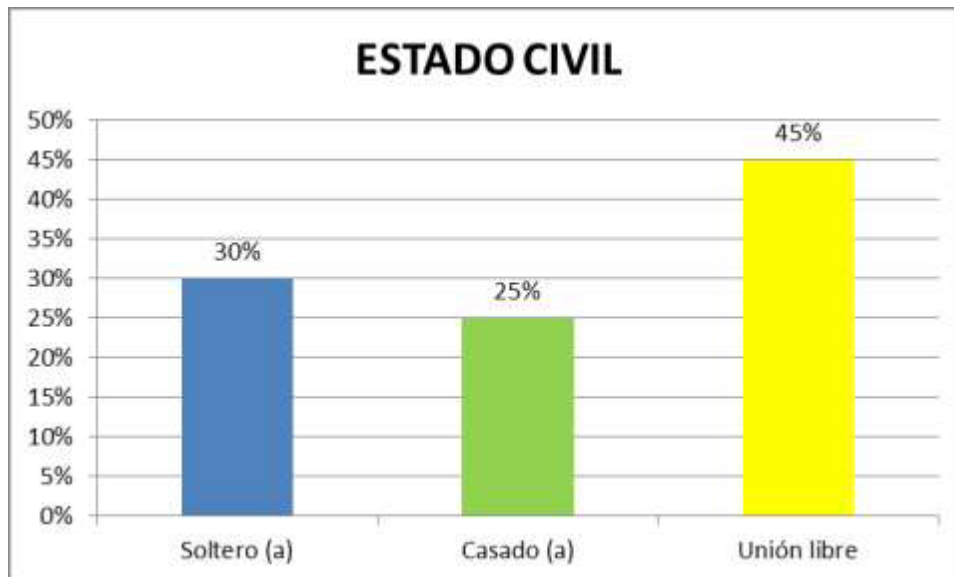
Se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual fue administrada por una profesional en Psicología con Licencia de Salud Ocupacional. Como se estableció inicialmente, se aplicó el instrumento a 20 trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S.

La prueba permite clasificar el nivel de riesgo en diferentes categorías: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. En vista de ello, se tomarán para el PVE aquellos factores en que el riesgo obtuvo una puntuación de alto y muy alto.

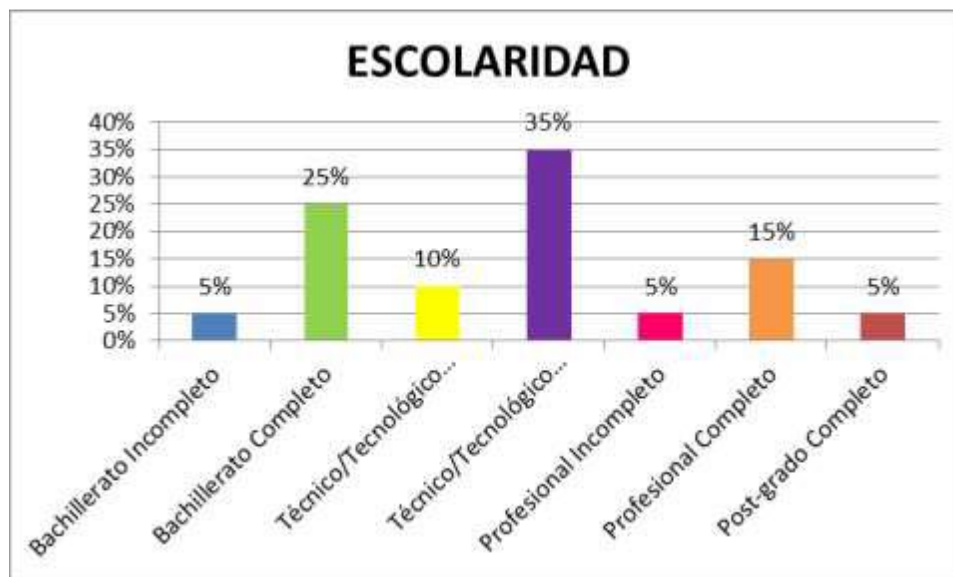
Los resultados se muestran a continuación:

*Características sociodemográficas*

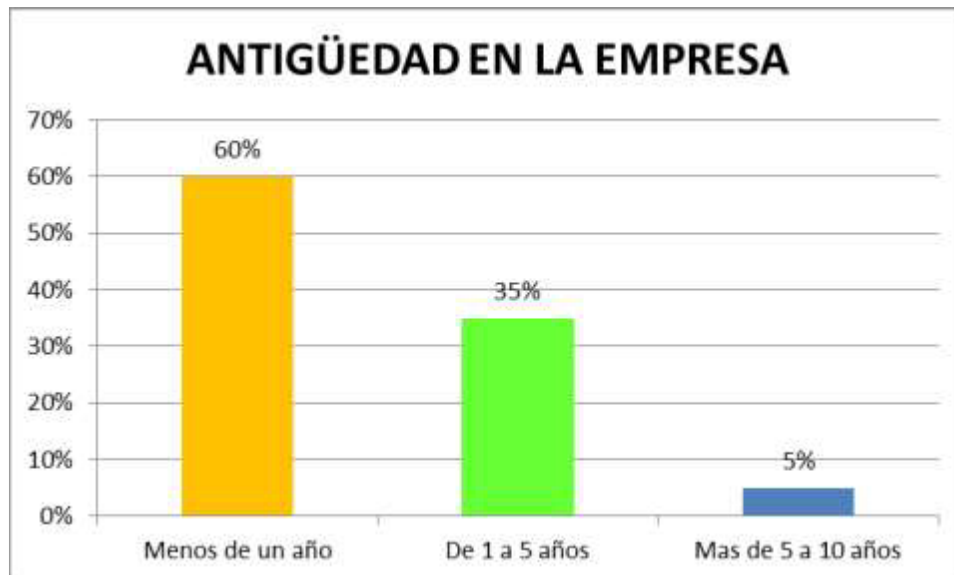
*Ilustración 3 Distribución por sexo*



*Ilustración 4 Estado civil*



*Ilustración 5 Escolaridad*



*Ilustración 6 Antigüedad en la compañía*

Las ilustraciones 3, 4, 5 y 6 permiten identificar que la mayoría de trabajadores de la compañía (55%) son mujeres, además que el 45% de empleados vive en unión libre y el 25% son casados, es decir que el 70% de los trabajadores tiene una situación familiar organizada con un núcleo definido. Tan solo el 30% de los empleados se encuentra soltero. La escolaridad predominante es técnica/tecnólogo ya que el 35% de los trabajadores se encuentran con este nivel de formación, seguido por el 25% con bachillerato completo como máximo nivel de educación alcanzado, y finalmente, la mayoría de trabajadores (60%) lleva menos de un año en la empresa, pero más de 6 meses, es decir que, en su mayoría, el estudio se realizó con trabajadores relativamente nuevos. El 35% de empleados lleva entre 1 a 5 años en la compañía, mientras que

solamente el 5% lleva más de 5 años, pero menos de 10 en Belmont Trading Colombia 48 S.A.S.

### *Resultado por dominios*

A continuación, se aborda los resultados propiamente relacionados con los dominios evaluados por la batería de riesgo psicosocial, a saber:

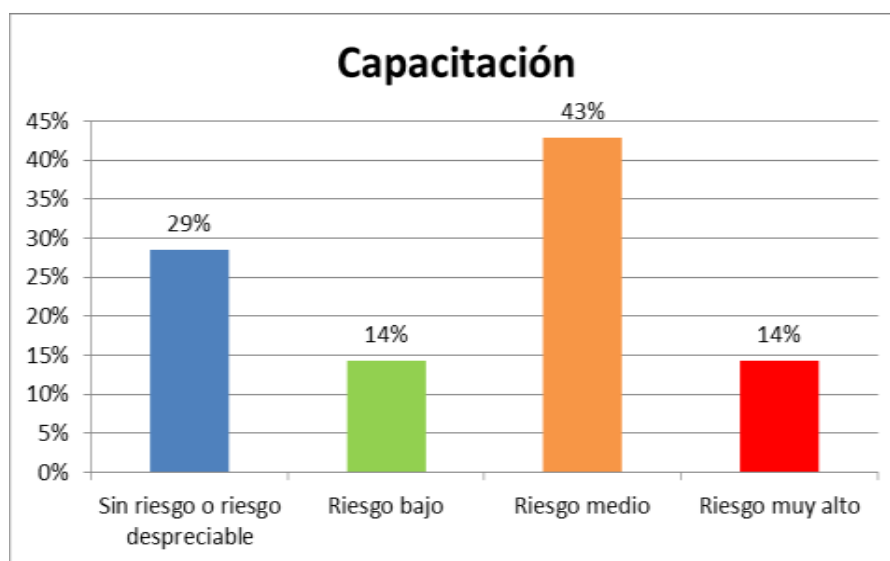
- Características del liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores
- Claridad del rol
- Capacitación
- Participación y manejo del cambio
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento
- Control y autonomía sobre el trabajo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas emocionales
- Demandas cuantitativas
- Demandas de carga mental
- Demandas de la jornada de trabajo
- Consistencia del rol
- Exigencias de responsabilidad del cargo



- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo realizado
- Reconocimiento y compensación

Teniendo en cuenta que el PVE se aplica sobre aquellos factores que requieren una intervención prioritaria, se mostrarán únicamente aquellas dimensiones en donde se obtuvo un riesgo alto y muy alto.

### *Capacitación*



*Ilustración 7 Capacitación*

La ilustración 7 evidencia que el 14% de los trabajadores, ubicados en riesgo alto, pueden llegar a percibir que en algunas ocasiones el acceso a actividades de capacitación puede resultar limitado o bien, que las capacitaciones no corresponden a sus necesidades de formación en relación con su trabajo.

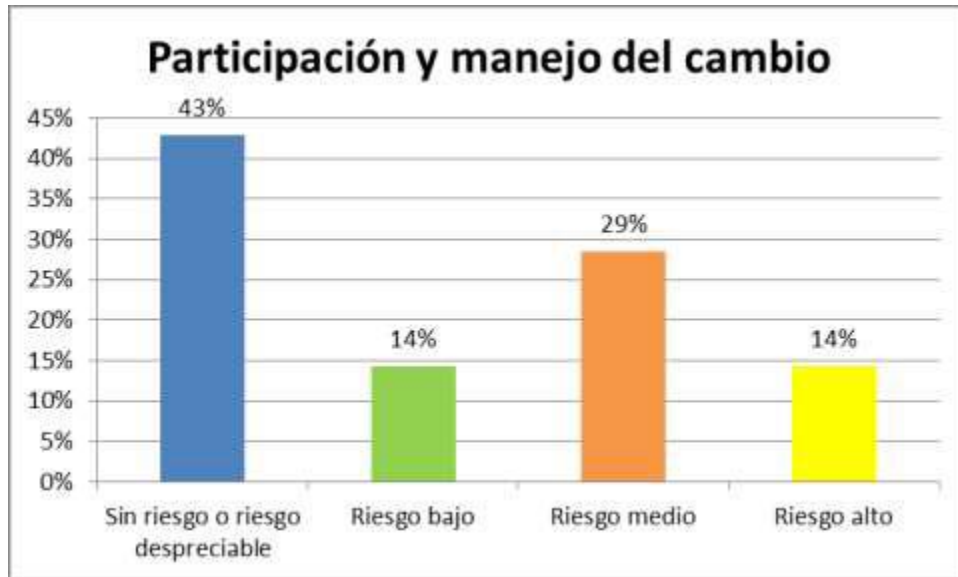


Ilustración 8 Participación y manejo del cambio

De la población tomada para la evaluación, el 14% se ubica en riesgo alto en esta categoría de participación y manejo del cambio. Esto indica que los trabajadores ubicados en este riesgo tienen la percepción de no contar con la información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios o modificaciones organizacionales, causando que haya cierta incertidumbre e inseguridad al momento de afrontar los cambios.

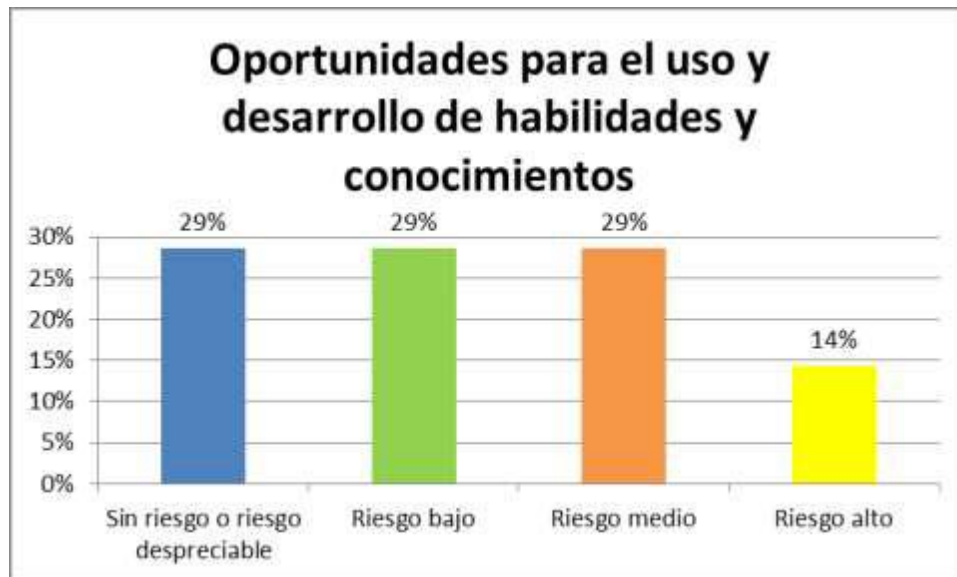


Ilustración 9 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

La ilustración 9 muestra nuevamente una población del 14% que se encuentra en riesgo alto en esta dimensión, quienes advierten que el trabajo puede llegar a impedir al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, o bien, que las tareas asignadas al trabajador no corresponden a aquellas para las cuales se encuentran calificados.

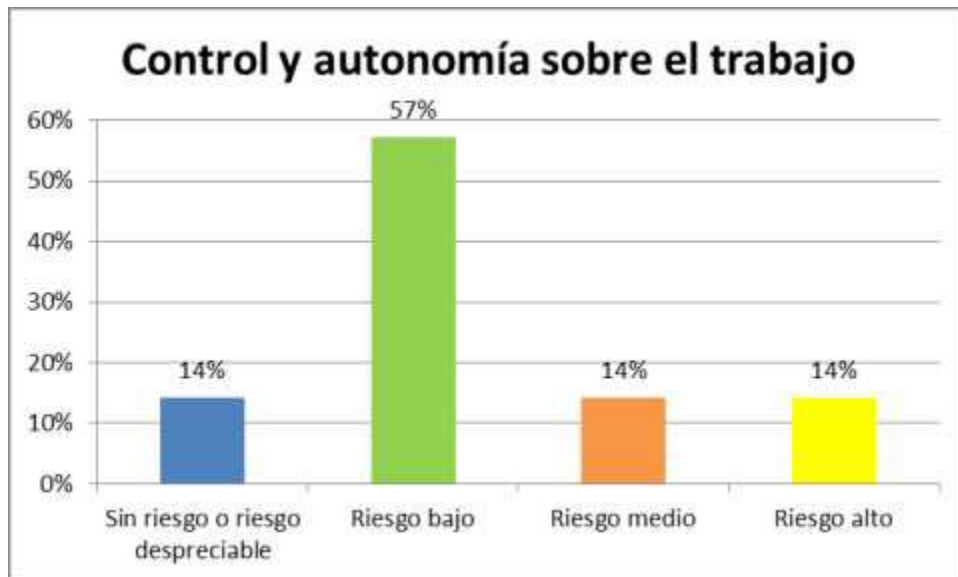
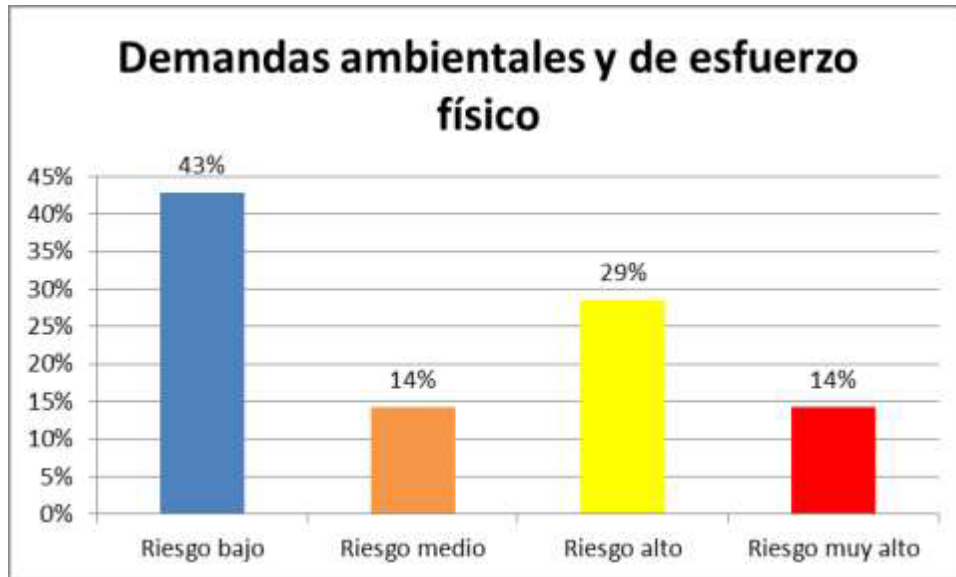


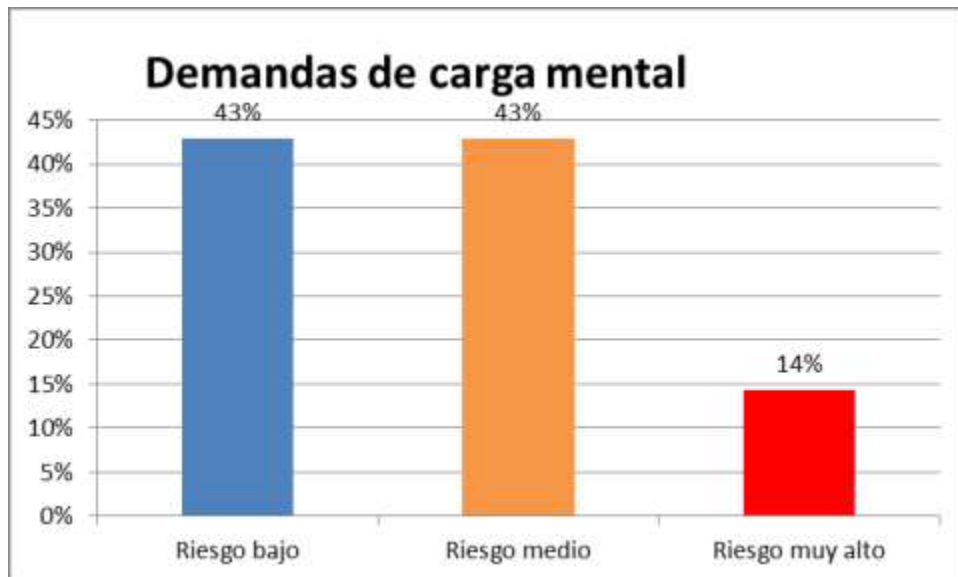
Ilustración 10 Control y autonomía sobre el trabajo

En la ilustración 10 se puede observar que existe un riesgo alto en el 14% de los trabajadores, lo cual puede significar que los trabajadores perciben que no tienen control sobre sus propias actividades ni pueden tomar decisiones autónomas, teniendo que depender siempre de otros para poder desarrollar sus actividades.



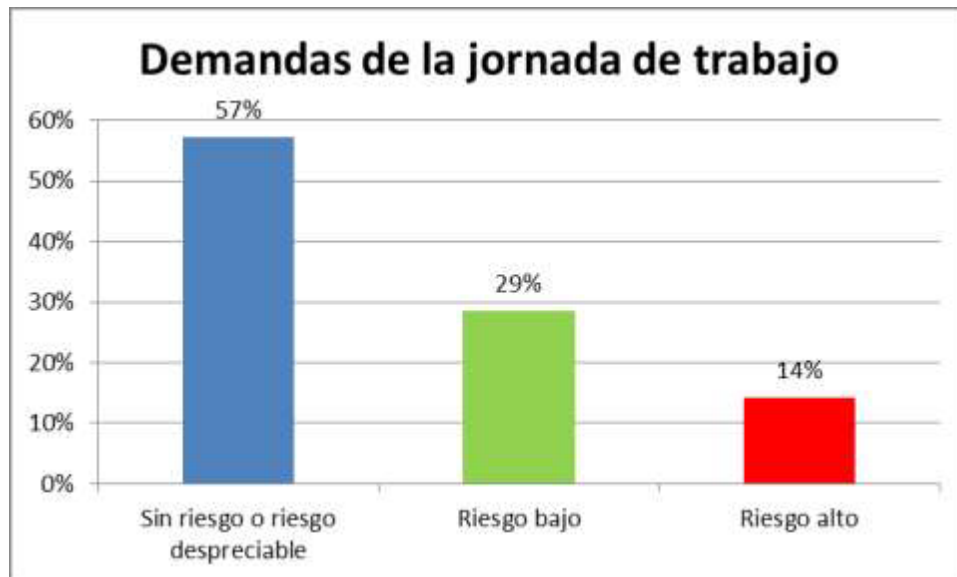
*Ilustración 11 Demandas ambientales y de esfuerzo físico*

Esta dimensión indica que el 14% de los trabajadores presenta un riesgo muy alto y el 29% un riesgo alto, es decir que, en total, el 43% de los colaboradores de Belmont Trading Colombia considera que su trabajo implica un esfuerzo físico que genera una importante molestia o fatiga en sus funciones diarias.



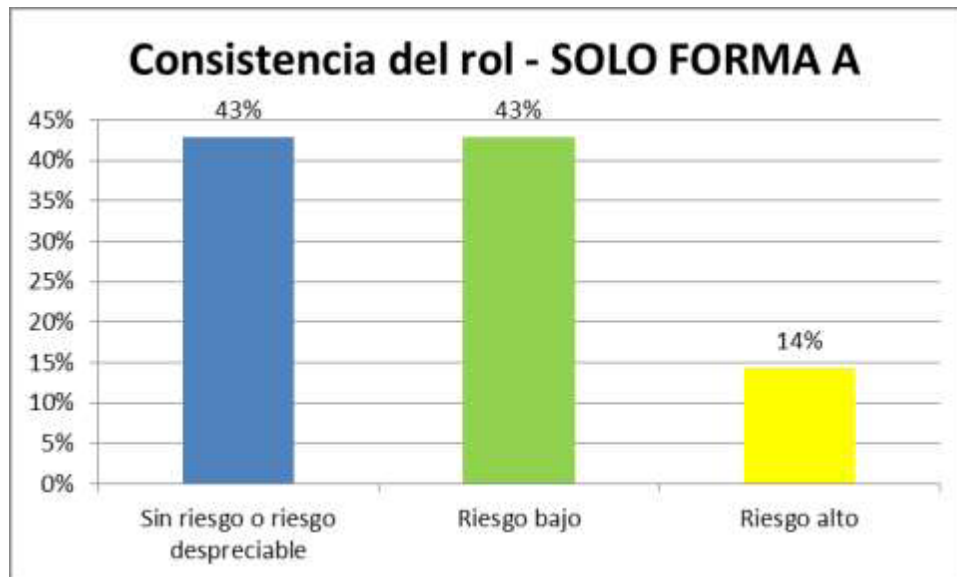
*Ilustración 12 Demandas de carga mental*

En la ilustración 12 se aprecia que el 14% de la población trabajadora tomada para la realización de este estudio se encuentra en riesgo muy alto, indicando que las tareas asignadas exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración. Así mismo, que la información es excesiva o compleja, teniendo que utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.



*Ilustración 13 Demandas de la jornada de trabajo*

En la dimensión de demandas de la jornada de trabajo, el 14% de los trabajadores se encuentra en riesgo algo, queriendo esto decir que este grupo manifiesta trabajar en jornadas prolongadas, o que no cuentan con pausas suficientes en su jornada laboral que proporcionen descanso o reduzcan este riesgo.



*Ilustración 14 Consistencia del rol*

De nuevo el 14% de la población trabajadora de Belmont se encuentra expuesta a un alto nivel de riesgo, en este caso relacionado con la consistencia del rol, tal como se evidencia en la ilustración 14. Esto quiere decir que para estos trabajadores puede llegar a parecer que existen contradicciones o inconsistencias entre su rol o cargo y las actividades que realmente realizan en el día. Es decir, puede haber una percepción de que se realizan funciones que no corresponden a su cargo.



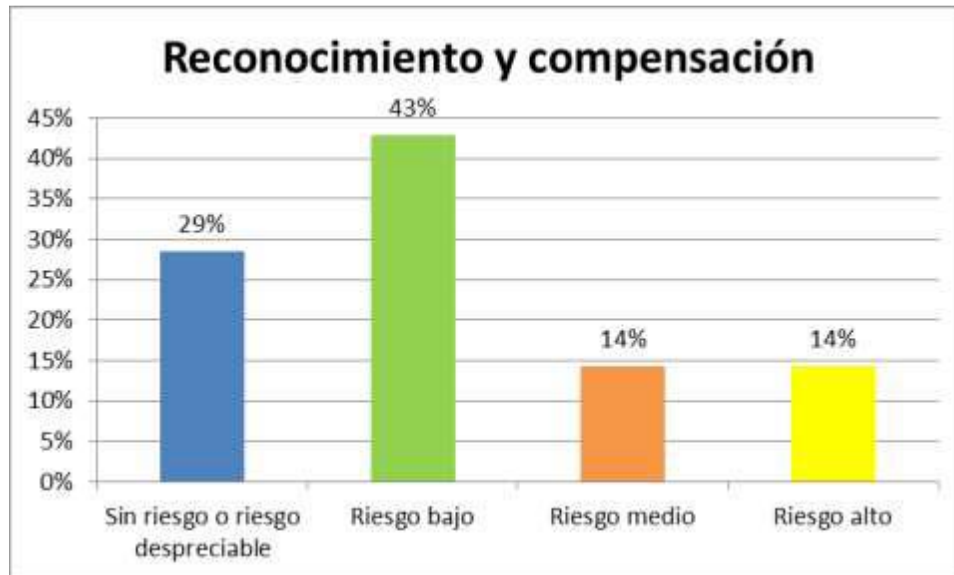


Ilustración 15 Reconocimiento y compensación

El 14% de los trabajadores evaluados se clasifican en riesgo alto, queriendo decir que pueden sentir que, a pesar de sus esfuerzos y cumplimiento de sus labores, no son adecuadamente recompensados por la organización, lo cual puede interpretarse en términos de remuneración económica o en cuanto a los reconocimientos que obtienen.

En síntesis y una vez analizados los resultados, revisar el informe de condiciones médicas de los trabajadores del año 2018 (No relaciona recomendaciones respecto al riesgo psicosocial) y los resultados de los indicadores de ausentismo y accidentalidad (Ha cumplido la meta durante los últimos seis meses), se establecen los factores de riesgo psicosocial que se intervendrán con el PVE diseñado, el cual se define a continuación:

**BELMONT TRADING COLOMBIA SAS**

**Alcance**

El presente Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial aplica para todos los trabajadores de Belmont Trading Colombia, para los niveles operativo y administrativo.

**Objetivos**

*General*

Definir las actividades para la prevención y mitigación de riesgo psicosocial para la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S.

*Específicos*

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en Belmont Trading Colombia S.A.S.
- Identificar la presencia de casos asociados al riesgo psicosocial
- Implementar actividades que prevengan y mitiguen el riesgo psicosocial
- Evaluar la eficacia de los controles implementados a los factores de riesgo psicosocial

La responsabilidad del seguimiento a la ejecución de este PVE, será de la alta dirección, su ejecución recaerá en el equipo de recursos humanos y el del sistema integrado de gestión, apoyado en los líderes de proceso

**Recursos**

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Humanos</b>      | Líder de Recursos Humanos  |
|                     | Alta dirección   |
|                     | Líder del Sistema Integrado de Gestión   |
|                     | Líderes de proceso   |
|                     | Especialista SST   |
|                     | Especialista en compensación y beneficios  |
| <b>Financieros</b>  | Recursos económicos por definir según el tipo de capacitación (tema, instructor interno/externo, duración, personal por capacitar, arreglos logísticos)  |
|                     | Incentivos económicos para el desarrollo de competencias   |
|                     | Pago anual para el análisis de tareas por cargo<br>Implementación de mejoras (adquisición de herramientas o equipos que reduzcan la implicación física del personal para la ejecución de actividades)          |
|                     | Pago anual para el análisis de tareas por cargo<br>Implementación de mejoras (cambios al cargo o a la compañía que reduzcan la implicación de sobrecarga mental del personal para la ejecución de actividades) |
|                     | Implementación de mecanismos automáticos para el registro de tiempo trabajado (control de horarios de ingreso, salida y periodos de descanso)  |
|                     | Asesoría del especialista implementación del sistema de compensación   |
| <b>Tecnológicos</b> | Herramientas de gestión del desempeño  |
|                     | Herramienta para control de tiempos  |

*Tabla 2 Relación recursos PVE*

Todo el personal de Belmont Trading Colombia S.A.S

**Diagnóstico y determinación del riesgo**

El diagnóstico y determinación del riesgo psicosocial para la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S se realizó aplicando la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, con el fin de establecer el estado actual de la compañía.

Una vez analizados los resultados, se identificó que el 14% de la población se encuentra en riesgo alto y muy alto, se determina que los siguientes factores de riesgo psicosocial, serán los intervenidos:

- Capacitación: Diagnóstico de necesidades de formación, diseño y ejecución de plan de capacitación.
- Participación y manejo del cambio: Procedimiento de gestión del cambio.
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Programa de desarrollo y plan carrera.
- Control y autonomía sobre el trabajo: Revisión y definición de autonomía y decisiones en los perfiles de cargo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Estudio de análisis de tarea y cargas al personal
- Demandas de carga mental: Estudio de análisis de tarea y cargas al personal

- Demandas de la jornada de trabajo: Implementación de políticas y controles<sup>61</sup> al tiempo trabajado
- Consistencia del rol: Revisión y ajuste de perfil de cargo en contraste con las actividades realmente ejecutadas por el personal
- Reconocimiento y compensación: Implementación de esquemas de compensación y escala salarial en la compañía

### **Control o intervención**

Para la definición de los controles se sugerirán cambios en los procesos que ejecuta la organización y en las capacitaciones y mecanismos a que tienen acceso los trabajadores. Sin embargo, estos controles serán detallados en actividades puntuales más adelante:

Controles en los procesos:

| <b>ACTIVIDAD</b>   | <b>RESPONSABLE</b>                     | <b>FECHA<br/>EJECUCIÓN</b> | <b>FECHA<br/>SEGUIMIENTO</b> |
|--|--|----------------------------|------------------------------|
| Diseñar y ejecutar un plan de capacitación que incluya las necesidades reales de formación del personal.                   | Líder de Recursos Humanos              | Julio 2019                 | Agosto 2019                  |
| Realizar la adecuada planeación y comunicación al personal sobre los cambios organizacionales de Belmont Trading Colombia. | Líder del Sistema Integrado de Gestión | Agosto 2019                | Septiembre 2019              |
| Elaborar y aplicar un programa de Desarrollo Organizacional.   | Líder de Recursos Humanos              | Octubre 2019               | Enero 2020                   |
|  | Gerente General                        |                            |                              |
| Definir y comunicar el nivel de autonomía y toma de decisiones de cada trabajador según su cargo.                          | Líder de Recursos Humanos              | Septiembre 2019            | Octubre 2019                 |
|  | Líderes de proceso                     |                            |                              |
| Identificar aquellas actividades con una alta demanda física para  | Líder de Recursos Humanos              | Enero 2020                 | Marzo 2020                   |

|  |   |                 |                 |
|--|---|-----------------|-----------------|
| encontrar maneras de optimizar su ejecución afectando mínimamente al trabajador.   | Especialista SST                                |                 |                 |
| Identificar aquellas actividades con una alta demanda mental para encontrar maneras de optimizar su ejecución afectando mínimamente al trabajador.       | Líder de Recursos Humanos<br>Especialista SST   | Enero 2020      | Marzo 2020      |
| Identificar situaciones de exceso de trabajo (tiempo) en el personal, en donde se excedan las 48 horas máximas permitidas por la legislación colombiana. | Líder de Recursos Humanos                       | Agosto 2019     | Septiembre 2019 |
| Identificar si las actividades ejecutadas por el personal son coherentes con su cargo o si estas deben ser reasignadas a alguien más idóneo.             | Líder de Recursos Humanos<br>Líderes de proceso | Septiembre 2019 | Octubre 2019    |
| Establecer y formalizar un sistema de compensación que incluya remuneración económica y de otra índole como retribución por el trabajo realizado.        | Gerente General<br>Especialista compensación    | Enero 2020      | Febrero 2020    |

*Tabla 3 Control en los procesos PVE*

#### Controles en las personas:

| <b>ACTIVIDAD</b>  | <b>RESPONSABLE</b>        | <b>FECHA EJECUCIÓN</b> | <b>FECHA SEGUIMIENTO</b> |
|---|---------------------------|------------------------|--------------------------|
| Capacitar al personal en las necesidades reales requeridas para ejecutar sus funciones efectivamente. | Líder de Recursos Humanos | Septiembre 2019        | Agosto 2019              |
| Implementar mecanismos de autorreporte de síntomas asociados al riesgo psicosocial                    | Líder de Recursos Humanos | Agosto 2019            | Septiembre 2019          |
| Diseño y ejecución de plan de bienestar para los trabajadores   | Líder de Recursos Humanos | Agosto 2019            | Septiembre 2019          |

*Tabla 4 Control en las personas PVE*

## Indicadores

| NOMBRE DEL INDICADOR        | FÓRMULA   | RESPONSABLE MEDICIÓN | META        | FRECUENCIA MEDICIÓN | FRECUENCIA ANÁLISIS |
|-----------------------------|---|----------------------|-------------|---------------------|---------------------|
| <b>Cumplimiento del PVE</b> | $\frac{\text{Actividades Realizadas}}{\text{Actividades Programadas}} \times 100$   | Especialista SST     | 95%         | Mensual             | Mensual             |
| <b>Cobertura del PVE</b>    | $\frac{\text{N}^\circ \text{ trabajadores incluidos dentro del PVE}}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores expuestos al riesgo}} \times 100$ | Especialista SST     | 95%         | Mensual             | Mensual             |
| <b>Eficacia del PVE</b>     | Resultados medición 2020  | Especialista SST     | Riesgo Bajo | Anual               | Anual               |

*Tabla 5 Indicadores PVE*

En el siguiente esquema se presenta el Programa de Vigilancia Epidemiológica consolidado en un único formato, con el fin de resumir la información y presentarla a Belmont Trading Colombia S.A.S. El formato en mención incluye objetivos, metas, responsables, recursos, medición, cronograma de actividades, medición y seguimientos a la ejecución del PVE:

## PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

| 1. FICHA DEL PROGRAMA                     |   |                    |  |
|---|---|--------------------|--|
| <b>Objetivo:</b>                          | Definir las actividades para la prevención y mitigación de riesgo psicosocial para la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S.  | <b>Alcance:</b>    | Todo el personal de Belmont Trading Colombia S.A.S |
| <b>Indicador de cumplimiento del PVE:</b> | N° de actividades ejecutadas X 100  | <b>Frecuencia:</b> | Anual  |
|   | N° actividades programadas  | <b>Meta:</b>       | ≥ 95%  |
| <b>Indicador de cobertura del PVE:</b>    | N° trabajadores incluidos dentro del PVE  | <b>Frecuencia:</b> | Anual  |
|   | N° trabajadores expuestos al riesgo   | <b>Meta:</b>       | ≥ 95%  |
| <b>Indicadores de eficacia del PVE:</b>   | Resultado medición Batería Riesgo Psicosocial año 2020  | <b>Frecuencia:</b> | Anual  |
|   |   | <b>Meta:</b>       | Riesgo bajo  |
| <b>Responsables:</b>                      | Alta dirección (Gerente General)<br>Líder de Recursos Humanos<br>Líder Sistema Integrado de Gestión<br>Líderes de proceso   |                    |  |
| <b>Recursos:</b>                          | <b>Humanos:</b> Definido en los responsables del programa<br><b>Técnicos:</b> Instrumento de medición (batería de riesgo psicosocial), herramientas para el registro y control de información<br><b>Financieros:</b> Presupuesto definido por la Gerencia como parte de las actividades del SGSST |                    |  |
| <b>Fecha de actualización</b>             | 18 de Junio de 2019   |                    |  |





|   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Elaboración de procedimiento de Gestión del Cambio                                | Participación de manejo del cambio                                    | Líder del Sistema Integrado de Gestión       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Socialización de procedimiento de Gestión del Cambio                              | Participación de manejo del cambio                                    | Líder del Sistema Integrado de Gestión       |   | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Socialización de cambios organizacionales   | Participación de manejo del cambio                                    | Gerente General                              | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Elaboración de programa de desarrollo y plan carrera                              | Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Líder de Recursos Humanos                    |   | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Reunión trimestral de seguimiento jefe-trabajador                                 | Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Líderes de proceso                           |   |   | P |   |   | P |   |   | P |   |   |   | P |
| Evaluación de desempeño   | Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Líderes de proceso                           |   |   |   |   |   | P |   |   |   |   |   |   | P |
| Comités de promoción y plan carrera   | Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Líder de Recursos Humanos Gerente General    |   |   |   |   |   |   | P |   |   |   |   |   |   |
| Ajuste de perfiles de cargo con niveles de autonomía y toma de decisiones         | Control y autonomía sobre el trabajo                                  | Líder de Recursos Humanos Líderes de proceso |   | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Comunicación a los trabajadores sobre las modificaciones de sus perfiles de cargo | Control y autonomía sobre el trabajo                                  | Líder de Recursos Humanos Líderes de proceso |   |   | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Análisis de cargos y tareas para identificar cargas físicas y mentales            | Demandas ambientales y de esfuerzo físico / Demandas de carga mental  | Líder de Recursos Humanos Especialista SST   |   |   |   | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Ajustes a cargos y tareas para reducción de carga física y/o mental               | Demandas ambientales y de   | Líder de Recursos                            |   |   |   |   |   | P | P |   |   |   |   |   |   |

|  |  |                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|--|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | esfuerzo físico / Demandas de carga mental | Humanos Compras           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Control de tiempo trabajado  | Demandas de la jornada laboral             | Líder de Recursos Humanos | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Comunicados al personal que excede 48 horas semanales de trabajo con recomendaciones | Demandas de la jornada laboral             | Líder de Recursos Humanos | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Reunión mensual con el trabajador para revisión de actividades ejecutadas            | Consistencia del rol                       | Líderes de proceso        | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Reasignación de actividades que no correspondan al cargo del trabajador              | Consistencia del rol                       | Líderes de proceso        | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Estudio de sistemas de compensación y escalas salariales                             | Reconocimiento y compensación              | Proveedor                 |   |   |   | P |   |   |   |   |   |   |   |
| Ejecución de plan de bienestar (compensación no salarial)                            | Reconocimiento y compensación              | Líder de Recursos Humanos | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Ajustes conforme a recomendaciones de compensación y salarios                        | Reconocimiento y compensación              | Gerente General           |   |   |   |   | P | P | P |   |   |   |   |

P: Programado E: Ejecutado

|                               |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>PROGRAMADO</b>             | 11   | 10   | 9    | 8    | 9    | 11   | 9    | 8    | 8    | 7    | 7    | 9    |
| <b>ACUMULADO PROGRAMADO</b>   | 11   | 21   | 30   | 38   | 47   | 58   | 67   | 75   | 83   | 90   | 97   | 106  |
| <b>EJECUTADO</b>              | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| <b>ACUMULADO EJECUTADO</b>    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| <b>META</b>                   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| <b>% CUMPLIMIENTO POR MES</b> | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| <b>% CUMPLIMIENTO ANUAL</b>   | 0%   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |

| 4. SEGUIMIENTO DE EJECUCIÓN |                           |                |             |       |
|-----------------------------|---------------------------|----------------|-------------|-------|
| Período                     | Descripción del resultado | Plan de acción | Responsable | Fecha |
| jul-19                      |                           |                |             |       |
| ago-19                      |                           |                |             |       |
| sep-19                      |                           |                |             |       |
| oct-19                      |                           |                |             |       |
| nov-19                      |                           |                |             |       |
| dic-19                      |                           |                |             |       |
| ene-20                      |                           |                |             |       |
| feb-20                      |                           |                |             |       |
| mar-20                      |                           |                |             |       |
| abr-20                      |                           |                |             |       |
| may-20                      |                           |                |             |       |
| jun-20                      |                           |                |             |       |

*Tabla 6 Programa Vigilancia Epidemiológica para entrega a la compañía*

### *Discusión*

Como se pudo evidenciar en el desarrollo de esta investigación, los trabajadores se ven afectados en gran medida por las actividades desarrolladas en su trabajo, por las características de la organización, por las relaciones que mantienen con sus compañeros de trabajo, entre otros. Los resultados de la medición de riesgo psicosocial en Belmont Trading Colombia S.A.S., indican que, aunque es un pequeño porcentaje de colaboradores (14% en casi todos los factores de riesgo) los que se encuentran en un nivel de riesgo alto o muy alto, no se pueden dejar de lado, debido a que éstos son los que construyen una organización, pues es gracias a ellos que esta cumple o no con el éxito de sus actividades y crece en el mercado. Es decir que, estos trabajadores estarían expuestos a condiciones que incrementan su probabilidad de sufrir de condiciones de salud tales como enfermedades cardiovasculares, musculares, gástricas, inmunológicas, entre otras (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España), lo cual, resultaría en graves consecuencias económicas para la empresa si permite que esta situación se presente, así como grandes afecciones para la calidad de vida del trabajador y su familia.

Concretamente, los trabajadores de Belmont Trading Colombia S.A.S. se han visto expuestos en gran medida a condiciones de trabajo en su mayoría favorables, sin embargo, es importante que la compañía tome acciones para remediar situaciones como la percepción que tienen los trabajadores respecto a la inadecuada compensación de su trabajo, a la carga mental y física a la que se ven expuestos, así como a las jornadas laborales que, además de afectar al trabajador en su vida personal, pueden implicar para

la empresa un incumplimiento de la legislación colombiana que indica que los trabajadores deben laborar un máximo de 48 horas semanales (C.S.T., Art. 161).

Respecto a este último punto, es importante hacer claridad y recomendación a la organización respecto a las horas extra a las cuales se ve sometida la población trabajadora. Como se indicó anteriormente, la ley colombiana establece en el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 161, que la jornada máxima laboral por semana es de 48 horas. Sin embargo, los resultados de la aplicación del instrumento de riesgo psicosocial dan indicios para inferir que este tiempo está siendo superado. Cabe aclarar que para los casos en que este tiempo deba ser excedido, se debe contar con autorización del Ministerio de Trabajo, y aún con ello, el trabajador no podrá exceder las 2 horas diarias y 12 semanales de trabajo extra (Activo Legal, s.f.), es decir que, es de importancia que Belmont Trading Colombia S.A.S. identifique si se están presentando realmente situaciones en que se exceda el tiempo de trabajo para dar cumplimiento a lo establecido por la ley, o que por el contrario, adopte mecanismos para evitar que los trabajadores tengan una sobrecarga física y mental.

Los resultados inclusive indicaron que hay un riesgo por carga física y mental, lo cual podría estar muy relacionado con la jornada de trabajo y traer consecuencias aún más significativas a los trabajadores pues, como indican Moreno & Báez en 2010, el riesgo psicosocial repercute en otros riesgos, pues al generar situaciones como desconcentración y estrés, puede generar que el trabajador sufra de accidentes de trabajo o eventualmente, la aparición de enfermedades laborales.

El mismo autor afirma que la población trabajadora puede verse afectada de diversas formas, en lo que influyen los factores individuales, factores protectores y demás, por lo que se recomienda a la compañía implementar mecanismos de detección temprana de casos relacionados con este tipo de riesgo, realizando mediciones individuales a los trabajadores mediante instrumentos como el Cuestionario Bocanument-Berján, el Cuestionario de factores psicosociales de Gloria Villalobos o el Cuestionario para identificar síntomas de estrés ocupacional, de Gloria Villalobos (ARL Sura, s.f.), o mediante seguimientos individuales a cada trabajador.

### **Análisis Financiero**

Como se menciona en capítulos anteriores, para el diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica asociado al riesgo psicosocial de la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S, fue necesaria la asignación de recursos físicos, económicos y humanos, para cumplir con los objetivos del mismo. En seguida se detallan, con el fin de realizar el análisis de su costo - beneficio:

| <b>Participante</b>  | <b>Actividad</b>   | <b>Recursos físicos</b>  | <b>Recursos económicos</b>  |
|--|--|--|---|
| Proveedor que cuenta con los servicios profesionales en Psicología con Licencia en SST | Aplicación de batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana | Lugar para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial: Sala de Juntas de la empresa Belmont Trading Colombia S.A.S.<br><br>Computador para la elaboración del documento.<br><br>Hojas para imprimir los consentimientos informados/Esfero<br><br>Impresora y escáner. | \$1.500.000 (Prestación de servicios), la papelería requerida para la aplicación de la batería, se contempló dentro del contrato firmado con el proveedor, por tanto, este rubro será asumido por el mismo. |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Trabajadores nivel administrativo y operativo:<br>Servicios generales<br>Auxiliar de bodega<br>Supervisor de bodega<br>Técnico de reparación de celulares<br>Jefe de operaciones<br>Líder del SIG<br>Líder RRHH<br>Gerente comercial<br>Gerente general<br>Líder financiero y administrativo<br>Montacarguista<br>Recepcionista | Participación en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana | Lugar para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial: Sala de Juntas de la empresa Belmont Trading Colombia S.A.S<br><br>Computador para la elaboración del documento.<br><br>Hojas para imprimir los consentimientos informados.<br>Esfero<br><br>Impresora y escáner. | \$579.000<br>Dos horas de trabajo por cada empleado participante |
| Grupo investigador  | Análisis de resultados  | Computador para el análisis de los resultados.  | \$0  |
| Grupo investigador  | Diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica a partir del análisis de resultados  | Computador para el diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica   | \$0  |
| Alejandra María Chaves Bossa  | Presentación del Programa de Vigilancia Epidemiológica antes la Dirección   | Impresora y carpetas  | \$2.000 (Hojas de papel)<br>\$1.000 (Carpetas)                   |
| <b>TOTAL RELACIÓN GASTO</b>   |   |   | <b>\$2.082.000</b>   |

*Tabla 7 Relación de ejecución del gasto*

Al evaluar los resultados de la investigación, salta a la vista el beneficio económico que la misma produjo a la empresa, debido a que con ella se permitió conocer la percepción de sus trabajadores, actuar con planes de acción preventivos y no correctivos. La inversión no se compara con el incremento en la productividad, debido a que se reducirá el nivel de ausentismo presentado en los últimos seis meses, los



empleados se encontrarán motivados en el desarrollo de sus actividades, puesto que se sienten valorados y tenidos en cuenta en las decisiones corporativas, se cumplirá con la ley, por tanto, no se acarrearán con multas por incumplimientos.

### **Conclusiones y recomendaciones**

La alta dirección se encuentra comprometida con el bienestar de sus empleados, y reconoce la importancia de prevenir y promocionar estilos de vida saludables, promoviendo la aplicación de planes preventivos y de mejora, que conlleven a cuidar la salud de sus colaboradores, viéndose beneficiados con mayores índices de productividad y calidad en sus servicios.

El conocer y analizar los resultados de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, permitió que el diseño de programa de vigilancia epidemiológica fuera certero, es decir, se gestionaran los riesgos latentes y de mayor impacto para la organización.

Se recomienda que el diseño de este plan de vigilancia epidemiológica sea llevado a la práctica oportunamente, para atacar los riesgos que se encuentran en categoría alto y muy alto, a pesar de que sean la minoría, el no controlarlos a tiempo, puede conllevar a un impacto mayor en un futuro y repercusiones económicas y legales para la organización, debido a que ya se encuentra efectuada la medición y sean expuesto los resultados de la misma.

Se sugiere que sea asignada la responsabilidad y autoridad a una o varias personas de su ejecución y seguimiento, para velar por el cumplimiento del mismo en tiempo y forma. Sin embargo, todos los niveles de la organización deben conocer y hacerse partícipes del éxito del mismo.

De igual manera, como se indicó en el apartado de discusión, es importante recomendar a la organización que se implementen medidas de detección temprana de casos de riesgo psicosocial de manera individual, realizando seguimientos a cada trabajador o aplicando instrumentos cuyo resultado pueda extraerse de manera particular para conocer la situación de cada trabajador.

Finalmente, se concluye que la investigación permitió comprobar la hipótesis de trabajo, a saber: Mediante la recolección de datos y posterior análisis de los mismos respecto a la situación actual en cuanto a bienestar psicosocial de la organización, se logrará diseñar un Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial acorde a las necesidades y características de Belmont Trading Colombia S.A.S.

Lo anterior se evidencia en que el programa planteado en este trabajo se ajusta a la realidad de la organización pues se intervienen fundamentalmente los riesgos identificados para los trabajadores de la organización. Una posterior investigación respecto a la efectividad del plan diseñado por las Especialistas en formación podría ser pertinente para una futura ejecución.

Es pertinente hacer la aclaración de que el PVE presentado como resultado de esta investigación, así como la aplicación de la medición de riesgo psicosocial, obedece a un ejercicio académico, y que por conveniencia del muestreo, no se incluyó a todos los trabajadores, por lo que la organización deberá aplicar nuevamente el instrumento conforme a sus necesidades para intervenir los hallazgos en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008.

## Referencias

- Abello, A, Lozano, D (2013). Importancia de los Factores de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en el Ámbito Laboral. Recuperado:  
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=16BC512C8972C4AF602D15CF76DFE5C2?sequence=1>
- Activo Legal. (s.f.). Las empresas deben pedir autorización al Ministerio del Trabajo para aplicar las horas extras. Recuperado de:  
<http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/359-noticia280113n1>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f.). ¿Qué son los riesgos psicosociales y el estrés? Recuperado de:  
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- ARL SURA. (s.f.). Programa de Vigilancia Epidemiológica. Recuperado de:  
<https://www.arlsura.com/files/svealimentos.pdf>
- ARL SURA. (s.f.). Sistemas de Vigilancia Epidemiológica. Una estrategia integral de intervención. Recuperado:  
[https://www.arlsura.com/boletin/sectorial/2011/5/minero/secc\\_articulo.html](https://www.arlsura.com/boletin/sectorial/2011/5/minero/secc_articulo.html)
- ARL SURA. (s.f.). Sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. Guía de desarrollo SVE.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A. & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*. 16(3), 222-229. Recuperado de: <https://recursosvirtuales.konradlorenz.edu.co:2217/science/article/pii/S0213911102716658>

- Comité Mixto OMS/OIT. (1957). Serie de informes técnicos N° 135. Recuperado de:  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37336/WHO\\_TRS\\_135\\_spa.pdf;jsessionid=1B6D2D99F2EC57B61C3F335E2827E316?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37336/WHO_TRS_135_spa.pdf;jsessionid=1B6D2D99F2EC57B61C3F335E2827E316?sequence=1)
- Compañía de Seguros de Vida. (s.f.). Programa de vigilancia epidemiológica. Recuperado de: [https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/educacion-continuada/MemoriasFORMAR/Presentacion\\_SVE.pdf](https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/educacion-continuada/MemoriasFORMAR/Presentacion_SVE.pdf)
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Recuperado de:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616 del 21 de enero de 2013. Recuperado de:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Díaz, E., Echeverri, L., Ramírez, G. & Ramírez, M. (2010). Diagnóstico del riesgo psicosocial en trabajadores del área de salud. Recuperado de:  
[http://www.bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/894/1/DIagnostico\\_riesgo.pdf](http://www.bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/894/1/DIagnostico_riesgo.pdf)
- Elo, A. & Leppänen, A. (1999). Efforts of health promotion teams to improve the psychosocial work environment. *Journal of Occupational Health Psychology*. (4)2, 87-94.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales (2012). Evaluación de riesgos psicosociales. Recuperado:  
[http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_fichas13y14/publicacion.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publicacion.pdf)
- García, A., Manrique, J., Cárdenas, V. & Becerra, J. (2015). Diseño del programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial en instructores del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial SENA. Recuperado de: <http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/>

- [direcciones/investigacion\\_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias\\_medicas\\_salud/disenio\\_del\\_programa\\_de\\_vigilancia\\_epidemio.pdf](#)
- Gazabón, J. & Lank, K. (2018). Propuesta para la Vigilancia Epidemiológica en la Prevención de Lesiones Osteomusculares en G-VIAL SAS. Universidad ECCI. Colombia.
- Gil, P., Núñez, E. & Selva, Y. (2006). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Interamerican Journal of Psychology*. 40(2), 227-232. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-96902006000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902006000200011)
- Gómez, A. & Rodríguez, S. (2018). Diseño del programa de vigilancia epidemiológico osteomuscular para la empresa Promocon S.A. Universidad ECCI. Colombia.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Riesgos psicosociales. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Levav, I., Lima, B., Somoza, M., Kramer, M. & González, R. (1989). Salud mental para todos en América Latina y el Caribe. Bases epidemiológicas para la acción. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*. 107(3), 197-219. Recuperado de: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/17695>
- Martín, J., Luceño, L., Talavera, B. & Jaén, M. (2015). Factores de riesgo psicosocial en atención primaria: un estudio comparativo entre puestos. *Atención Primaria*. 47(9), 608-609. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715000335?via%3Dihub>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 002646 del 17 de Julio de 2008. Recuperado de: [https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion\\_2646\\_2008.pdf](https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf)

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Ministerio de Trabajo y Protección Social. (1989). Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. Recuperado de: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mintrabajo\\_rt101689.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm)

Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 652 del 30 de abril de 2012. Recuperado de: [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014. Tabla de Enfermedades Laborales. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Moreno, B. & Baez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma Madrid. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (1946). Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100. Recuperado de: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official\\_record2\\_eng.pdf;jsessionid=90C7276284B5B8C0ACAFF882EE1F7A9E?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official_record2_eng.pdf;jsessionid=90C7276284B5B8C0ACAFF882EE1F7A9E?sequence=1)

OIT. (1995). La lucha contra el acoso sexual en el Trabajo. Madrid: INSHT

Prieto, I. & Preciado, S. (2018). Identificación de los factores de riesgo psicosocial que se vivencian en los colaboradores de ASPEN gimnasio Yumaná y Yumanitos en la sede de la ciudad de Neiva - Huila. Universidad ECCI. Colombia.

Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 2(3), 127-141. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2995368.pdf>

Saldarriaga, A., López, M. & Domínguez, M. (2015). Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. Recuperado de: [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia\\_Normatividad.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia_Normatividad.pdf)

Salud de los trabajadores. (s.f.). Reflexiones sobre la importancia de la Vigilancia Epidemiológica en Salud y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382014000100009](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100009)

Shirom, A. (2003). The effects of work stress on health. En M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work & Health Psychology*. 2ª edición (pp. 63- 82). West Sussex: Wiley.

Slideshare.net. (s.f.). Vigilancia Epidemiológica en salud ocupacional. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/HelioRyes/vigilancia-epidemiologica-en-salud-ocupacional>

Universidad de Valencia. (s.f.). Riesgos psicosociales. Recuperado de: <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>



## **Anexos**

### **Anexo 1**

#### **Consentimiento informado para la participación en investigaciones**

**Título de la investigación:** Diseño de un Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial aplicado a la empresa Belmont Trading Colombia S.A.S.

**Ciudad y fecha:** \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_, identificado con Cédula de Ciudadanía N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a Alejandra María Chaves Bossa y Cindy Julieth Burbano Barreto, estudiantes de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, para la realización de las siguientes procedimientos:

1. Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial
2. Uso anónimo de los resultados de la aplicación de dicha batería para el diseño del PVE de riesgo psicosocial

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria y estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar las condiciones laborales en la empresa Belmont Trading Colombia S.A.S., toda vez que la aplicación posterior del PVE diseñado, pretende reducir los factores de riesgo psicosocial a los cuales estoy expuesto como trabajador de la compañía.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma: \_\_\_\_\_

C.C. N°: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## Anexo 2

# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

| 1. FICHA DEL PROGRAMA                     |   |                    |  |
|---|---|--------------------|--|
| <b>Objetivo:</b>                          | Definir las actividades para la prevención y mitigación de riesgo psicosocial para la compañía Belmont Trading Colombia S.A.S.  | <b>Alcance:</b>    | Todo el personal de Belmont Trading Colombia S.A.S |
| <b>Indicador de cumplimiento del PVE:</b> | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ actividades programadas}}$  | <b>Frecuencia:</b> | Anual  |
|   |   | <b>Meta:</b>       | ≥ 95%  |
| <b>Indicador de cobertura del PVE:</b>    | $\frac{\text{N}^\circ \text{ trabajadores incluidos dentro del PVE}}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores expuestos al riesgo}}$  | <b>Frecuencia:</b> | Anual  |
|   |   | <b>Meta:</b>       | ≥ 95%  |
| <b>Indicadores de eficacia del PVE:</b>   | Resultado medición Batería Riesgo Psicosocial año 2020  | <b>Frecuencia:</b> | Anual  |
|   |   | <b>Meta:</b>       | Riesgo bajo  |
| <b>Responsables:</b>                      | Alta dirección (Gerente General)<br>Líder de Recursos Humanos<br>Líder Sistema Integrado de Gestión<br>Líderes de proceso   |                    |  |
| <b>Recursos:</b>                          | <b>Humanos:</b> Definido en los responsables del programa<br><b>Técnicos:</b> Instrumento de medición (batería de riesgo psicosocial), herramientas para el registro y control de información<br><b>Financieros:</b> Presupuesto definido por la Gerencia como parte de las actividades del SGSST |                    |  |
| <b>Fecha de actualización</b>             | 18 de Junio de 2019   |                    |  |





## Anexo 2

|  |  |                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|--|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | esfuerzo físico / Demandas de carga mental | Humanos Compras           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Control de tiempo trabajado  | Demandas de la jornada laboral             | Líder de Recursos Humanos | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Comunicados al personal que excede 48 horas semanales de trabajo con recomendaciones | Demandas de la jornada laboral             | Líder de Recursos Humanos | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Reunión mensual con el trabajador para revisión de actividades ejecutadas            | Consistencia del rol                       | Líderes de proceso        | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Reasignación de actividades que no correspondan al cargo del trabajador              | Consistencia del rol                       | Líderes de proceso        | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Estudio de sistemas de compensación y escalas salariales                             | Reconocimiento y compensación              | Proveedor                 |   |   |   |   | P |   |   |   |   |   |   |   |
| Ejecución de plan de bienestar (compensación no salarial)                            | Reconocimiento y compensación              | Líder de Recursos Humanos | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P |
| Ajustes conforme a recomendaciones de compensación y salarios                        | Reconocimiento y compensación              | Gerente General           |   |   |   |   |   | P | P | P |   |   |   |   |

P: Programado E: Ejecutado

|                               |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>PROGRAMADO</b>             | 11   | 10   | 9    | 8    | 9    | 11   | 9    | 8    | 8    | 7    | 7    | 9    |
| <b>ACUMULADO PROGRAMADO</b>   | 11   | 21   | 30   | 38   | 47   | 58   | 67   | 75   | 83   | 90   | 97   | 106  |
| <b>EJECUTADO</b>              | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| <b>ACUMULADO EJECUTADO</b>    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| <b>META</b>                   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| <b>% CUMPLIMIENTO POR MES</b> | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   |
| <b>% CUMPLIMIENTO ANUAL</b>   | 0%   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |

## Anexo 2

| 4. SEGUIMIENTO DE EJECUCIÓN |                           |                |             |       |
|-----------------------------|---------------------------|----------------|-------------|-------|
| Período                     | Descripción del resultado | Plan de acción | Responsable | Fecha |
| jul-19                      |                           |                |             |       |
| ago-19                      |                           |                |             |       |
| sep-19                      |                           |                |             |       |
| oct-19                      |                           |                |             |       |
| nov-19                      |                           |                |             |       |
| dic-19                      |                           |                |             |       |
| ene-20                      |                           |                |             |       |
| feb-20                      |                           |                |             |       |
| mar-20                      |                           |                |             |       |
| abr-20                      |                           |                |             |       |
| may-20                      |                           |                |             |       |
| jun-20                      |                           |                |             |       |