

Intervención de los factores de riesgo psicosocial en empresas colombianas

María Camila Guerra Nieves

María Isabel Valera Cabarcas

Universidad Popular del Cesar

Facultad de derecho, ciencias políticas y sociales

Psicología

Valledupar, Cesar

2022

Intervención de los factores de riesgo psicosocial en empresas colombianas

Monografía de grado para optar al título de psicóloga

María Camila Guerra Nieves

María Isabel Valera Cabarcas

Irina Palacio

Asesora de monografía

Universidad Popular del Cesar

Facultad de derecho, ciencias políticas y sociales

Psicología

Valledupar, Cesar

2022

Agradecimientos

La presente monografía es el resultado de quienes con su apoyo, motivación y dedicación han sido parte de este proceso académico.

Por ello, agradecemos a Dios que sentimos su presencia durante todo este camino, quien nos guio, llenó de sabiduría; y fue una fuente de inspiración para lograr cada objetivo cumplido durante nuestra formación profesional.

A nuestras familias, quienes nos han apoyado e impulsado para alcanzar este triunfo, por tal motivo brindamos gratitud a nuestros padres, hermanos, familiares y amigos por estar siempre presente brindándonos su apoyo, comprensión y ánimos para culminar la meta trazada. A su vez otorgamos agradecimientos a todo el cuerpo de docentes que con su pedagogía nos transmitieron el conocimiento necesario para forjar nuestra formación académica; en especial a la docente y asesora de nuestra monografía Irina Liceth Palacios Paternina quien, con su dedicación, paciencia y corrección, nos direccionó para lograr el presente trabajo.

Por último, agradecemos aquellos compañeros que de una u otra manera marcaron nuestro transitar universitario, con los que compartimos triunfos y derrotas, gracias por cada anécdota que hoy hacen parte de nuestra vivencia, gratitud a aquellos con los que trascendió nuestra amistad.

Dedicatoria

Esta monografía, va dirigida a todos aquellos que han aportado a nuestra formación de manera directa o indirecta, a Dios porque nos dio la fortaleza para continuar en cada momento que sentimos desfallecer, a nuestras madres por su apoyo incondicional y por su esfuerzo incansable por brindarnos lo mejor para nuestro proceso, porque sin ellas esto no sería posible.

Dedico este logro a mi hijo Abraham David por darme la fuerza para culminar con gratitud esta meta, la cual es el resultado de una gran determinación, perseverancia, esfuerzo y dedicación.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Agradecimientos | 3 |
| Dedicatoria | 4 |
| Introducción | 7 |
| Desarrollo Temático | 13 |
| Estado Del Arte | 13 |
| Teoría | 20 |
| Factores De Riesgo Psicosocial | 20 |
| Definición | 20 |
| Antecedentes Históricos. | 26 |
| Dimensiones De Los Factores De Riesgo Psicosocial | 29 |
| Marco legal | 34 |
| Diagnóstico De Los Factores De Riesgo Psicosocial | 36 |
| Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial (Batería En Colombia) | 38 |
| Intervención De Los Factores De Riesgo Psicosocial | 39 |
| Salud Mental En Las Organizaciones | 46 |
| Conclusiones | 48 |
| Referencias | 51 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. dimensiones de los factores de riesgo intralaborales | 30 |
| Tabla 2. Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaborales. | 33 |
| Tabla 3. Normativas que regulan los factores de riesgo psicosocial en Colombia | 34 |
| Tabla 4. Acciones de intervención primaria y secundaria sobre los factores de riesgo psicosocial. | 41 |

Introducción

Las empresas y los trabajadores adscritos a las mismas, se encuentran expuestos a una multiplicidad de peligros que representan un riesgo para la salud y seguridad de los mismos, destacándose en sentido a esto, los factores de riesgo psicosocial que representan un impacto en la calidad de vida del empleado; con relación a esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), explica que en el mundo se emplean alrededor de 59 millones de personas, mismos que se ven expuestos a distintos peligros de riesgo psicosocial, que hace necesario generar procesos de intervención en las empresas para disminuir el impacto psicosocial de dichos factores.

En línea a lo anterior, los factores de riesgo psicosocial se conciben como condiciones desfavorables que se encuentran presentes en el entorno de trabajo y que ocasionan afectaciones en el escenario laboral en el que se desenvuelve el individuo, comprometiendo su salud general, rendimiento social, laboral y personal. (López *et al.*, 2021). Teniendo en cuenta que esta monografía tiene lugar en el contexto colombiano, en el país estos factores son definidos en la resolución 2646 de 2008 en la que se describe que comprenden aspectos de carácter intralaboral y extralaboral, además de condiciones individuales o intrínsecas del empleado, así, el Ministerio Protección Social dictamina responsabilidades para que las empresas identifiquen, prevengan, intervengan y hagan un seguimiento permanente a la exposición de factores de riesgos psicosocial.

De acuerdo a lo anterior, los factores de riesgo psicosocial incluyen entonces condiciones que están al interior de las organizaciones, pero también aquellas situaciones que ocurren externa a esta, al igual que aspectos personales del individuo, todos estos,

determinan el nivel de riesgo desde la perspectiva o experiencia del empleado, pero que generan consecuencias no solo a nivel personal, sino en toda la empresa.

El problema de factores de riesgo psicosociales, de acuerdo con Hassard y Cox (2021), deriva de falencias en el diseño, orden y gestión del trabajo, así, se relacionan con elementos como el clima organizacional, la seguridad, demanda control, al igual que de un precario contexto social laboral, generando afecciones a nivel físico, psicológico y social, como estrés, depresión, agotamiento, o ausentismo, todos estos factores tienen un papel elemental en la vulnerabilidad de la salud mental del empleado.

La interacción de los distintos elementos previamente mencionados, producen efectos nocivos que se relacionan con enfermedades laborales como el estrés ocasionando un impacto en la salud, el bienestar laboral, la calidad de vida y la percepción que el trabajador tiene sobre su entorno, de este modo, los factores de riesgo psicosocial constituyen un problema significativo, de modo que producen un efecto negativo sobre la salud del trabajador.

Quiñones-Torres, *et al.*, (2022), explican que los factores de riesgo psicosocial son un problema que desencadena situaciones estresantes en el contexto de trabajo, y surgen de dificultades laborales, económicas y amenazas a la salud que se convierte en una molestia de interés para todas las empresas y el sistema sanitario de un país, siendo necesario que se intervengan esos elementos que impactan al trabajador, dado que también guardan una estrecha relación con el ausentismo, accidentes en el trabajo y aumento de costos para la empresa, también en el ámbito psicológico existen consecuencias como la ansiedad, desánimo, pérdida de ingresos y hasta del empleo.

En el Informe de Condiciones de Trabajo y Salud tras un año de pandemia publicado por Blanco (2021), indicó que la emergencia sanitaria, provocó un

empeoramiento de las condiciones laborales y ha remarcado el espectro y agravación de los riesgos psicosociales, esto, principalmente en las mujeres trabajadoras, personas mayores y aquellos cuyo salario no cubre sus necesidades básicas para llegar a fin de mes. En sentido a esto, si bien, desde ya hace un tiempo se reconoce el problema de factores de riesgo psicosocial que afecta la calidad de vida y salud de los empleados, en el último año se ha empeorado debido a los acontecimientos relacionados con el Covid-19.

Asimismo, cabe resaltar que, los factores de riesgo psicosocial se relaciona con malestares físicos y psicológicos, por lo que se trae a colación que la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) expresa que en América Latina, se han producido elevados índices de pensamientos suicida y depresión en la población trabajadora, que dan cuenta de una afección en la salud mental, con respecto a esto, se estima que entre el 14,7% y 22% de trabajadores ha presentado síntomas que permiten sospechar un episodio depresivo y entre un 5% y 15% pensó en suicidarse, lo que evidencia la presencia de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones y una necesidad por generar procesos de evaluación, intervención y seguimiento a los mismos.

Hasta este punto, es evidente que existe una manifestación del problema a nivel mundial con respecto a los factores de riesgo psicosociales, por lo que, contextualizándolo a nivel de Colombia, El Ministerio de Salud y Protección Social (2017), expresa que desde el año 2013, las administradoras de riesgos laborales (ARL) han manifestado un aumento en problemas relacionados con ansiedad y depresión en los trabajadores, identificando riesgos en el entorno de trabajo que ocasionan la aparición de problemas y trastornos mentales producto de carga laboral excesiva, falta de participación en la toma de decisiones, incertidumbre sobre el futuro laboral, comunicación poco asertiva, falta de apoyo social, acoso laboral y exposición a otras formas de violencia, que evidencian

claramente la necesidad de generar procesos de intervención para disminuir todos estos factores que impactan en la salud del trabajador.

En el mismo sentido, Jaimes (2019) citando al Ministerio del Trabajo, expresa que cerca del 66% de empleados afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial, y los mismo, han manifestado vivenciar niveles elevados de estrés, presentando síntomas de alarma como desmotivación, baja productividad, enfermedades comunes, estrés, depresión y ansiedad, que impacta de manera considerable en la calidad de vida y salud mental del personal.

Toro (2020), afirma que en Colombia cerca del 19,25% de los trabajadores presentan problemas de estrés y ansiedad que alteran el bienestar psicológico, según los informes del autor el estrés laboral es la décima causa de muerte en trabajadores. Según el informe del Ministerio de Salud y Protección Social en el último año se han presentado cerca de once mil casos de malestar psicológico, el 19% reporta síntomas de ansiedad ocasionados por algún motivo laboral, el 12% a reacciones de estrés por concentración en el trabajo y el 19% a causa de depresión.

Considerando el problema expuesto, es evidente que en Colombia los factores de riesgo psicosocial deben ser intervenidos en las organizaciones, incluso, en la resolución 2646 de 2008 se expresa de forma directa la obligación de los empleadores para ejecutar evaluaciones, prevención, intervención y monitoreo de esos factores que afectan la salud de los empleados, no obstante, Suárez (2021), expresa que al momento de plantear metodologías de intervención, un gran número de propuestas precipitan con problemas metodológicos y conceptuales, como que, se generen intervenciones centradas en el trabajador y no sobre el problema fundamental que se encuentra en la organización.

Respecto a lo anterior, se puede opinar que uno de los problemas que se afronta al momento de generar intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, es que existe poca claridad del objetivo de la intervención, a que debe ir direccionada, lo cual desencadena, que, aunque se generen acciones para disminuir el impacto de los factores de riesgos psicosociales, al no estar bien direccionadas, no se pueda dar tratamiento al problema.

Es importante expresar que antes de tener en cuenta los protocolos y guías de intervención para los factores de riesgo psicosociales en Colombia, las empresas principalmente y de forma obligatoria, deben diagnosticar y evaluar las condiciones, que idealmente, se hace mediante la Batería del Ministerio de Trabajo de Colombia, sin embargo, Rubio-Castro y Luna-García (2015), expresan que dicho instrumento presenta limitaciones que afectan al diseño de intervenciones para disminuir los efectos de los factores psicosociales en los trabajadores, del mismo modo, estos autores expresan que en el país hay una falta de compromiso por parte de las empresas para ejecutar programas de intervención, dado que la evaluación se ejecuta solamente para cumplir con la normatividad, y no con el fin de identificar y tratar esos factores que generan daños a los colaboradores.

Considerando los planteamientos del problema mencionados, y justificando la importancia de esta monografía, se resalta que los factores de riesgo psicosocial han cobrado significancia tanto a nivel mundial como a nivel nacional, debido a que pueden afectar la salud de los trabajadores, además, Luna-Chávez *et al.*, (2021) indica que para aspectos como la seguridad y salud en el trabajo se han establecido técnicas claras de acción, sin embargo, en cuanto al tema de factores de riesgo psicosocial no existen estrategias específicas y que puedan ejecutarse con claridad, para ejercer un control y tratamiento de estos factores.

En tal sentido, la identificación e intervención de los factores de riesgo psicosocial ha tomado fuerza en los últimos tiempos, debido a que es un elemento trascendental, para que los trabajadores puedan contar con niveles apropiados de salud y calidad de vida laboral, pues son factores reales que se encuentran implícitos en la estructura de las organizaciones. Es de gran importancia que se tenga en cuenta que los factores de riesgo psicosocial son determinantes en las empresas, y pueden convertirse en un problema que ocasione efectos físicos y psicológicos que impacten a nivel social, laboral y familiar, haciendo imperativo su intervención.

Teniendo en cuenta lo expresado hasta el momento, en la presente monografía, se propone el objetivo de conocer las intervenciones a los factores de riesgo psicosocial en empresas colombianas, teniendo como interrogante de investigación ¿Qué intervenciones se ejecutan sobre los factores de riesgo psicosocial en las empresas colombianas? Para lo que se emplea como metodología un enfoque cualitativo de tipo revisión sistemática, es decir, que se ejecuta mediante una exhaustiva revisión de documentos tanto empíricos como teóricos, que permitan comprender el panorama actual respecto a la intervención de factores de riesgo psicosocial en empresas del país.

Los siguientes apartados presentan el desarrollo temático en el cual, se muestra el estado del arte compuesto por estudios previos de otros estudiosos del tema que serán de gran utilidad para establecer conclusiones y resultados finales, así como teorías que den cuenta de la definición de los factores de riesgo psicosocial, sus antecedentes históricos, dimensiones, marco legal conformado por la normativa colombiana, diagnóstico, evaluación, intervención y salud mental en los trabajadores, y finalmente, se muestran las conclusiones surgidas de la revisión documental.

Desarrollo Temático

Estado Del Arte

El trabajo constituye una práctica que, a lo largo del tiempo, se ha identificado que incluye factores que pueden contribuir al nivel de bienestar y satisfacción de los trabajadores, pero que también puede generar condiciones de deterioro para la salud psicológica y física de los mismo, al respecto, Chavarría y Herrera (2021) refieren que con el reconocimiento de los derechos humanos en el trabajo, cada vez es más creciente el interés por mejorar las condiciones físicas y perceptivas que repercuten de manera negativa en la salud general de los colaboradores, constituyéndose como factores de riesgo psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial comprenden aspectos de orden interno y externo a las condiciones laborales, además, de factores personales que inciden en la salud de los trabajadores y por ende, en el desempeño del empleado en su sitio de trabajo, desde este punto, los factores de riesgo psicosociales es necesario no únicamente identificarlos y evaluarlos, sino que con base a los resultados que generen esos procesos, también se establezcan acciones de intervención adecuadas que permitan reducir los efectos de los mismos. Considerando esto, en este apartado es importante exponer los distintos estudios previos que han realizado otros investigadores sobre la intervención de factores de riesgo psicosocial en empresas colombianas, que, a continuación, serán expuestos en orden cronológico descendente.

Iniciando con los antecedentes consultados, es preciso mostrar el estudio de Gómez (2022) realizado en Facatativá, Cundinamarca sobre intervención a factores de riesgo psicosocial en casos de reacción a estrés agudo en una empresa, con el objetivo de

desarrollar estrategias de prevención e intervención para disminuir el estrés agudo en trabajadores, considerando la relevancia de generar acciones ante los factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, dado que genera afecciones en la calidad de vida y el desempeño del trabajador. Es preciso indicar que esta intervención se realizó mediante la ejecución de actividades centradas en las estrategias que propone el informe de la batería de riesgo psicosocial y el protocolo de intervención que propone el Ministerio del Trabajo en Colombia.

Los resultados del estudio anterior permitieron obtener una participación de funcionarios y contratistas en el programa de riesgo psicosocial, se generaron acciones de promoción a la salud mental y actividades orientadas a disminuir el estrés y mejorar la calidad de vida, como trabajo en equipo, autoconocimiento, inteligencia emocional, comunicación asertiva, estilos de liderazgo, habilidades laborales, técnicas de relajación, entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés, higiene del sueño y atención en crisis, con lo que obtuvo resultados favorables para disminuir el estrés, sin embargo, pudo concluir que las empresas no tienen en cuenta las intervenciones a los factores de riesgo psicosocial, dado que lo ven como un gasto innecesario y no se le da el tratamiento adecuado dentro de las organizaciones.

Del estudio de Gómez (2022), se resalta que es un aporte significativo dado que indica distintas estrategias que pueden utilizarse para intervenir los factores de riesgo psicosocial presentes en una organización, resaltando la importancia de que se generen acciones para tratar los efectos de los mismos, con el propósito de disminuir el impacto que tienen sobre la salud física y mental en los trabajadores. Cabe apreciar que es relevante que las empresas consideren la intervención en estos casos como necesario para mejorar la

calidad de vida del trabajador y también favorecer la productividad y desempeño en la organización.

Chavarría y Herrera (2021) desarrollaron una propuesta de intervención a factores de riesgo psicosocial en población trabajadora de una empresa de Medellín, para la cual, se empleó una metodología investigativa empírico analítica, desde un enfoque cuantitativo, empleando como instrumentos los cuestionarios de la batería de evaluación de riesgo psicosocial para factores de riesgo intralaborales, extralaborales y cuestionario de estrés en una muestra de 105 trabajadores. Los resultados del estudio indicaron que, en la empresa seleccionada, el riesgo psicosocial es moderado, en cuanto a la intervención, se halló que la organización se interesa por la salud, calidad de vida y bienestar de sus empleados, por lo que pudieron concluir que sí implementan intervenciones con la intención de mejorar las condiciones de salud física y psicológica en el trabajo.

Para el estudio anteriormente citado, se resalta que utilizaron la batería de evaluación de los factores de riesgo psicosocial del ministerio de trabajo, que es uno de los fundamentos de esta monografía, asimismo, permite reflexionar que en Colombia está aumentando el interés por no solo evaluar e identificar riesgos psicosociales, sino que también estos sean intervenidos y reducidos para beneficio de los trabajadores y la empresa.

Por otra parte, se halló el estudio de Suárez (2021) realizado en Bogotá Colombia, desde una revisión sistemática respecto a la intervención a los factores de riesgo psicosocial del estrés laboral, considerando que es un fenómeno de carácter fisiológico, cognitivo, emocional y conductual que afecta a los trabajadores y que al presentarse de manera prolongada, ocasiona graves impactos en el bienestar general de los empleados; la finalidad de dicho estudio fue poder ofrecer una guía para diseñar un modelo de intervención un

ofrecer recomendaciones al modelo actual que propone el Ministerio del trabajo de Colombia.

Los resultados del estudio de Suárez (2021) se generaron tras el análisis de 23 intervenciones consultadas en 26 artículos que permitieron tener como hallazgos que la percepción que tengan los trabajadores sobre las actividades de intervención, son determinantes en el éxito de las mismas, sin embargo, halló que las intervenciones que se aplican no suelen ser muy específicas en cuanto a la cantidad de trabajadores impactados por el riesgo, la duración de las actividades, el diseño y modelo teórico para su efectividad, concluyendo cuando no se tiene en cuenta estos aspectos, es difícil que la intervención logre disminuir los impactos negativos de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores.

Del trabajo anterior, se genera un aporte a esta monografía y es que, en la intervención de factores de riesgos psicosociales, para que sean efectivas, es menester que se considere principalmente cuantos trabajadores están siendo afectados por dichos factores, cuanto tiempo va a durar la intervención y que se establezca un modelo teórico desde lo que plantea el Ministerio de Trabajo en Colombia, para lograr disminuir el impacto de los factores de riesgos psicosociales sobre la salud física y psicológica de los trabajadores.

En Bogotá, Martínez y Cerquera (2021) realizaron una investigación con el objetivo de diseñar un modelo de intervención para factores de riesgo psicosociales en una empresa del sector plástico. La metodología empleada fue cuantitativa, con una muestra de 163 empleados a los que se les administró la batería de evaluación de riesgo psicosocial. Los resultados, indicaron que en el estrés se halló un riesgo alto, para los riesgos intralaborales y extralaborales un riesgo medio y sobre la intervención generaron actividades para generar

entorno laborales saludables, favorecer el desarrollo individual y colectivo, mejorar la calidad de vida y salud de los empleados, fortalecer capacidades de afrontamiento a riesgo intra y extralaboral, adquisición de hábitos saludables, además, concluyeron que fue crucial el diagnóstico por medio de la batería de riesgo psicosocial para ejecutar un plan de intervención acorde a las necesidades individuales y colectivas.

Del estudio anterior, se puede apreciar que, para generar una intervención adecuada sobre los factores de riesgo psicosocial en una empresa, es imperativo que se establezca del mismo modo, un diagnóstico apropiado, en el cual se consideren las percepciones de los trabajadores y las condiciones de la empresa. Esto es significativo si se considera que los factores de riesgo psicosocial están cargados de un componente subjetivo, es decir, que lo que afecta a una persona, puede no impactar a otra, por lo que cada intervención debe estar adecuada a las necesidades mismas que se identifiquen en la organización.

Herrera y Zea (2021), realizaron un estudio en Villavicencio con el objetivo de diseñar un protocolo de intervención en riesgos psicosociales de trabajadores de servicios generales de la UCC; emplearon una metodología cualitativa descriptiva, por medio de la cual lograron tener como resultados que en dicha universidad, se aplican procesos de medición diagnóstica para los riesgos psicosociales cada dos años, sin embargo, no cuenta con ningún programa o guía que permita dar una intervención apropiada a las condiciones que estén afectando al personal.

Del estudio anterior, se resalta que la organización evalúa los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores, sin embargo, no se lleva a cabo un proceso de intervención pertinente, por lo que se evidencia que es únicamente un procedimiento que se ejecuta por cumplir las normativas que obligan a llevar a cabo esto dentro de las empresas,

pero que al momento de actuar sobre aspectos que están afectando al trabajador, no se ejecuta ninguna acción.

Por su parte, González (2021) realizó un estudio en Bogotá con el objetivo de diseñar una propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial relacionados al estrés laboral en trabajadores docentes de la universidad ECCI. La metodología empleada fue de enfoque mixto, aplicando como instrumento el cuestionario del estrés de Villalobos (2010) en una muestra de 44 docentes. Los resultados evidenciaron que existen niveles de estrés bajos, con lo cual, implementó un programa de intervención basado en vigilancia epidemiológica con estrategias de intervención mixta y atención primaria, secundaria y terciaria, concluyendo que es importante establecer procesos de identificación y diagnóstico, para implementar medidas de intervención idóneas.

Del estudio de González (2021), es pertinente apreciar, que, efectivamente, para establecer intervenciones a los factores de riesgo psicosocial, es pertinente que se evalúe, identifique y diagnostique dichos factores, pues, las estrategias de acción deben estar adaptadas a las necesidades de la organización, para conseguir resultados efectivos con la intervención.

Roa, *et al.*, (2020) realizaron un estudio en Bogotá, con el objetivo de diseñar una propuesta de intervención para disminuir los factores de riesgos psicosocial relacionado con los factores extralaborales, en búsqueda de mejorar las condiciones laborales y personales. La metodología fue cuantitativa y se tuvo una muestra de 22 trabajadores, que se les aplicó la batería de riesgo psicosocial. Los resultados permitieron encontrar que los riesgos psicosociales extralaborales se relacionan con las condiciones de vivienda y relaciones familiares, que influyen en la salud y bienestar del trabajador, respecto a la intervención, se halló que la empresa no suele ejecutar acciones para reducir el riesgo psicosocial.

Con respecto al estudio anterior, y, en este punto, haciendo un contraste con las investigaciones hasta el momento consultadas, se puede apreciar que en el país la batería de evaluación de riesgo psicosocial es la más implementada para valorar estos factores, sin embargo, aunque en la misma se indica la necesidad de intervenir en las empresas, en función a esos resultados, como se evidencia en el estudio de Roa *et al.* (2020), las empresas no suelen ejecutar acciones que disminuyan el impacto que esos factores representan para la salud física y mental de los trabajadores.

En esta misma línea, se trae a colación el estudio de Valencia y Milanés (2019) que tuvo por objetivo proponer estrategias de intervención a partir de la evaluación de riesgo psicosocial para los empleados de la empresa MSL Colombia, que tuvo una metodología mixta de tipo descriptiva explicativa y se aplicó en una muestra de 64 trabajadores. La intervención implementada se realizó desde la psicología positiva y permitió obtener como resultados, que la intervención tuvo un alto impacto en la empresa, sin embargo, también concluyeron que en la empresa no se suelen implementar procesos de evaluación e intervención a los factores de riesgo psicosocial.

Del estudio de Valencia y Milanés (2019) se puede apreciar que implementar estrategias de intervención adaptadas a las necesidades de la organización, es elemental para lograr que se obtengan resultados significativos para disminuir el impacto que tienen los factores de riesgo psicosocial en la salud general de los trabajadores.

Teoría

Factores De Riesgo Psicosocial

Definición

La revisión conceptual de los factores de riesgo psicosociales permite identificar que existe un concepto unánime al respecto, por lo que, para comprenderlos, es necesario considerar la perspectiva de distintos autores que proporcione un panorama general sobre el tema, para ello, se trae inicialmente a colación la conceptualización de Álvarez et al., (2007; como se citó en Polanco y García, 2017), que los refiere como aquellas condiciones que se encuentran latentes e inmersas en el escenario laboral, de este modo, indica que el contenido del trabajo y la ejecución de tareas, alteran el bienestar físico, mental y social del trabajador, por lo tanto, concibe entonces los factores de riesgo psicosocial como características propias de las condiciones laborales que impacta en la salud de las personas.

De lo anterior, se puede concebir entonces que los factores de riesgo psicosocial hacen referencias a condiciones que pueden ser de orden físico y psicológico implícitas tanto en la organización, como fuera de ella, es decir, que las situaciones adversas que generen contrariedades para el trabajador dentro de la empresa y fuera de ella, se constituyen como factores de riesgo psicosocial, dado que generan un impacto en la salud mental y física del trabajador y que por ende, no solo afecta a nivel personal, sino que influye en el desempeño del trabajador y por ende, a la empresa.

Por su parte, Varillas (2009) explica que los factores de riesgo psicosocial se refieren a las condiciones laborales que atenúan el estrés laboral y que, además, desencadenan otras complicaciones que impactan en la salud física, mental y la seguridad de los trabajadores. Desde esta perspectiva, los factores de riesgo psicosocial están

intrínsecamente relacionados con situaciones laborales que propician el estrés dañando física y mentalmente al trabajador.

En esta misma línea, Creus (2011) considera que los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a una serie de demandas y a la particularidad de las organizaciones, que, cuando tanto las demandas como peculiaridades coinciden con las capacidades, exigencias y expectativas del trabajador, afectan la salud del empleado, por lo que considera entonces que se genera un desequilibrio en el bienestar general como un efecto de la dificultad para cumplir las exigencias del trabajo.

Desde la perspectiva del autor anterior, se puede comprender que la definición de factores de riesgo psicosocial se encuentra relacionada con el estrés, que deriva de una dificultad por parte de la organización para dar cumplimiento a las demandas del trabajador, lo cual, genera que el mismo se sienta insatisfecho y perciba una amenaza a su bienestar físico y mental desencadenando sentimientos de tensión física y emocional a causa de las condiciones del trabajo.

Ahora bien, desde otra perspectiva sobre la definición de factores de riesgo psicosocial, se trae a colación el punto de vista de Moreno (2011) que los define como factores con distintos niveles de posibilidad de ocasionar daño de todo tipo, es decir, que son potenciales para ocasionar consecuencias graves al trabajador; el autor también indica que son factores reales de riesgo que amenazan la salud del empleado, y además, relaciona unas características propias que dificultan el manejo, control y evaluación de estos factores como lo son el hecho de que se extienden en el espacio y tiempo, son difíciles de objetivar, impactan a otros riesgos, tienen una poca cobertura legal, se moderan por otros factores, y es difícil modificarlos.

Desde el punto de vista anterior, los factores de riesgo psicosociales, son altamente dañinos y generan consecuencias graves para la salud física y mental del trabajador, debido a que el control, manejo y evaluación de los mismos, es difícil dado a unas características específicas, donde, desde esta interpretación, se resalta la dificultad para cambiar esos factores, es decir, para erradicarlos de las condiciones laborales.

Considerando las características que se mencionaba previamente que dificultan el manejo, control y evaluación de los factores de riesgo psicosociales, se considera importante también hacer una definición de las mismas, para lo cual, Moreno y Báez (2010) explican que respecto a extenderse en espacio y tiempo, hace referencia a que no tienen localización, no se encuentran ubicados en ningún lugar, ni se pueden precisar en un momento específico, sino que son elementos que se encuentran inmersos en la tarea o sitio de trabajo. También los mismos autores explican sobre la dificultad de objetivación, a que no se les puede establecer una unidad propia de medida, sino que su evaluación frecuentemente se realiza es mediante la apreciación de la experiencia individual y colectiva, siendo esto una dificultad, dado que solo se pueden fundamentar en percepciones y experiencias, por lo que pueden variar de un individuo a otro.

En interpretación a lo anterior, la dificultad en el tiempo de los factores de riesgo psicosocial, se debe a que ya existen, se encuentran implícitos en las condiciones de trabajo, por lo que no se les puede localizar ni precisar un momento de aparición, además, respecto a la dificultad de objetivación, es que son factores subjetivos, lo que afecta a un individuo, puede no generar el mismo daño para otro dado que está sujeto a las experiencias y valoraciones propias que atribuye cada trabajador a esas condiciones.

Respecto a la siguiente característica que es el hecho de que afecta a los otros riesgos, Moreno y Báez (2010) explican que es así debido a que el aumento de factores de

riesgo psicosocial, supone un incremento en riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, ocasionando estrés, tensión, conductas precipitadas y poco adaptativas ocasionando accidentes y vulnerabilidad. Sobre la escasa cobertura legal, los autores indican que, aunque se han considerado legislaciones globales al respecto, esto ha sido de forma general relacionando una prohibición sobre aspectos que puede dañar la salud, pero nada de manera específica.

Respecto a lo anterior, se menciona que la escasa cobertura legal, o el abordaje desde una perspectiva general y poco específica, puede desencadenar una ineffectividad para los empresarios, además, sobre la afección a otros riesgos, se entiende que la presencia de factores de riesgo psicosocial, también incrementa efectos en otros aspectos que dañan la salud física y mental del empleado, propiciando la aparición del estrés.

La siguiente característica que se menciona es que los factores de riesgo psicosocial están moderados por otros factores, a lo que Moreno y Báez (2010) explican que afectan al empleado mediante sus propias características contextuales y personales, estando mediados por aspectos como la percepciones, experiencia e individualidades de cada trabajador. Finalmente, sobre la dificultad de intervención, los autores indican que para el caso de los factores de riesgo psicosocial no existe una claridad al momento de intervenirlos, dado que es complejo determinar sus efectos a corto y largo plazo debido a su naturaleza que se encuentran implícitos en la organización, al momento de intervenirlos no se pueden determinar plazos inmediatos ni resultados asegurados.

La última característica resulta de especial interés para esta monografía, que es la dificultad de intervención de los factores de riesgo psicosocial, que se deriva propiamente por la complejidad para erradicar estos factores en las organizaciones dado que se encuentran implícitos en las condiciones de trabajo, además, que el fin de una intervención

es que se disminuya las consecuencias negativas que está generando un problema y para este caso, esto es algo que no se puede asegurar, dada la incertidumbre que existe sobre los factores de riesgo psicosocial, sin embargo, esto no hace que se pierda el interés por intervenirlos, sino que hace este paso más significativo en las empresas.

En continuidad con la definición de factores de riesgo psicosocial, se menciona la perspectiva de Mateo (2013), que considera que estos hacen referencia a las condiciones de la organización y que se derivan del desarrollo de la gestión en las empresas, es decir, son aquellos aspectos presentes en el escenario laboral y que se vinculan propiamente con la organización teniendo la suficiencia de impactar en el bienestar físico y la salud biopsicosocial del empleado.

Del mismo modo, Vieco y Abello (2014) explican que los factores de riesgo psicosocial laboral, tienen propiedades asociadas con las condiciones del escenario laboral y de la organización del mismo que dañan la salud de los trabajadores, denominando elementos físicos y psicológicos que desencadenan el estrés, provocando insatisfacción con el trabajo y problemas que repercuten en la calidad y desempeño laboral.

Desde la perspectiva anterior, en este punto se acentúa la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés, esto, a consideración de las manifestaciones físicas y psicológicas que caracterizan este trastorno, y, que es apenas normal que situaciones o condiciones laborales que tengan la potencialidad de afectar el bienestar fisiológico y psíquico del trabajador, ocasionen tensión emocional, desencadenando un estrés laboral.

Morales (2016) define los factores de riesgo psicosocial como aquellos elementos que derivan de fenómenos macroeconómicos, políticos y sociales, que tienen la posibilidad de incidir de manera positiva o negativa en variables psicológicas, bien sea de modo individual o colectivo, en las relaciones interpersonales y en la vida social del individuo.

Desde esta perspectiva, son factores que son subjetivos y el nivel de afección se determina por la propia valoración que atribuye el individuo.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (como se citó en Polanco y García, 2017) expresa que los factores de riesgo psicosocial se reconocen como una condición que afronta el trabajador en el escenario laboral, y que, al estar expuestos a dichas situaciones, ven afectado de forma negativa su salud mental, física y social. Al respecto, los autores comienzan a identificar aspectos intralaborales y extralaborales, además de las características individuales o inherentes al trabajador que, a través de las percepciones y vivencias, afectan en la salud y desempeño de las personas.

La definición anterior es significativa para esta monografía, dado que ya empieza a relacionarse propiamente con una conceptualización que tiene en cuenta el contexto colombiano, además, a partir de la mención de características intralaborales, extralaborales e individuales, empiezan a derivarse lo que es las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial que serán detalladas más adelante.

Es importante mencionar una última definición que podría considerarse una de las más utilizadas y generalizadas para comprender los factores de riesgo psicosociales, y esto es, lo que explica la Organización Internacional del Trabajo (2020), que explica que esto hacen referencia a aspectos del diseño y gestión del trabajo y los escenarios sociales y organizacionales que tienen la potencialidad de generar un daño psicológico y físico, de este modo, hacen referencia a situaciones sociales (intra y extralaborales) y de la subjetividad (características intrínsecas del trabajador) que en interacción, incrementan la posibilidad de daño en la salud de los empleados.

Teniendo en cuenta las distintas conceptualizaciones presentadas sobre factores de riesgo psicosociales, es imperativo que, en este punto, se establezca afinidad con una de

ellas, de este modo, para interés de esta monografía, la definición que se busca es, establecer los derechos relacionados con el trabajo y mitigar los problemas que desencadenó la revolución industrial y la ideología capitalista.

Antecedentes Históricos.

Los antecedentes históricos de los factores de riesgo psicosocial, requieren de partir primeramente, de la revolución industrial y los riesgos laborales, que se caracterizó por un periodo en el cual, las condiciones laborales eran infaustas, los salarios eran precarios y las jornadas de trabajo exhaustivas, no había ningún orden en el sistema laboral, incluso los niños laboraban y los trabajos solían ser repetitivos, no se contaba con condiciones mínimas de salud e higiene, lo que provocaba explotación laboral, incremento de accidentes y enfermedades laborales, exposición a sustancias tóxicas, haciendo que el trabajo fuese una tarea insufrible, fue una época con un alto crecimiento económico, pero caracterizada por una escasa consideración de las necesidades obreras, (Sánchez, 2016)

Respecto a lo anterior, se señala que de acuerdo con Pedrosa (1999), durante la revolución industrial, el trabajo humano se consideró casi como una prolongación de la máquina, el aporte humano se asumió como una aplicación subordinada de músculos y esfuerzos físicos rutinarios, totalmente determinada por los tiempos necesarios para producir. Así, la revolución industrial necesitó de una "administración científica", cuyos principios indicaban cómo aumentar la productividad, lo que dio apertura a que se comenzaran a considerar aspectos como riesgos laborales y psicosociales, que se buscara establecer los derechos relacionados con el trabajo y mitigar los problemas que desencadenó la revolución industrial y la ideología capitalista.

De acuerdo con Moreno (2011) la revolución francesa que tuvo lugar alrededor de 1789, propició la aparición de sindicatos en los cuales, se dio reconocimientos de manera formal a los derechos humanos por parte de las Naciones Unidas, además, la constitución de estados derivado de la segunda guerra mundial conjeturan de forma indirecta hitos en el interés por la conceptualización de salud laboral y factores de riesgos psicosocial, procedente de reconocer al trabajador desde su integridad física, social y mental, de este modo, es algo que parte de que los trabajadores no pueden exponerse a situaciones que puedan afectar su salud.

En esta línea, considerando los antecedentes históricos asociados a los factores de riesgo psicosocial Moreno y Baez (2010) explican que desde la década de los 70', se principia a advertir sobre los efectos que desencadena los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, sin embargo, es en los 80' que se da inicio a las primeras consideraciones oficiales sobre el tema, enlazando los efectos que tienen sobre el empleado y su salud. En sentido a esto, los autores explican que en 1980 la OIT define los factores de riesgos psicosocial como condiciones presentes en el contexto laboral que influyen en la salud física y mental de los empleados.

En este punto, aunque desde hace décadas se despertó el interés por determinar aquellos aspectos que incrementan el riesgo psicosocial para los trabajadores, es para el año 1980 que se empieza a concretar las conceptualizaciones sobre factores de riesgo psicosociales, a determinar sus dimensiones y constituir aquellos elementos que ocasionan una afección a nivel físico, mental y social para el colaborador.

Ahora bien, avanzando en el contexto histórico del tema, desde 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) da inicio a la aplicación de encuestas nacionales para evaluar las condiciones de trabajo, dando paso a la inclusión de

elementos de interés para el análisis psicosocial como el horario de trabajo, la participación laboral o estatus del cargo y a partir de 1988, se empieza a incluir estos contenidos en las encuestas para generar técnicas de prevención. (Moreno, 2011)

De acuerdo con Barreda y Rodas (2017), un documento histórico de gran importancia relacionado con el tema, es uno publicado por la Organización Mundial de la Salud en Coordinación con Kalimo, Batawi y Cooper, que se rotulaba como: Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, en el cual, se expone que estos factores derivan de las vivencias y percepciones que atribuye el trabajador y que se encuentra influenciado por una diversidad de elementos que impactan negativamente en el bienestar del individuo.

Continuamente, para 1989 surge la preocupación por prevenir los factores de riesgo psicosocial, esto, fundamentándose en el concepto de condiciones laborales para la prevención y control de los mismos, no obstante, se continuaba dando prioridad a los riesgos físicos, químicos y ambientales, pues se consideraba que los daños más inmediatos a la salud, derivaban de estos factores que ocasionaban accidentes y enfermedades laborales, sin embargo, se dejaba de lado la afección que se desencadenaba a nivel psicológico y social. (Moreno, 2011).

Moreno (2011), relaciona algunos avances históricos sobre los factores de riesgo psicosocial, indicando que en la unión Europea, a partir de 1991 se empiezan a aplicar encuestas sobre las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta aspectos como información, entrenamiento y apoyo social, en 1996 se amplía para estas encuestas la consideración de nuevos apartados como el tiempo de trabajo, control, ritmo, autonomía, contenido del trabajo, salario y un apartado de tipo social que tenía en cuenta elementos como la igualdad, participación, oportunidades y violencia. Ya para el año 2000, se empiezan a

consideran en estas encuestas aparados referidos al acoso laboral, acoso sexual y la violencia, evidenciándose un enfoque más organizacional y psicosocial.

Trayendo este contexto histórico a Colombia, de acuerdo con Villalobos (2004), desde el 2004 el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana, en convenio con el Ministerio de la Protección Social, empieza a interesarse por dar una respuesta al estrés en el trabajo como enfermedad laboral, siendo el primer indicio de protocolos para la consideración de factores de riesgo psicosocial en las empresas.

Vieco y Llanos (2014), mencionan un avance de gran significancia en este sentido histórico, pues, para el año 2010, se publica en Colombia la primera batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, a cargo de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, donde, el ministerio en mención, empieza a recomendar la aplicación de estos instrumentos para emplear una evaluación efectiva de los factores de riesgo psicosocial en las empresas colombianas, debido a que su construcción se encuentra validada en el país, considerando lineamientos técnicos alineados a las políticas públicas.

Dimensiones De Los Factores De Riesgo Psicosocial

El Ministerio de Protección Social (2019) en compañía de la Universidad Javeriana diseñaron la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial, en este documento, explican que existen factores de carácter intralaboral, extralaboral e individual, y para cada uno de estos establecen una serie de dimensiones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, por lo que, para el interés de esta monografía, considerando que se realiza en el contexto colombiano, se definen a continuación las dimensiones dispuestas por estas organizaciones.

Condiciones intralaborales: son concebidas como aquellas características del empleo y de su organización que inciden en la salud y bienestar del individuo. Se destaca dentro de este grupo cuatro dominios que son las demandas del trabajo, referida a las exigencias impuestas al individuo, control sobre el trabajo, relacionado con la posibilidad que el trabajo ofrece al empleado para influir en la toma de decisiones, el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo que aluden a las relaciones sociales con superiores y compañeros y la recompensa, que es la retribución que recibe el colaborador por sus esfuerzos laborales. (Ministerio de Protección Social, 2019). De estos dominios se desprenden también una serie de dimensiones que se van a definir en la tabla 1.

Tabla 1.
dimensiones de los factores de riesgo intralaborales

| Dimensión | Concepto |
|---|--|
| Demandas cuantitativas | Se relaciona la exigencia concerniente a la cantidad de trabajo y tiempo que se dispone para realizarlo. Tiene como indicadores de riesgo que el tiempo sea insuficiente para atender las tareas asignadas. |
| Demandas de carga mental | Se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que incluye procesos mentales superiores como la atención, memoria o análisis de información. Se determina por la cantidad de información que se recibe y el tiempo para procesarla. Sus indicadores de riesgo es que demanda un esfuerzo exhaustivo para las funciones superiores, y que la información pueda ser excesiva, compleja y bajo presión. |
| Demandas emocionales | Son situaciones afectivas y emocionales relacionados con la tarea asignada al trabajador. Sus indicadores de riesgo es que el individuo se exponga a experimentar sentimientos negativos por maltrato, estar expuesto a situaciones conflictivas y que el trabajador deba ocultar sus sentimientos para ejecutar sus labores. |
| Exigencias de responsabilidad de cargo | Son aquellas en las que el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados relacionados con su cargo, exige un esfuerzo importante que demanda una responsabilidad sobre la salud y seguridad de otros. |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | Se refieren a las condiciones del sitio de trabajo y a la carga física que incluye actividades que exponen al individuo a riesgos físico, químicos, biológicos, del diseño de puesto de trabajo, de seguridad y |

| | |
|---|---|
| | de saneamiento. Sus indicadores de riesgo implican un esfuerzo físico que ocasiona un malestar que impacta en el desempeño del trabajador. |
| Demandas de la jornada de trabajo | Son exigencias del tiempo de trabajo que extienden la duración de la jornada laboral y de los periodos de descanso. Los indicadores de riesgo es trabajar en turnos nocturnos, sin pausas, jornadas prolongadas o en días de descanso. |
| Consistencia de rol | Se relacionan con la presencia de exigencias inconsistentes relacionadas con el cargo, van en contra de los principios éticos, técnicos o de la calidad de servicio. |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | Es una condición presente cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que hace el individuo en el trabajo, impactan en su vida fuera del trabajo. Sus indicadores de riesgo se relacionan con altas de manda de tiempo y esfuerzo que dañan la vida personal y familiar del empleado. |
| Control y autonomía sobre el trabajo | Refiere al margen de decisión del trabajador sobre las condiciones de trabajo. Sus indicadores de riesgo es que haya decisión y autonomía restringida. |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Es la probabilidad que el trabajo le proporciona al individuo para desarrollar sus habilidades y conocimientos. Se relacionan indicadores de riesgo como imposibilidad de desarrollo profesional y asignación de tareas para las que el empleado no está calificado. |
| Participación y manejo del cambio | Es el conjunto de mecanismo organizacionales dirigidos a aumentar la facultad adaptativa de los trabajadores. Los indicadores de riesgo es carencia de información clara y oportuna sobre el cambio, que se ignoren los aportes y opiniones del empleado. |
| Claridad de rol | Se relaciona con el papel que el empleado debe desempeñar en la organización de acuerdo a sus funciones. Los indicadores de riesgo es que no se le dé a conocer al empleado los objetivos, funciones, resultados e impacto que tiene su cargo en la empresa. |
| Capacitación | Son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que proporciona la empresa para fortalecer los conocimientos y competencias del empleado. Los indicadores de riesgo es la inexistencia de capacitaciones. |
| Características del liderazgo | Son los atributos de gestión de directivos para planificar, asignar, resolver, motivar, apoyar, e interactuar con los colaboradores. Los factores de riesgo es una dificultad en la comunicación, planificación, en la resolución de problemas y escaso apoyo social proporcionado por el jefe. |

| | |
|--|--|
| Relación con los colaboradores (subordinados) | Son los atributos de gestión de los colaboradores para ejecutar sus áreas. Los indicadores de riesgo son problemas para conseguir resultados, dificultad de comunicación, que el jefe reciba poco apoyo de los empleados. |
| Retroalimentación del desempeño | Describe la información recibida por el trabajador para ejecutar sus funciones. Los indicadores de riesgo es que no exista una información oportuna y clara para la ejecución de tareas. |
| Relaciones sociales en el trabajo | Son interacciones que se establecen con los compañeros de trabajo. Los factores de riesgo es que haya una limitada interacción con otros trabajadores, trato irrespetuoso, escaso apoyo social, deficiencias para el trabajo en equipo y grado de cohesión inexistente. |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | Hace referencia al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral experimentada por el trabajador. Los indicadores de riesgo es una inestabilidad laboral, e insatisfacción con las tareas asignadas. |
| Reconocimiento y compensación | Son el conjunto de retribuciones que proporciona la organización al empleado en función a trabajo o esfuerzo, pueden ser económicos, de bienestar o de desarrollo. Los indicadores de riesgo es que los reconocimientos no correspondan a los logros del empleado, descuido del bienestar de los empleados, pagos tardíos y faltas de oportunidades de desarrollo. |

Nota. La tabla muestra las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la definición de cada uno de ellos. Tomado de la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2019).

Condiciones extralaborales: El Ministerio de Protección Social (2019) refiere que comprende los aspectos del contexto familiar, social y económico del empleado, agrupando condiciones como la vivienda, que impacten en la salud y bienestar del individuo. De estos factores extralaborales se desprenden una serie de dimensiones que son descritas en la tabla 2.

Tabla 2.

Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaborales.

| Dimensión | Concepto |
|---|---|
| Tiempo fuera del trabajo | Se trata del tiempo que el trabajador dedica a actividades distintas a las del trabajo. Los indicadores de riesgo es que se limite el tiempo destinado al descanso o que se interrumpa el tiempo destinado para la familia, amigos o para atender asuntos personales. |
| Relaciones familiares | Son las interacciones del trabajador con su núcleo familiar. Los indicadores de riesgo es una relación familiar conflictiva y una baja percepción del apoyo recibido por familiares. |
| Comunicación y relaciones interpersonales | Es la comunicación e interacción del individuo con sus familiares o amigos. Los indicadores de riesgo es una deficiente comunicación con sus allegados, relaciones conflictivas y bajo apoyo recibido por parte de los mismos. |
| Situación económica del grupo familia | Se relaciona con la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador atienda sus gastos básicos. Los indicadores de riesgo son ingresos insuficientes para costear gastos básicos de la familia y existencia de deudas económicas. |
| Características de la vivienda y de su entorno | Son las condiciones de vivienda o residencia del trabajador y su familia. Los factores de riesgo es tener una vivienda precaria que desfavorece el descanso y la comodidad, además, la ubicación imposibilita el acceso a salud o transporte. |
| Influencia del entorno extralaboral en el trabajo | Hace referencia a las exigencias de los roles familiares y personales que impactan en el bienestar y actividad laboral del empleado. El riesgo es que la vida familiar y personal afecte el rendimiento en el trabajo. |
| Desplazamiento vivienda trabajo vivienda | Son las condiciones en las que se traslada el empleado de la casa al trabajo y viceversa. Los indicadores de riesgo es un transporte difícil o incomodo, y que la duración de desplazamiento sea muy extensiva. |

Nota. La tabla muestra la definición de cada una de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaborales. Tomado de la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2019).

Condiciones individuales: hacen referencia a aquellas características particulares de cada empleado, como los datos sociodemográficos, que pueden modificar o alterar la percepción y efecto de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral. Se divide en dos

dimensiones: información sociodemográfica conformada por el sexo, la edad, estado civil, nivel de escolaridad, profesión, residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y las personas a cargo del trabajador y la segunda dimensión que es la información ocupacional como el lugar de trabajo, antigüedad en la organización, cargo, antigüedad en el cargo, dependencia, tipo de contrato, jornada laboral y modalidad de pago. (Ministerio de Protección Social, 2019).

Marco legal

En Colombia, existe una diversidad de normativas que permiten regular la evaluación, prevención y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, relacionando aspectos como los derechos de los trabajadores y las obligaciones de las empresas a llevar a cabo procesos intervención y evaluación de estos factores, a continuación, en la tabla 3 se relacionan las distintas normas que regulan los factores de riesgo psicosocial en el país.

Tabla 3.

Normativas que regulan los factores de riesgo psicosocial en Colombia

| Norma | Año | Objeto de la norma |
|-----------------------------------|------------|--|
| Constitución política de Colombia | 1991 | En el artículo 25, se establece que el trabajo goza de toda la protección del estado, y que toda persona tiene derecho a contar con condiciones dignas y justas de empleo. En el artículo 53 se especifican principios mínimos que se pueden relacionar con la disminución de factores de riesgo psicosocial. |
| Ley 100 de 1993 | 2004 | “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Respecto al tema de factores de riesgo psicosocial, en la norma se establece que los trabajadores tienen derechos irrenunciables, para obtener calidad de vida acorde con la dignidad humana y que se le proporcionen protecciones de las contingencias que puedan afectarle. Habla sobre el fondo de pensiones, seguridad social y laboral, prestaciones, protección contra enfermedad laboral. |

| | | |
|---|------|--|
| Ley 1010 | 2006 | <p>“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”</p> <p>Por medio de esta ley se regula el factor de riesgo psicosocial relacionada con el acoso laboral, sancionando todas las formas de maltrato, agresión, ofensa y desconsideración que afecte la dignidad humana y la calidad de vida en el contexto de una relación laboral.</p> |
| Resolución 2646 | 2008 | <p>“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”.</p> <p>Proporciona directrices de todo el procedimiento médico que deben cumplir los trabajadores y empresas, sin que se vulnere la integridad física y mental de trabajador.</p> |
| Norma de factores de riesgo Icontec ISO 31000 | 2011 | Tiene por objeto, proporcionar un marco genérico para establecer el contexto, identificación, evaluación, tratamiento y seguimiento de gestión de riesgos, aplicado a empresas públicas, privadas, comunidad, grupo o individuo. |
| Matriz de peligro. Guía técnica colombiana GTC 45 | 2012 | Tiene por objeto proporcionar directrices para identificar y valorar los peligros y riesgos de seguridad y salud ocupacional, estableciendo lineamientos para actividades que permitan disminuir el impacto de dichos riesgos. |
| Ley 1616 | 2013 | |
| Decreto 1477 de 2014 | 2014 | Tiene por objeto establecer la tabla de enfermedades laborales que presenta los agentes de riesgos, favoreciendo la de enfermedades en las actividades laborales y los grupos de patologías, que permitan establecer un diagnóstico médico de los trabajadores que sean impactados por dichas afecciones. |
| Decreto Único 1072 | 2015 | Tiene por objeto expedir el decreto único reglamentario del sector trabajo. En el capítulo 6, establece las normas laborales especiales que tienen por objetivo garantizar el cumplimiento del acceso a la seguridad social, y normativas para el riesgo ocupacional |
| Resolución 2404 del 2019 | 2019 | Mediante la cual se adopta la batería de instrumentos para evaluar factores de riesgos psicosociales y proporciona una guía técnica para prevenir, promover e intervenir los |

| | | |
|-----------------------|------|--|
| | | factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Proporciona que se establezca la ausencia o presencia de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral y extralaboral, indicando el nivel de afección en la salud de los trabajadores. |
| Circular 0064 numeral | 2020 | En el numeral 5.9 establece que, con respecto a la intervención de factores de riesgo psicosocial, las empresas deben proporcionar asistencia psicológica remota y establecer acciones para promover la salud mental e intervenir el estrés y otros trastornos mentales derivados por la emergencia sanitaria, indicando que se deben utilizar protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial desarrollados en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. |
| GTC-ISO 45003 | 2021 | Por medio de la cual se proporcionan directrices para gestionar los riesgos psicosociales dentro de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, está fundamentada en la Norma internacional ISO 25001. Permite que las organizaciones prevengan e intervengan en las lesiones que ocasionan deterioro en la salud de los trabajadores. |
| Resolución 2764 | 2022 | Por medio de la cual, el Ministerio de Trabajo expide la batería de instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial, indicando la guía técnica para promover, prevenir e intervenir aquellos factores psicosociales inmersos en la organización y sus efectos sobre los trabajadores. |

Nota. La tabla expone las distintas normativas colombianas que regulan los factores de riesgo psicosocial en Colombia.

Diagnóstico De Los Factores De Riesgo Psicosocial

El Ministerio de Protección Social (2010) diseñó para el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, la batería de instrumentos, que cuentan con la debida validez y confiabilidad para aplicarse en población colombiana, siendo pertinente para identificar adecuadamente factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los empleados, de este modo, propone cuestionarios que ayuden en la identificación de

condiciones intra y extra laborales, además de una guía que ayuda a analizar los puestos de trabajo, entrevistas que consideren las percepciones y experiencias de los empleados y un cuestionario para evaluar el estrés.

El Ministerio de Protección Social (2011), explica que el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, tiene como finalidad conocer el compromiso que tienen las empresas de todos los sectores económicos para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y dar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial implícitos en el escenario de trabajo, de tal forma, que dictamina el procedimiento para hacer un buen diagnóstico, tener claridad que los empleados que están expuestos a estas condiciones, seleccionar las técnicas para evaluación como la batería de instrumentos establecida por el ministerio de protección social, planificar y analizar los resultados que permitan establecer un control e intervención sobre estos riesgos.

Para establecer un diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, es necesario tener un acercamiento al escenario laboral que propicie hacer un análisis del mismo, por lo que, dentro de la batería, el instrumento idóneo para establecer un diagnóstico inicial es la guía para el análisis psicosocial de los puestos de trabajo, que, de acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2019) es una herramienta que se utiliza para identificar, evaluar, y analizar los factores a los que se encuentran expuestos los empleados en su puesto de trabajo, es un manual que proporciona pasos necesario para realizar un análisis adecuado que valora a profundidad el escenario laboral.

Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial (Batería En Colombia)

Los empleadores deben identificar los peligros existentes y evaluar los riesgos involucrados. Es importante involucrar activamente a los trabajadores y sus representantes, así como a los comités de salud y seguridad (cuando corresponda) en este proceso. Las características individuales de los trabajadores deben tenerse en cuenta al evaluar los riesgos asociados con cada peligro. Esto es especialmente cierto para los factores de riesgo psicosocial, ya que todos responden al estrés de manera diferente. Ciertos grupos de trabajadores pueden enfrentar riesgos adicionales cuando trabajan bajo ciertas circunstancias, bajo ciertas condiciones o de acuerdo con ciertos arreglos. (OIT, 2020)

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo, exige que en todas las empresas se ejecute un proceso de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. También define que esta evaluación es responsabilidad del empleador, realizarla con profesionales expertos y con la asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el decreto 1295 de 1994, respecto a la obligación de evaluación de factores de riesgo psicosocial, se dictamina que los trabajadores tienen el deber de ser partícipes de esos procesos de evaluación, en los cuales, deben suministrar información clara y completa sobre su estado de salud, colaborar en el cumplimiento de sus obligaciones, cumplir con normas y reglamentos de los programas de salud que dispone la empresa. Sin embargo, también se indica que los trabajadores tienen el derecho de participar en la evaluación de forma libre e informada y participar en los procesos de intervención.

La evaluación del riesgo psicosocial en Colombia, se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario validado a los trabajadores colombianos, para lo cual, las empresas utilizan la batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010) del Ministerio de Trabajo, que consta de cuatro cuestionarios, que evalúan los riesgos intra y extra laborales, así como los impactos en la salud y recopilan datos generales.

La batería que evalúa los factores de riesgo psicosocial en Colombia se conforma por un grupo de instrumentos que se compone por:

- Ficha de datos generales
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. (Forma A y Forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

Intervención De Los Factores De Riesgo Psicosocial

Las intervenciones organizacionales, consisten en la planificación de acciones que buscan reducir, eliminar o cambiar las causas del estrés dentro del escenario laboral, un grupo de empleados y disminuir el deterioro en la salud mental. (Nielsen et al., 2010), buscan generar como consecuencia que se disminuya la cantidad de accidentes laborales y afecciones que generan en los trabajadores.

Hernández y Valera (2001); como se citó en Ministerio del Trabajo, 2015) explican que las intervenciones psicosociales consideran acciones sobre los factores de riesgo y los efectos sobre la salud, especialmente los relacionados con el estrés, que ocurren cuando las demandas ambientales exceden la capacidad del individuo para enfrentarlas o controlarlas. Intervenir sobre los factores psicosociales significa no sólo prevenir los efectos adversos sobre la salud de las personas, sino también tener un impacto beneficioso sobre el desarrollo, la calidad de vida y la satisfacción de las personas, y reducir las situaciones de riesgo a través de acciones específicas que involucren a las personas, los grupos y las comunidades.

Barling *et al.*, (2004), explican que las intervenciones de los factores de riesgo psicosocial, pueden ser primarias, secundaria o terciarias.

- Las primarias buscan mitigar o eliminar los factores de riesgo psicosocial, buscando modificar la percepción de los trabajadores sobre su sitio de trabajo o cambiar las condiciones de trabajo.
- Las secundarias pretenden modificar la respuesta que tienen los individuos ante las situaciones estresantes, abarcando aspectos como el seguimiento de la salud y disminución de la prevalencia y evolución de la enfermedad.
- Las intervenciones terciarias pretenden intervenir sobre los trabajadores que se han visto altamente impactados por los factores de riesgo psicosocial generando planes de tratamiento o intervención.

El Ministerio del Trabajo (2015) explica que la intervención puede ser primaria, que se aplica cuando se quiere intervenir el riesgo mismo y secundaria, cuando se focaliza en las acciones de los trabajadores con la finalidad de proporcionarles herramientas que les

ayude a manejar los factores de riesgo reduciendo el efecto de los mismos. De este modo, en el protocolo de acciones de promoción, prevención y factores de riesgo psicosocial, se estipulan las siguientes acciones sobre la intervención primaria y secundaria.

Tabla 4.

Acciones de intervención primaria y secundaria sobre los factores de riesgo psicosocial.

| Acciones de intervención sobre los factores de riesgo psicosocial | Intervención primaria | Intervención secundaria |
|--|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y fortalecer la formación de los trabajadores. • Gestionar el cambio, los turnos, cargas laborales y pausas en la jornada laboral. • Inducción y reinducción. • Tener claridad en el rol de cada empleado. • Construir una adaptación entre persona-trabajo. • Enriquecer los puestos de trabajo. • Fomentar estrategias de comunicación y optimizar las competencias de relación. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Dar seguimiento y retroalimentación a la gestión. • Conciliar los entornos intralaborales y extralaborales. • Favorecer el teletrabajo. • Optimizar las condiciones psicosociales del trabajo. • Roles claros de los jefes en la prevención y manejo del estrés. | <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el desarrollo de estrategias de afrontamiento. • Rotar puestos laborales. • Proporcionar servicio de asistencia al trabajador. • Brindar información sobre tema de salud, vivienda, pensión, finanzas familiares, educación y cajas de compensación. • Incentivar la calidad de las relaciones familiares. • Realizar actividades para preparar para la pensión y jubilación. • Brindar atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollar y fortalecer la resiliencia en el contexto laboral. • Entrenar en el manejo de la ansiedad y estrés, y promover la salud mental. |

Nota. La tabla muestra las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según sea el tipo de intervención, primaria o secundaria. Adaptado del Ministerio del Trabajo (2015).

De acuerdo con el protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo (2015), el empleador debe establecer necesidades prioritarias para implementar acciones y estrategias adecuadas a los planes de intervención, esto suele ser trabajo de la alta dirección, que aprueba los planes, destina recursos para su aplicación, proporciona apoyo a las iniciativas que optimicen las condiciones laborales y finalmente, establece planes de seguimiento a los resultados, con relación a esto, mencionan algunas de las obligaciones que proporciona la norma de seguridad y salud en el trabajo que se aplican en el terreno psicosocial y estas son:

- Propender a los empleados locales y elementos apropiados al protocolo contra accidentes y enfermedades laborales.
- Garantizar la seguridad y salud.
- Prestar primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad laboral.
- Pagar la remuneración acordada en las condiciones, tiempos y logares convenidos.
- Guardar respeto por la dignidad, sentimientos y creencias del trabajador.
- Cuidar la salud integral de los trabajadores y ambiente de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento de programas de intervención.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores.

De acuerdo con una resolución reciente, expedida por el Ministerio de trabajo (2022) en la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la población trabajadora. Se establece que la intervención sobre los aspectos psicosociales incluye una acometida interdisciplinar que

articule los saberes de distintas disciplinas e instancias para que se diseñe, oriente y desarrolle actividades adecuadas de intervención, prevención y control.

En la mencionada resolución, se refiere que la intervención primaria a los factores de riesgo psicosocial debe ejecutarse en la fuente mediante cambios estructurales de la organización, control administrativo y operacional, que sean menester para mejorar las condiciones del trabajo y en la intervención secundaria, se promueven acciones para el trabajador, mediante acciones y estrategias que favorezca su salud mental y física y se prevengan efectos adversos que puedan generarse por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Para que la intervención sea exitosa, es menester que se lleve a cabo una fase de preparación donde la organización se familiarice con el programa de acción y genere procesos de análisis del contexto de implementación, por lo que antes de la intervención es preciso una evaluación de la disposición de los trabajadores para recibir la intervención, asimismo, es necesario que se dirija a abordar demandas laborales de la empresa, siendo útil evaluar e identificar los riesgos para la salud de los trabajadores. (Nielsen, et al, 2010).

En Colombia, el Ministerio del Trabajo (2015), establece una guía técnica general para promover, prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial y sus efectos sobre la población trabajadora, indicando mediante 34 acciones el procede de estos aspectos que a continuación se relacionan.

1. Gestión del cambio
2. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores
3. Desarrollo de estrategias de afrontamiento
4. Gestión del trabajo por turnos
5. Inducción y reinducción

6. Promoción del apoyo social en la organización
7. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales
8. Claridad del rol como pilar del desempeño
9. Construcción del ajuste persona – trabajo
10. Enriquecimiento de puestos de trabajo
11. Fomento de mecanismos formales de comunicación
12. Gestión de cargas de trabajo
13. Gestión de pausas en el trabajo
14. Optimización de competencias de relación y comunicación
15. Participación efectiva en los grupos de trabajo
16. Rotación de puestos de trabajo
17. Seguimiento y retroalimentación de la gestión
18. Conciliación de entornos intra y extralaboral
19. Servicio de asistencia al trabajador
20. Implementación de la modalidad de teletrabajo
21. Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.
22. Fomento de la calidad de las relaciones familiares
23. Actividades de preparación para la pensión
24. Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales
25. Fomento de estilos de vida saludable
26. Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad
27. Manejo eficaz del tiempo
28. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales del trabajo

29. Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
30. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas
31. Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos
32. Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral
33. Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés
34. Promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el trabajo

Para intervenir los factores de riesgo psicosocial, El Ministerio del Trabajo (2015), en el protocolo establece una serie de pasos:

- Detectar las necesidades para intervenir los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar los efectos de los factores de riesgo psicosocial e identificar situaciones que requieren atención.
- Implementar medidas de promoción de factores protectores, intervenir y dar seguimiento anual.

Si se identifica en la empresa la necesidad de proporcionar gestión a los factores de riesgo psicosocial, es necesario que se establezcan las prioridades de intervención y vigilancia para diseñar e implementar acciones adecuadas de intervención, seguimiento y evaluación de impacto de dicha intervención. En caso de que el programa no alcance los objetivos pactados, se identifican las causas que influyeron para no alcanzar esos propósitos y definir acciones correctivas diseñando nuevas acciones de intervención. (Ministerio de Trabajo, 2015).

Salud Mental En Las Organizaciones

La Organización Mundial de la Salud, OMS (2016) explica que la salud mental es un componente integral y sustancial para la salud general, indicando que se trata de un estado que agrupa el bienestar físico, mental y social, y no trata solo de la ausencia de enfermedades, es así como presume que la salud mental es algo más que la ausencia de trastornos o imposibilidades mentales. en este sentido, la salud mental es el cimiento del bienestar individual y del funcionamiento conveniente de la comunidad. Cuidar la salud mental, es elemental para gozar de una óptima calidad de vida, requiere de propender por un bienestar emocional, psicológico y social. Esta puede afectar los pensamientos de un individuo, sus sentimientos, comportamientos y forma de afrontar la vida, ayuda a determinar la forma en cómo se maneja el estrés y se interactúa con los demás.

En esta misma línea, la OMS (2014) establece que existen tres enfoques para gestionar la salud mental en el trabajo; el primero es proteger la salud mental mediante la reducción de los factores de riesgo relacionados con el empleo, el segundo es mediante la promoción de aspectos positivos en el trabajo y el tercero es que se aborden problemas de salud mental mediante intervenciones, independientemente de la causa.

Relacionando el tema de la salud mental con los factores de riesgo psicosocial, se logra entender que no es suficiente con que se intervengan únicamente estos factores, sino que se hace necesario que se considere la salud mental como un elemento estratégico en la organización que debe promoverse, lo cual, requiere del abordaje de casos, sin discriminar que estén o no relacionados con el trabajo, pues, a largo plazo, termina impactando en la productividad del talento humano.

Contextualizando la salud mental en el trabajo, en el ámbito de Colombia, Barrero (2022), establece que, partiendo de los programas en seguridad y salud en el trabajo, se ha puesto especial interés en la salud mental, desde los avances normativos que han ocurrido desde el 2008 tras la aparición de la resolución 2646, en la que se establece que es obligación del empleador evaluar, prevenir y monitorear la exposición a los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores, adicional a esto, el autor también trae a colación la publicación de la norma ISO 45003 sobre la ‘Gestión de la seguridad y salud en el trabajo que establece directrices para la gestión de los riesgos psicosociales, lo cual se relaciona con la promoción de la salud mental.

Es importante precisar que el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2021), en el informe sobre salud mental en pandemia, anota que en los últimos cinco años se presentó un aumento de las personas atendidas en salud mental con un 34,6 %, por lo que, analizando la salud mental en las empresas, requiere de visualizar acciones en las que también se considere como un aspecto de inversión, pues, la OMS (2014) señala que invertir en salud mental en las empresas, genera un retorno del doble para la empresa, además de favorecer la salud general y la productividad.

Aunque en Colombia existe unas aplicas normativas para la gestión del riesgo psicosocial en los lugares de trabajo, Jain et al., (2021) explican que aún existen brechas en la cobertura e implementación de estas disposiciones, por lo que es necesario que se cuente con profesionales en salud mental, para garantizar acciones en las que se promueva el bienestar de los trabajadores desde la disminución de los factores de riesgo psicosocial.

Conclusiones

Los factores de riesgo psicosocial se conocen como aspectos que se encuentran tácitos en las empresas, forman parte de la vida diaria de los trabajadores, por lo que es de gran importancia que no solo se evalúen e identifiquen, sino que también se generen acciones de intervención en las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que permitan disminuir el impacto que tienen sobre la salud del talento humano. No intervenir los factores de riesgo psicosocial desencadenan deficiencias para la empresa, afectan el bienestar psicológico y físico de los empleados, ocasionando que aumenten los niveles de estrés y aparición de otros trastornos mentales.

La problemática de interés en esta monografía, representan un gran impacto en el escenario laboral, como se pudo evidenciar, desencadena consecuencias no solo psicológicas sino también física para los trabajadores, lo que resulta en una disminución para la productividad y desempeño organizacional, es por ello que resulta elemental que se generen programas de intervención y también de seguimiento que disminuya el impacto de los riesgos psicosociales.

Estableciéndose un análisis general de los distintos antecedentes consultados realizados por otros investigadores, permiten precisar que en Colombia, las empresas implementan procesos de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, debido a que existen normativas que establecen, es un procedimiento obligatorio, sin embargo, con respecto a la intervención existe una ambigüedad en cuanto a la obligatoriedad, y, al representar una inversión para las organizaciones, es un paso que infortunadamente suele omitirse, dejando en manifiesto que no se concibe el problema que representa los factores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores.

Los factores de riesgos psicosociales en el entorno de trabajo son cada vez más frecuentes, y, considerando los resultados de los diversos documentos aquí consultados, infortunadamente es común que en las empresas no se emplee un manejo adecuado a este tipo de problemáticas, raramente se ejecutan procesos de medición y evaluación que permita conocer el estado de salud de los empleados en relación a los efectos que generan estos factores, por lo que, es de esperar que el paso a seguir que es la intervención, sea poco implementada.

En este orden de ideas, considerando la revisión documental aquí realizada para conocer las intervenciones a los factores de riesgo psicosocial, se puede apreciar que los protocolos de intervención y las guías establecidas en el país para manejar esos riesgos psicosociales son necesarias y de gran importancia a causa de la alta incidencia que se presenta en las empresas de enfermedades laborales, estrés, ansiedad y otras derivaciones de los factores de riesgo psicosocial que afecta la salud mental, por lo que el desarrollo y aplicación de herramientas de intervención dentro de la empresa favorece el cuidado integral del empleado y permite dar cumplimiento a las normativas que propone el gobierno colombiano para proteger el bienestar del talento humano.

Una reflexión de gran significancia que deja esta monografía, es que las empresas no tienen en cuenta la temática de riesgo psicosocial dentro de sus planes organizacionales, pues, suele ser visto como un gasto innecesario, obviando que la presión que estas condiciones genera dentro de la empresa da lugar a otras afecciones más graves como el estrés y enfermedades que impactan en la calidad de vida del personal y que, a largo plazo, influye en la actividad laboral y en la productividad de la organización, lo cual representa un reto de gran significancia para los sistemas de gestión en salud y seguridad laboral.

Otro hallazgo que se resalta de esta revisión, es que las intervenciones en factores de riesgo psicosocial suelen implementarse a los trabajadores, se les proporciona herramientas para hacer frentes a situaciones estresantes o que conduzcan a afecciones a nivel físico y mental, o para quienes ya presentan síntomas de estrés crónico, sin embargo, estas intervenciones poco se orientan a nivel organizacional, siendo preciso recordar que de acuerdo a las disposiciones del ministerio de trabajo, estas deben orientarse es a las condiciones de la organización.

Es necesario que las organizaciones disminuyan el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial y se realicen intervenciones en las que se promueva la salud y el bienestar mental, se resalta que las características más significativas de las intervenciones se relaciona con el cuidado de los derechos humanos en el trabajo, generando una regulación de los factores de riesgo psicosocial para hacer frente a condiciones como estrés, violencia en el trabajo, desigualdad y efectos en la salud global.

Referencias

- Barreda, J., y Rodas, I. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://1library.co/document/y8gr0dwz-factores-psicosocial-satisfaccion-laboral-empresa-distribuidora-productos-consumo.html>
- Barrero, Y. (2022). *La salud mental en los entornos laborales, un reto (y una prioridad) organizacional que requiere liderazgo y compromiso*. Consejo Colombiano de Seguridad. <https://ccs.org.co/portfolio/la-salud-mental-en-los-entornos-laborales-un-reto-y-una-prioridad-organizacional-que-requiere-liderazgo-y-compromiso/>
- Barling, J., Kelloway, E., y Frone, M. (2004). *Handbook of work stress*. Sage publications.
- Blanco, L. (2021). *Bienestar psicológico de los y las trabajadoras y riesgos psicosociales derivados de la pandemia*. COP Madrid. <https://www.copmadrid.org/wp/bienestar-psicologico-de-los-y-las-trabajadoras-y-riesgos-psicosociales-derivados-de-la-pandemia/>
- Charria, V., Sarsosa, K., y Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Rev Fac Nac Sad Pub. Vol. 29 (4) pp. 380-91.
- Chavarría, F., y Herrera, S. (2021). *Propuesta de intervención factores de riesgo psicosocial para la población trabajadora de una empresa del sector productivo de la ciudad de Medellín*. Repositorio ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1575/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Creus, A. (2011). *Técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona, España: Marcombo.
- De Colombia, C. P. (1991). *Constitución Política República de Colombia*.
<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/24627/CONSTITUCION%20POLITICA%201991.pdf?seq>
- de Bogotá, C. D. C. (1993). *Ley 100 de 1993*.
<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/14645>
- de Bogotá, C. D. C. (2006). *Ley 1010 de 2006*.
<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/26154/Ley%201010%20de%20%202006%20.pdf?sequence=1>
- Gómez, G. (2022). *Intervención a factores de riesgo psicosocial en casos de reacción a estrés agudo en una empresa pública de la región provincia sabana de Occidente*. Repositorio Uniminuto.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14567/2/UVDT.SST_GomezSegura_GinaLisette_2022.pdf
- González, D. (2021). *Diseño de una propuesta inicial de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la universidad ECCI en Bogotá D.C.* Repositorio Universidad ECCI.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1252/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Hassard, J., y Cox, T. (2021). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.*, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Herrera, L., y Zea, J. (2021). *Protocolo de intervención en riesgo psicosociales en trabajadores de servicios generales de la Universidad Cooperativa de Colombia*,

- Villavicencio. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.
http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34944/1/2021_protocolo_riesgos_psicosociales.pdf
- Icontec. (2011). *Norma técnica colombiana NTC-ISO 31000. Gestión y directrices*.
http://simudatsalud-risaralda.co/normatividad_inv9/normas_tecnicas/NTC-ISO31000_Gestion_del_riesgo.pdf
- Icontec. (2012). *Guía técnica colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*.
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-santo-tomas-colombia/ingenieria-mecatronica/gtc-45-2012-matriz-peligros/25022042>
- Jaimés, J. (2019). *Empresas deben prevenir factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de trabajadores: Mintrabajo. Consultor Salud*.
<https://consultorsalud.com/prevencion-riesgo-psicosocial-mintrabajo/>
- Jain, A., Hassard, J., Leka, S., di Tecco, C., y Iavicoli, S. (2021). *The role of occupational health services in psychosocial risk management and the promotion of mental health and well-being at work*. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 18, Issue 7). MDPI AG.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18073632>
- Luna-Chávez, E., Ramírez-Lira, E., Anaya-Velasco, A., y Díaz-Patiño, D. (2021). *Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática*. *Revistas UNISON*, Vol. 11.
<https://psicumex.unison.mx/index.php/psicumex/article/view/399/329>
- Martínez, A., y Cerquera, M. (2021). *Diseño de modelo de intervención para factores de riesgos psicosociales en una empresa del sector Plástico*. Repositorio Corporación

Universitaria UNITEC.

<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/2021/Dise%C3%B1o%20de%20modelo%20de%20intervenci%C3%B3n%20para%20factores%20de%20Riesgos%20psicosociales%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mateo, P. (2013). *Control del Estrés Laboral*. Madrid, España: Fundación Confederal.

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

Ministerio de Protección social. (2011). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional*. https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2014). *Decreto 1477 de 2014*.

http://www.consultorsalud.com/sites/consultorsalud/files/Decreto_25201477.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). *Promoción, prevención, e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora*. Guía técnica general. Mintrabajo. <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). *Decreto número 1072 de 2015*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores*. Minsalud. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2019). *Resolución 2404 de 2019*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2019). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de protección social. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2020). *Circular 0064*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=160210757#:~:text=Con%20respecto%20a%20la%20intervenci%C3%B3n,del%20SARS-COV-2%20>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). *Las cifras de la salud mental en pandemia*.

Boletín de Prensa No. 761. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Las-cifrasde-la-salud-mental-en-pandemia.aspx>

Ministerio del Trabajo (2022). *Resolución 2764 de 2022 – Batería de riesgo psicosocial*.

<https://acmineria.com.co/acm/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-N0002764-de-2022.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2022). *Resolución número. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la guía técnica general para la promoción, prevención, e intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones*.

- <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/R+Riesgo+Psicosocial+%28final+2022%29.pdf/fae66f60-8936-e06a-4f71-6050b0fa0ed8?t=1649105111376>
- Morales, N. (2016). *Psicología del trabajo un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial Manual Moderno.
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Med. segur. trab. vol.57.
- https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20de%20riesgo,su%20manejo%2C%20evaluaci%C3%B3n%20y%20control.
- Nielsen, K., Taris, T. W., & Cox, T. (2010). *The future of organizational interventions: Addressing the challenges of today's organizations*. *Work & Stress*, 24(3), 219-233.
- <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2010.519176>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19*. OIT.
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia*. OPS. <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>

- Pedrosa, I. (1999). *Apuntes sobre la evolución de la prevención de riesgos laborales*. Dialnet. Dialnet-ApuntesSobreLaEvolucionDeLaPrevencionDeRiesgosLabo-229764.pdf
- Polanco, A., y García, M. (2017). *Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia*. Revista Libre Empresa Vol. 14 (1), pp. 111-131.
<http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
- Quiñones-Torres, D., Beltrán, K., y Matabanchoy, S. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano*. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Vol. 12 (1).
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7898/7867
- Roa, A., Godoy, I., Casas, J., y Cruz, M. (2020). *Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de químicos integrales S.A.S*. Repositorio Uniminuto.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10950/1/UVDTE.RLA_RoaAlexandra_GodoyIsabela-CasasJuly-CruzMar%c3%ada_2020
- Rubio-Castro, N., & Luna-García, J. E. (2015). *Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia*. Revista de Salud Pública, 17, 33-46. <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v17n1.49818>
- Sánchez, A. (2016). *La Revolución Industrial y la prevención de riesgos laborales*. Nexogestión. <https://nexogestion.wordpress.com/2016/01/19/la-revolucion-industrial-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

- Suárez, J. (2021). *Intervención a los factores de riesgo psicosocial del estrés laboral: una revisión sistemática de las condiciones que determinan su efectividad*. Repositorio Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/55615>
- Toro, J. (2020). *Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad*. De la Republica: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
- Valencia, C., y Milanés, M. (2019). *Propuesta de estrategias de intervención a partir de la evaluación de riesgo psicosocial para los empleados de la empresa MSL COLOMBIA LTDA*. Repositorio ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2801/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varillas, Walter. (2009). *Los trabajadores y la salud mental. El reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.
- Vieco Gómez, G.F., y Llanos, R.A. (2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. *Psicología Desde el Caribe*, 31(2), 354-385
- Villalobos, G. (2004). *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- World Health Organization. (2014). *Mental health in the workplace. Mental Health and Substance Use*. <https://www.who.int/teams/mentalhealth-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>
- World Health Organization. (2020). *Occupational Health*. Malasia: WHO. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>