

Asignatura:

Seminario de investigación

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título del trabajo

Trabajo de grado

“Revisión de la herramienta avalada por el Ministerio de la Protección Social para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en Colombia en relación a los métodos implementados para tal fin en España”

Presenta:

Paola Andrea Miranda Herrera

Blanca Paola Castellanos Arroyo

Docente:

Gonzalo Yepes

Abril 2019

1. Tabla de contenido

1. Tabla de contenido.....	2
2. Título del proyecto de investigación	3
3. Planteamiento del problema	3
4. Pregunta de investigación.....	5
5. Objetivos.....	5
General:	5
Específicos:	5
6. Justificación.....	5
7. Marco teórico.....	7
8. Marco histórico.....	16
9. Marco legal	17
10. Marco metodológico.....	26
11. Resultados de la investigación.....	28
12. Conclusiones.....	45
13. Recomendaciones	46
14. Referencias	49

2. Título del proyecto de investigación

“REVISIÓN DE LA HERRAMIENTA AVALADA POR EL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN COLOMBIA EN RELACIÓN A LOS MÉTODOS IMPLEMENTADOS PARA TAL FIN EN ESPAÑA”

3. Planteamiento del problema

Como se expone en la Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008, es responsabilidad de los diferentes actores sociales, como lo son los empleadores públicos o privados, trabajadores dependientes o independientes, contratantes, organizaciones de economía solidaria, cooperativas, agremiaciones y toda asociación que afilie trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Para tal fin, esta misma resolución plantea definiciones de algunos conceptos claves para el proceso; así como también, expone los aspectos básicos que deben ser evaluados y las variables implícitas en cada una de las categorías.

En respuesta a esta disposición, el en ese entonces llamado Ministerio de la Protección Social, desarrolló una batería de instrumentos validados a nivel nacional para la evaluación de la exposición a factores de riesgo psicosocial; sin embargo, junto con esta batería estableció una serie de criterios y recomendaciones para su aplicación, dentro de las cuales se encuentra la descripción detallada del profesional competente para aplicar la batería, una metodología de aplicación presencial (lo que implica disponibilidad de tiempo por parte de los evaluados y el evaluador, impresión del material requerido como cuestionarios y consentimientos informados,

monitoreo y sistemas de almacenamiento y custodia de información confidencial) y algunas condiciones que debe cumplir tanto la población evaluada como los profesionales que deseen realizar su aplicación.

Pese a que esta batería ha sido aplicada por muchos profesionales que cumplen los requisitos de formación y documentación pertinentes a solicitud de los diferentes empleadores que se ven obligados a cumplir el requisito anteriormente expuesto, se hace necesario determinar la suficiencia con la que las diferentes herramientas que forman parte de la batería abordan los diferentes aspectos que para tal fin ha determinado la Resolución 2646, específicamente, los aspectos relacionados a la evaluación de factores psicosociales a nivel intralaboral, ya que en este aspecto se establecen diferentes criterios y dimensiones propias del trabajo que deben ser abordadas.

Así mismo, es importante tener presente cómo se realiza esta evaluación en otros lugares del mundo, para de esta manera poder identificar y posicionar las variables compartidas y aquellas en las cuales se diferencian; sin embargo, este análisis tiene intenciones más descriptivas que comparativas, ya que, si bien son herramientas aplicadas para un mismo fin, deben considerar las diferencias existentes en el contexto laboral de cada país.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, a partir de este trabajo buscamos realizar un análisis detallado de las variables objeto de evaluación por parte de la herramienta establecida en Colombia vs los métodos existentes para la valoración de riesgo psicosocial en España a partir de las dimensiones, subdimensiones e ítems de cada una de las herramientas, dando así respuesta a la pregunta, ¿En qué medida, las baterías de medición publicadas y actualmente utilizadas en Colombia y España para la evaluación de riesgo psicosocial guardan semejanzas y/o diferencias en cuanto a las variables abordadas?.

4. Pregunta de investigación

¿En qué medida, las baterías de medición publicadas y actualmente utilizadas en Colombia y España para la evaluación de riesgo psicosocial guardan semejanzas y/o diferencias en cuanto a las variables abordadas?

5. Objetivos

General:

Realizar una revisión y descripción de las herramientas publicadas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial tanto en Colombia como en España.

Específicos:

1. Identificar si las variables abordadas en la evaluación por las 2 herramientas (Colombia y España) guardan semejanzas.
2. Reconocer los aspectos en que difieren las 2 herramientas revisadas.
3. Categorizar las variables abordadas en las 2 herramientas teniendo en cuenta los requerimientos legales y culturales sobre cada una.

6. Justificación

Tomando como base el desarrollo e implementación de la batería de instrumentos para la evaluación de la exposición a factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social, así como cada uno de los aspectos manifiestos en la Resolución 2646 de 2008 para la evaluación de estos factores de riesgo psicosocial en Colombia, al igual que la revisión de

los métodos existentes para la valoración de riesgo psicosocial en otros países que han aportado en gran medida al estudio y evolución de este tema en el contexto organizacional, para este caso se tomarán como referente los desarrollados en España y la regulación existente en este país para abordar esta temática, se ha identificado la necesidad de realizar una revisión que permita identificar la pertinencia y suficiencia de las herramientas que actualmente son utilizadas para la evaluación de factores de riesgo. La delimitación del problema planteado y que da origen a este trabajo de investigación, se ve soportado en las múltiples aplicaciones de la batería que hasta el día de hoy se han llevado a cabo, el impacto que los resultados de esta evaluación tienen a nivel organizacional y personal y la necesidad de suficiencia al abordaje que se dé para los diferentes parámetros establecidos por la Resolución 2646 de 2008 para Colombia y por el Decreto 39/1997 para España.

Adicionalmente, no solo cabe determinar la suficiencia frente a la Resolución 2646 de 2008 (Colombia) y Decreto 39/1997 (España), ya que, como se ha mencionado anteriormente, existe un interés en resaltar los puntos similares y diferentes entre ambas herramientas teniendo en cuenta a su vez, las características propias del contexto organizacional y cultural de cada una. La sugerencia de tomar como base los aportes realizados para este tema en España, surge de la participación que diferentes entidades de este país han tenido en comités, grupos de estudio y mesas de trabajo que han abordado de alguna manera temáticas relacionadas como lo son La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio del Trabajo y asuntos Sociales de España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, la Universidad Internacional de Valencia, entre otras (Colombia. Ministerio de la Protección Social, 2011). Algunos de los encuentros en que han participado estos dos países, tanto Colombia como España, a través de diferentes entidades, han sido la Cumbre Internacional sobre Salud Laboral,

el Encuentro Internacional sobre Prevención y Salud Laboral, la Encuesta Centroamericana de condiciones de Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (Universidad Internacional de Valencia, s.f.).

Por otra parte, es importante tener presente que, tras hacer uso de estas herramientas para la evaluación, se requiere implementar diferentes estrategias de intervención a las variables identificadas como de mayor impacto en cada una de las organizaciones y el éxito de estas acciones dependen en gran medida de la suficiencia y coherencia de las herramientas utilizadas para el contexto participe tanto de la evaluación como de la intervención.

7. Marco teórico

Los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial en la población colombiana, están delimitados por las disposiciones de la Resolución 2646 de 2008, dado su objeto, el cual cita “El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional” (Colombia. Ministerio de la Protección Social, 2011).

Sin embargo, estas disposiciones y la caracterización mencionada en la resolución en mención, ha dado lugar al interés de diferentes instituciones y personas por determinar las relaciones existentes entre estos factores y algunas características propias del trabajo que realizan las personas y/o la aparición de alguna enfermedad tras la exposición a estos. Así lo manifiestan Camacho y Mayorga 2017, reconociendo que el incremento en el interés que manifiestan las

empresas por conocer e identificar los niveles y caracterización de los factores de riesgo psicosocial, se debe a la clara manifestación de características negativas identificadas en el clima organizacional, niveles de productividad, salud y las relaciones interpersonales de los colaboradores.

Uno de los principales impactos que se han analizado y han sido fuente de interés para procesos de evaluación e intervención, ha sido la identificación de signos y síntomas de estrés a causa de características propias del contexto laboral, es decir Factores intralaborales, entendiendo el estrés como lo refiere Peiro y Rodríguez 2008, toda experiencia subjetiva de la persona, tras la percepción de algunas demandas o estímulos del ambiente que se identifican como difíciles de controlar y pueden a su vez tener consecuencias negativas (Gutiérrez & Vilorio, 2014)..

Este interés a su vez, se ve argumentado en los diferentes impactos que la exposición a factores de riesgo psicosocial traen no solo para los trabajadores, sino también a las empresas en sí mismas, pues al tener dentro de su personal trabajadores afectados por alguno(s) de estos factores, se va a evidenciar un claro decremento en los niveles de productividad general en la empresa, afectaciones en la efectividad de los procesos e incremento en índices de rotación y absentismo (Camacho & Mayorga, 2017).

Teniendo en cuenta el impacto que trae consigo las múltiples amenazas a las que se ven expuestos los trabajadores a causa de los factores de riesgo, en especial los que tienen su origen en el contexto psicosocial, las empresas han dedicado gran parte de recursos y estrategias organizacionales, orientadas a la generación de puestos de trabajo y funciones que potencien la calidad de vida de los trabajadores y estén en relación con la satisfacción a las expectativas

manifiestas por ellos, para que así, estas funciones sean vistas como oportunidades de desarrollo y espacios para enriquecer la motivación de los trabajadores (Garrido, Uribe & Blanch, 2011).

Es importante identificar también la relación existente entre calidad de vida laboral y los riesgos psicosociales, pues a través de la promoción de la salud y la prevención de los factores de riesgo psicosociales se incrementan los niveles de bienestar y el desarrollo integral de todos los trabajadores (Garrido et al. 2011), esto partiendo desde la visión integral que ofrece el Ministerio de la Protección Social (2008) de la definición de riesgo psicosociales, entendiéndolos “como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, que en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos” (Colombia. Ministerio de la Protección Social, 2008).

En este análisis, son los psicólogos organizacionales junto con los profesionales en salud ocupacional quienes mediante la implementación de estrategias para detectar la presencia de riesgos psicosociales en sus trabajadores, así como también los efectos que estos podrían traer en términos de la salud física y mental de cada uno de ellos; mostrando especial interés y generando diferentes planes de acción según las características de la organización en mención, pues es evidente que dado el incremento y desarrollo industrial que ha tenido el país, sean a su vez múltiples las características organizacionales que se pueden encontrar, como estilos de liderazgo, característica de contratación, formas de trabajo, cambios de roles, perfiles y cargos, entre muchos otros aspectos que son fuente de diferencias significativas entre las organizaciones (Gutiérrez & Vilorio, 2014).

La implementación de planes de acción por parte de las empresas y la concepción y búsqueda de calidad de vida laboral para los trabajadores, se ve apoyada en los múltiples avances que la globalización ha traído en múltiples contextos, incluidos entre ellos, el organizacional, así

como el impacto que han tenido las múltiples tecnologías para la creación y desarrollo de funciones de gran relevancia en los contextos organizacionales, pues han permitido el análisis y redistribución de funciones y características propias del trabajo, que disminuyen su vez la exposición a los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral (Garrido et al. 2011).

Sin embargo, estos planes de acción, como lo descrito anteriormente, suelen realizarse direccionadas al factor técnico y estructural sin tener en cuenta el factor humano y el impacto que este trae en la ocurrencia o no de múltiples amenazas como producto de los demás factores ya tratado (técnico y estructural); por esta razón, es importante realizar este tipo de análisis sin dejar de lado la concepción del ser humano y el impacto que este puede traer en la interacción con su ambiente, para este caso, el contexto laboral, pues mientras se desconozca el factor humano, se desconocerá también la respuesta que este puede generar ante la interacción con las características del contexto y su vez, se desconocerá la manera de intervenir y controlar sus respuestas (Gutiérrez & Viloría, 2014).

Estas diferencias individuales de difícil identificación y control, ponen en evidencia algunas de las consecuencias que consigo puede traer el estrés laboral ocasionado por exposición a factores de riesgo psicosociales, pues aquel trabajador que refiera estar estresado, es un trabajador que va a incrementar su probabilidad de enfermarse, va a disminuir o erradicar sus fuentes de motivación laboral, disminuirá sus índices de productividad y reducirá a su vez el nivel de seguridad laboral percibido en la ejecución y desarrollo de sus funciones (Gutiérrez & Viloría, 2014).

En muchos casos, como lo refieren Viesco y Abello 2014, es común que no se identifique de manera clara la relación existente entre la organización de trabajo, los factores psicosociales y la salud, esto debido a que los factores de riesgo analizados para este caso son intangibles, pues

se encuentran inmersos en el contexto en el cual se desarrolla en trabajador y con los cuales mantiene permanente interacción siendo casi imperceptibles sus reajustes y/o modificaciones; sin embargo, estos se encuentran ampliamente relacionados con las manifestación de estrés en el trabajo, siendo de gran impacto para el trabajador a nivel emocional, cognitivo, conductual y fisiológico.

De hecho, el impacto que estos factores pueden ocasionar a nivel individual en el trabajador tienen gran relevancia tanto a corto plazo, como lo son molestias ocasionales de origen emocional como la ansiedad, depresión y/o trastornos psicosomáticos, como a largo plazo de origen biológico como lo son enfermedades cardíacas, gástricas, musculares, e incluso llevar al trabajador a situaciones de riesgo letal, en los cuales aquellas manifestaciones físicas y/o emocionales no fueron debidamente identificadas y tratadas (Viesco & Abello, 2014).

Para iniciar este abordaje, es importante tener claridad respecto a las variables que son abordadas por la herramienta de evaluación utilizada actualmente en Colombia:

Dominio “Demandas de trabajo”:

Demandas cuantitativas.

Son aquellas exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación al tiempo que se tiene para desarrollar la tarea.

Demandas de carga mental.

Demandas de procesamiento cognitivo que implica determinada tarea en donde se involucran procesos mentales altos de atención, memoria y análisis de información.

Demandas emocionales.

Son aquellas situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que pueden interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Exigencias de responsabilidad del cargo.

Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Se refiere a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se ejecutan, en algunas circunstancias se requiere en el individuo un esfuerzo de adaptación.

Demandas de la jornada de trabajo.

Exigencias del tiempo laboral que se hacen en tiempo de duración y horarios de una jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Consistencia de rol.

Se refiere a la compatibilidad entre las exigencias relacionadas con la eficiencia, calidad, técnica y ética, propios del trabajador en el desempeño de su cargo.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Se refiere cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que realiza el trabajador que impactan en su vida laboral.

Dominio “Control sobre el trabajo”:**Control y autonomía sobre el trabajo.**

El nivel o libertad de decisión que tiene el trabajador sobre temas como: orden de actividades, la cantidad y el ritmo, la forma de trabajar, las pausas y descansos durante su jornada laboral.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al trabajador de aprender o aplicar sus habilidades conocimientos.

Participación y manejo de cambio:

Hace referencia los mecanismos organizacionales que tienen como finalidad incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a los diferentes cambios o situaciones de cambios que se presentan en el contexto laboral.

Claridad del rol.

Es la definición y la comunicación de lo que se espera que le trabajador desempeñe en la empresa (objetivos, resultados funciones).

Capacitación.

Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa brinda con el fin de que el trabajador desarrolle y fortalezca sus conocimientos y/o habilidades.

Dominio “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”:

Características de liderazgo.

Hace referencia a aquellos atributos de gestión de los jefes en relación con la asignación y planificación del trabajo, consecución de resultados, participación, resolver conflictos y comunicación con sus colaboradores.

Relación con los colaboradores.

Hace referencia a los atributos de gestión de los subordinados con relación con la ejecución del trabajo, cumplimiento de resultados, resolución de conflictos, etc.

Retroalimentación del desempeño.

Hace referencia a la información que el colaborador recibe sobre la forma como está realizando su trabajo, así se permite identificar fortalezas y debilidades para tomar decisiones, tales como mantener o mejorar su desempeño.

Relaciones sociales en el trabajo.

Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo particularmente en lo referente a:

Posibilidades de establecer contacto con otras personas en el ejercicio de la actividad laboral

Las características y la calidad de las interacciones entre los compañeros

El apoyo social que se recibe entre compañeros

El trabajo en equipo

La cohesión

Dimensión “Recompensas”:

Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a la organización.

reconocimiento y compensación.

Es el conjunto de retribuciones que la organización le asigna al colaborador en contraprestación al esfuerzo realizado.

Así mismo, es importante tener presente las variables que son evaluadas en el instrumento utilizado para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial en España:

Dominio “Exigencias psicológicas del trabajo:

Exigencias psicológicas cuantitativas.

Es la relación entre la cantidad de trabajo que se tiene por realizar y el tiempo con el que se cuenta para ejecutarlo, se da cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en determinado tiempo asignado.

Exigencias psicológicas cognitivas.

Trata sobre la toma de decisiones, proponer nuevas ideas, memorizar y/o controlar muchas cosas a la vez.

Exigencias psicológicas emocionales.

Se incluye en este aspecto todo aquello que afecta nuestros sentimientos, sobre todo cuando se requiere la capacidad para entender la situación de otras personas (grupo de trabajo) ya que tienen emociones y sentimientos que pueden transferirse y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión.

Exigencias de esconder emociones.

Trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador esconde a los usuarios, clientes, proveedores, compañeros o superiores.

Exigencias psicológicas sensoriales.

Están asociadas a los sentidos, se dan cuando el trabajo requiere un nivel alto de concentración, detalle, atención constante y precisión.

Dominio “Control”:

Influencia.

Es el margen de decisión y autonomía en referencia al trabajo (métodos, calidad cantidad de trabajo) y las condiciones del trabajo (horario, ubicación, compañeros).

Posibilidades de desarrollo.

En este aspecto se evalúa si el trabajo genera oportunidades de desarrollo para habilidades y conocimiento de cada persona

Control sobre los tiempos a disposición.

Margen de autonomía del colaborador sobre el tiempo de trabajo y descanso.

Sentido del trabajo.

Encontrar sentido al trabajo, puede verse como una forma de adhesión al contenido de trabajo o a la profesión.

Integración en la empresa.

Se identifica la implicación de los trabajadores con la empresa.

Dominio “Relaciones sociales y calidad de liderazgo”:**Previsibilidad.**

Se refiere al hecho de que los trabajadores necesitan disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarse a los cambios que puedan afectarlos.

Claridad del rol.

Hace referencia a la definición del puesto de trabajo, definir las tareas que se deben realizar.

Conflicto de rol.

Exigencias contradictorias que se presenta en el desarrollo del trabajo y de conflictos de carácter profesional o ético, se da cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con nuestros valores o con las normas.

Calidad de liderazgo.

Los mandos han de tener las habilidades suficientes para la gestión de sus colaboradores de forma saludable y eficaz, resolver adecuadamente los conflictos y comunicación adecuada con los trabajadores.

Apoyo social.

Recibir el tipo de ayuda que se necesita para realizar la tarea, hace referencia a compañeros de trabajo y también a los jefes.

Refuerzo.

Trata de recibir información detallada sobre cómo hacer el trabajo, para así modificar o mejorar en las cosas en que se está fallando, lo que conlleva un mayor aprendizaje y desarrollo de habilidades.

Posibilidades de relación social.

La posibilidad de relacionamiento constituye una característica esencial de la naturaleza humana por lo que no es saludable un trabajo que impida o dificulte la sociabilidad.

Sentimiento de grupo.

Está presente si existe un grupo informal y si existe un buen ambiente de trabajo entre compañeros.

Dominio “Compensaciones”:**Estima.**

Se refiere al respeto y conocimiento, apoyo adecuado y el trato justo.

Inseguridad.

Inseguridad sobre condiciones del trabajo. Cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o departamento contra la voluntad de los trabajadores.

Dominio “Doble presencia”:

Exigencias importantes en el ámbito extra laboral puntualmente ámbito familiar doméstico (responsabilidades que esto conlleva) y la inexistencia de tiempo para atender dichas obligaciones.

8. Marco histórico

El desarrollo o evolución de la evaluación, identificación, análisis e intervención de los factores de riesgo psicosociales en Colombia, está delimitado por los avances en cuanto a las reglamentaciones existentes para tal fin, así como el establecimiento de responsabilidades que sobre este aspecto se ha realizado a los empleadores, por este motivo, dando continuidad al avance cronológico descrito en el contexto legal, se reconoce otro momento crucial para estos procesos en el contexto laboral.

En el año 2011, el Ministerio de la Protección Social, en cabeza de la Dirección de Riesgos Profesionales y en compañía de grupos investigadores de la Pontificia Universidad Javeriana, desarrollaron y publicaron una batería de instrumentos que permite la evaluación e identificación de los factores de riesgo psicosociales a los cuales se ven expuestos los trabajadores colombianos (Colombia. Ministerio de la Salud y Protección Social, 2011).

Esta batería permite identificar el nivel de exposición de las diferentes variables a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial, además de cumplir con la caracterización descrita por la Resolución 2646 de 2008 en cuanto al profesional que debe estar al frente de su aplicación y la validación nacional con que debe contar cualquier instrumento que para tal fin quiera ser utilizado (Colombia. Ministerio de la Salud y Protección Social, 2011).

Desde ese momento y hasta la actualidad, dicha herramienta ha sido reconocida a nivel nacional como el instrumento único y generalizado para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, pues el uso de la misma es libre y está a disposición de quien lo requiera tanto para fines investigativos como para su aplicación, cumpliendo con la caracterización y metodologías de aplicación e interpretación legalmente establecidas (Colombia. Ministerio de la Salud y Protección Social, 2011).

9. Marco legal

La legislación colombiana y española según cada caso, a lo largo del tiempo ha tenido en cuenta la identificación, análisis, evaluación y control de los factores de riesgo a los cuales se ve expuesta la población trabajadora; por esta razón, se ha evidenciado la evolución normativa y reglamentaria que ha tenido este tema, para este caso se realiza mayor énfasis en esta evolución para el contexto colombiano.

El primer registro dentro de la legislación de aspectos relacionados con la prevención de factores psicosociales en Colombia fue el decreto 614 de 1984, “por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país” (Colombia. Secretaría Jurídica Distrital, s.f.), el cual en su Artículo No. 2, literal c, menciona dentro de los diferentes objetos de la Salud Ocupacional “Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo” (Colombia. Secretaría Jurídica Distrital, s.f.).

En este sentido, se inicia el interés dentro de la Salud Ocupacional por todos aquellos factores que pueden ocasionar algún tipo de riesgo en la población trabajadora; sin embargo, como se delimita anteriormente, solo lo menciona como objeto del área, sin hacer énfasis en procesos y/o procedimientos que se deban llevar a cabo ni la reglamentación de los mismos.

Posterior a este Decreto, da lugar la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989 “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” (Colombia. Secretaría Jurídica Distrital, s.f.), cuyo Artículo décimo, establece la finalidad de los subprogramas de medicina preventiva y de trabajo “promoción, prevención y control de la salud del trabajador,

protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo” (Colombia. Secretaría Jurídica Distrital, s.f.); dentro de este artículo, se establecen a su vez los subprogramas de medicina preventiva y de trabajo, nombrando en el numeral 12 “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales” (Colombia. Secretaría Jurídica Distrital, s.f.).

Para este caso, en su momento ya se establecía la responsabilidad de los empleadores por dar lugar a actividades de identificación y control de los factores de riesgo psicosocial, como medida preventiva en el desarrollo de enfermedades laborales ocasionadas por alguno(s) de estos; sin embargo, esta responsabilidad se dejaba abierta a interpretación y decisión de los empleadores, pues no brindaba una guía ni especificación de los programas que debían ser diseñados para tal fin.

Dando continuidad al establecimiento de la reglamentación en cuanto a los factores de riesgo psicosociales, se expide el Decreto 1832 de 1994 “por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales”, en esta oportunidad se mencionan las posibles enfermedades que puede adquirir un trabajador y los relaciona con sus posibles causas, teniendo en cuenta características propias de las funciones que desempeñe o del contexto laboral en que se encuentre. En este listado, se registra en el numeral 42 las Patologías causadas por estrés en el trabajo, agregando que surgen como resultado de “trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y

depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable” (Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019).

Este numeral hace mayor énfasis en aquellas posibles consecuencias que se pueden originar por diversos factores de riesgo psicosocial, para este caso, la mayor parte de ellos relacionados con el contexto intralaboral, pues es de aclarar que estos factores también pueden presentarse en contextos extralaboral y personal o individual. Así, se puede reorientar o enfocar la atención e interés de los empleadores y/o encargados de los programas de Salud Ocupacional, en la atención e identificación del estado de los aspectos mencionados en el numeral 42 de este Decreto.

Sin embargo, es hasta el surgimiento de la Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008 que se reconoce una reglamentación estándar y genérica aplicable en cuanto a los factores de riesgo psicosociales, teniendo en cuenta que por esta 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” (Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019).

Para este caso, esta resolución estandariza y reglamenta todo el proceso de evaluación, identificación, análisis e intervención en los factores de riesgo psicosociales, ofreciendo pautas claves para la elaboración de programas orientados a este aspecto en las organizaciones colombianas, la Resolución 2646 de 2008 establece criterios claros sobre la herramienta y metodología que debe ser implementada para la evaluación e identificación de factores, así como la caracterización de los profesionales competentes para realizar el acompañamiento necesario en

estos procesos, adicionalmente, también hace mención de las diferentes variables que para cada caso deben ser evaluados.

Por su parte, en España los procesos de evaluación, monitoreo e intervención de factores de riesgo psicosocial se abordan desde los Artículos del 3 al 7 del Decreto 39 del 17 de enero de 1997, donde se define la evaluación de riesgos, su contenido, caracterización, procedimiento, revisión y documentación requerida y demás consideraciones a tener en cuenta en este sentido.

Sin embargo, existen también una serie de documentos y consideraciones españolas que se han realizado al respecto, como lo son las Notas Técnicas de Prevención, el Reglamento de Servicios de prevención, Guías, Modelos y Protocolos para esta evaluación.

La Directiva 89/391 Consejo de las comunidades europeas- Es una norma que nos habla sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de condiciones referentes a la seguridad y la salud de los trabajadores. En esta se encuentran principios generales para la prevención de riesgos profesionales y la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, como realizar la eliminación de los factores de riesgo y accidentes laborales.

Por otro lado, la LEY 31/1995 Ley de prevención de riesgos laborales Última Actualización. 2006- En la que se establecen principios generales relativos para la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y salud, como disminuir o eliminar riesgos derivados del trabajo, se deja claro que los colaboradores deben conocer la información, y tener métodos de consultas en materia preventiva de riesgos. En esta ley no se especifica el tipo de riesgo ni se nombra el riesgo psicosocial, sin embargo, en su artículo 12 se describe que es obligación del empleador “la finalidad como tal es garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Existen algunas referencias en esta ley directas al riesgo de interés para este trabajo:

Art. 4,7. d. Incluye condiciones del trabajo que deben ser tratadas todas condiciones o características que hacen parte de su organización, que puedan tener relación con los riesgos a que este expuesto el trabajador”.

Art. 15.1. g. Describe el contexto en el que se debe planificar la prevención “se busca integrar: Técnica, organización del trabajo, condiciones del trabajo, relaciones sociales y como afectan los factores ambientales en el lugar de trabajo.

Art. 15.1.d. En este artículo nos hace referencia a las condiciones como; elección de equipos y métodos para reducir la monotonía y los trabajos repetitivos, esto con la finalidad de reducir efectos de los mismos en la salud de los colaboradores.

En el Real Decreto .39/1997 Por el cual se aprueba el reglamento de servicios de prevención: se incluye dentro del tema de ergonomía otra área que se llama Psicosociología, las disciplinas preventivas serán al menos Medicina del trabajo, la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía y psicosociología aplicada.

La Guía de actualizaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales, en esta guía se definen cuáles son los riesgos psicosociales, cuáles son los factores de riesgo, control y vigilancia, técnicas para evaluación del riesgo y medidas de prevención.

El Criterio Técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo como riesgo profesional

La Constitución Española Art 40,2 Las entidades regulatorias fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesionales; Velaran por la seguridad e higiene laboral y

garantizaran el descanso necesario, ejemplo: jornadas laborales con tiempos considerados, vacaciones retribuidas y la búsqueda de centros de trabajo adecuado.

A continuación, mencionaremos algunos Convenios internacionales suscritos por España – CONVENIO Organización Internacional del Trabajo 1964 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (art 26) numeral 1: Indica que deben crear y tomar medidas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.”

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, numeral 155 de 1981

Todo país miembro de este convenio, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados y habida cuenta de las condiciones y practica nacionales, deberán formular y llevar a la práctica una política en materia de Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo aparte de crear la política se debe realizar seguimiento periódicamente.

El objetivo de esta política es prevenir los accidentes y enfermedades que sean consecuencia del trabajo, siempre y cuando exista relación con la actividad laboral del colaborador o sobrevengan durante el trabajo, se debe reducir al mínimo las causas de riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

La Comisión Europea, acuerdos comunitarios marco que regulan las políticas empresariales y sistemas de gestión del estrés (2004) España lo incorporo mediante ANC 2005 : Tiene dos aspectos para nombrar: 1. el Acuerdo Marco de 2004 Se refiere a que el estrés laboral es un riesgo asociado al trabajo incluido en el ámbito de la Directiva marco 89/391, lo que Obliga a los Estados miembros de aplicar las técnicas preventivas, de intervención y eliminación para todos los riesgos laborales identificados en las organizaciones. 2. La actuación de las

organizaciones frente al estrés laboral no solo debe estar incluida en evaluaciones de riesgos, sino que podía realizarse por otros mecanismos y así lograr su identificación. Es así como se evidenciaba la falta de estructuración a modo de prevención comparando el riesgo psicosocial en general con los riesgos. Acuerdo violencia y acoso en los ambientes laborales 2007.

Con los aportes legales ya tratados para ambos países, a continuación, se realiza una breve comparación entre los marcos legales.

REAL DECRETO 39/1997 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:

En este decreto se habla en general de los riesgos laborales su tratamiento y prevención y se define cual es la formación que debe tener cada profesional a evaluar los diferentes riesgos las horas de formación en cada tema y demás, se habla de riesgo psicosocial cuando se nombran las áreas disciplinas preventivas de medicina del trabajo que son:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Ergonomía
- Psicosociología aplicada

En este real Decreto se habla de prevención de riesgos a nivel general (todo tipo de riesgo), procedimiento y planificación para la evaluación.

En el anexo V. del decreto se menciona el contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de funciones de los profesionales que evaluarán el riesgo mencionándose formación en ergonomía y psicosociología aplicada, factores de naturaleza psicosocial, estrés y

otros problemas psicosociales, consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación, intervención psicosocial.

Adicionalmente en España como la norma no es específica en el tipo de riesgo existen unas guías o manuales para la evaluación y prevención de riesgos Ergonómicos y Psicosociales también creados por el Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo, pero estas guías se segmentan según el tamaño de la empresa , ejemplo; PYMES, GRANDES EMPRESAS, lo cual si lo comparamos con Colombia no existe esa segmentación, ya que los riesgos asociados en determinado trabajo se deben evaluar sin tener en cuenta el tamaño de la empresa , en la guía se indica que segmentan por tamaño de empresa teniendo en cuenta que una empresa pequeña o mediana no cuenta con los mismos recursos para llevar a cabo las acciones preventivas .

En el manual se establecen unos procedimientos para identificar y valorar los principales aspectos de carácter ergonómico y psicosocial, de manera que se pueda actuar oportunamente para prevenir efectos no deseados en el trabajador.

El manual tiene como objetivo dar a las personas encargadas de realizar las actividades de prevención unos procedimientos de identificación y evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales, los factores incluidos en el manual son:

- Condiciones Térmicas
- Ruido
- Iluminación
- Calidad del ambiente interior
- Diseño del puesto de trabajo
- Trabajo con pantallas de visualización

- Manipulación manual de cargas
- Posturas/repetitividad
- Fuerza
- Carga Mental
- Factores Psicosociales

Para la aplicación de algún instrumento en España es importante tener en cuenta la guía de actuaciones de la inspección de trabajo se seguridad social sobre riesgos psicosociales , documento elaborado por ITSS (Inspección de trabajo y seguridad social) y el instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo, ya que como la norma no es especifica en que se deben evaluar y medir , en esta guía si se especifican conceptos de riesgo psicosocial , factores de riesgo y daños a la salud derivados de los mismos, técnicas de investigación e riesgos psicosociales, técnicas de evaluación y medidas de prevención de riesgo psicosocial.

RESOLUCIÓN 2646 DEL 2008 MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL COLOMBIA

Existe una norma específica para el tipo de riesgo psicosocial, en este decreto se establecen disposiciones, se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención intervención y seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en ambientes de trabajo y para identificar el origen real de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Es importante tener presente que este decreto aplica para todo tipo de empresa, según su tamaño sin importar el sector o tipo de contrato, es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones.

En la presente resolución se identificar y se evaluación los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, se definen los criterios de intervención de los mismos y se determina el origen de las patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional

10. Marco metodológico

Tipo de estudio:

El presente corresponde a un trabajo de investigación cualitativo de tipo descriptivo, en el cual la metodología utilizada fue revisión documental; en este trabajo se identificará, caracterizará y desarrollará el proceso de revisión de las herramientas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, el cual estará direccionado por las disposiciones que para tal fin sean especificadas en la Resolución 2646 de 2008 en Colombia y el decreto 39 /1997 en España, así como las directrices y necesidades de evaluación que allí se consideren pertinentes para el abordaje de la totalidad del concepto tratado.

Recolección de información:

Para el desarrollo del presente proyecto se desarrollará la lectura y análisis de diferentes fuentes de información, en especial artículos de revistas que muestren estudios y/o evidencia en el contexto laboral colombiano y español, todo esto siguiendo la guía temática y metodológica que se identifique en la Resolución 2646 de 2008 en Colombia y el Decreto 39/1997 en España y el análisis que se realice a su vez de la actual batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñada y publicada para cada país.

Técnicas e Instrumentos:

Al tratarse de una investigación de carácter descriptivo, los instrumentos corresponderán a fuentes de información (baterías de evaluación, artículos y documentación legal generados en el contexto colombiano y de España direccionados al análisis y/o evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Procedimiento:

Para el desarrollo exitoso del presente proyecto de investigación, se desarrollarán las fases descritas a continuación:

Fase 1: Búsqueda de información.

Actividades a realizar:

1. Identificación de las variables de interés dentro de la investigación, establecidas en la Resolución 2646 de 2008 de Colombia y el Decreto 39/1997 de España.
2. Búsqueda en diferentes fuentes de información de artículos relacionados a las variables identificadas anteriormente.
3. Categorización de la información encontrada según las variables de interés, para identificar la suficiencia de información requerida en cada variable.

Fase 2: Análisis de información.

Actividades a realizar:

1. Lectura de los artículos encontrados de acuerdo con la categorización de temáticas realizada.

2. Extracción de la información considerada como más relevante de cada artículo indagado, que agregue valor a los ya establecido en la documentación legal que será tomada como fuente principal.

3. Análisis de la información expuesta en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, con base en los requerimientos y disposiciones establecidas por la Resolución 2646 de 2008 y la legislación española.

Fase 3: Hallazgos y conclusiones.

Actividades a realizar:

1. Caracterización de las variables descritas tanto en la documentación legal como en las herramientas de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

2. Identificación de la semejanza y pertinencia de las actuales herramientas según la revisión y análisis realizados.

3. Establecimiento de variables y categorías que requieran profundización en el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la población colombiana.

11. Resultados de la investigación

Tras esbozar el contexto de la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial, se detallaron aquellos requerimientos que en este momento establece para el caso colombiano la Resolución 2646 de 2008, la cual en su Artículo 6° especifica que “...los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:” (Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019), seguido a esto, se enlistan los aspectos mínimos requeridos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral,

con esta información como base, brindamos una posible reclasificación de los dominios y dimensiones existentes para la actual herramienta utilizada para la evaluación de factores de riesgo donde además de identificar las dimensiones relacionadas con el aspecto mencionado, también se identificaron aquellas variables establecidas en la Resolución dentro de los mínimos requeridos y que no son abordadas en la herramienta utilizada.

Tabla 1

Análisis Resolución 2646 de 2008.

Aspecto a evaluar	Descripción Resolución 2646/2008	Consideraciones según la Batería de riesgo Psicosocial
Gestión organizacional	<p>“Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la</p>	<p>Dentro de este aspecto, se mencionan algunas variables a tener en cuenta que pueden estar relacionadas a las dimensiones existentes en la batería utilizada para esta evaluación, el estilo de mando, puede estar cobijado por lo que se denomina Características del</p>

participación, el acceso a liderazgo; modalidades de pago actividades de inducción pueden estar inmersas en y capacitación, los Reconocimiento y compensación, servicios de bienestar allí también pueden estar incluidas social, los mecanismos los servicios de bienestar social; la de evaluación del participación y las estrategias para el desempeño y las manejo de los cambios pueden estar estrategias para el abordados a partir de la dimensión manejo de los cambios Participación y manejo del cambio; que afecten a las el acceso a actividades de inducción personas, entre otros.” y capacitación pueden estar incluidas (Colombia. Fondo de en la dimensión Capacitación; y los Riesgos Laborales, mecanismos de evaluación del 2019). desempeño puede abordarse, en cierta medida, desde la dimensión Retroalimentación del desempeño, aunque el enfoque evidente difiere del establecido.

Sin embargo, la variable “modalidades de contratación” no se encuentra explícita en ninguna dimensión de las abordadas en la

		batería.
		Para este aspecto, las formas de comunicación pueden abordarse a partir de la dimensión Relaciones sociales en el trabajo; las demandas cuantitativas pueden estar inmersas en la dimensión que lleva este mismo nombre.
Características de la organización del trabajo	“Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.” (Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019).	Por su parte, la modalidad de organización del trabajo no está explícito en ninguna dimensión, sin embargo, a partir de su definición, se puede asociar a la dimensión Claridad del rol; así mismo, las variables demandas cualitativas y la tecnología, no están diferenciadas en ninguna de las dimensiones abordadas por la herramienta.
Características del grupo social de trabajo	“Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de	Todas las variables aquí descritas pueden abordarse a partir de la dimensión que para el caso de

<p>las interacciones, así como el trabajo en equipo.” (Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019).</p>	<p>la herramienta lleva el nombre de Relaciones sociales en el trabajo.</p>
<p>Condiciones de la tarea</p> <p>“Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por</p>	<p>En el aspecto “Condiciones de la tarea”, las variables a las que hace referencia pueden estar abordadas por la herramienta a partir de dimensiones que llevan su mismo nombre como es el caso de: Demandas de carga mental, Exigencias de responsabilidad del cargo y Demandas emocionales.</p> <p>La especificación de los sistemas de control y definición de roles es una variable aquí referida pero la cual no se hace explícita en la herramienta de evaluación de factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral.</p>

atención de clientes);

especificación de los

sistemas de control y

definición de roles.”

(Colombia. Fondo de

Riesgos Laborales,

2019).

“Comprende el

esfuerzo fisiológico que

demanda la ocupación,

generalmente en

términos de postura

corporal, fuerza,

movimiento y traslado de

**Carga
física**

cargas e implica el uso de

los componentes del

sistema osteomuscular,

cardiovascular y

metabólico, conforme a

la definición

correspondiente

consignada en el artículo

3° de la presente

En la herramienta utilizada

actualmente para la evaluación de

factores de riesgo psicosocial, se

incluye una dimensión denominada

Demandas ambientales y de esfuerzo

físico, dentro de la cual pueden

abordarse las características

determinadas para este aspecto.

	<p>resolución.” (Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019).</p>	
	<p>“Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.” (Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019).</p>	<p>Como en el caso anterior, dentro de la misma dimensión de Demandas ambientales y de esfuerzo físico, pueden ser abordadas las características manifiestas para este aspecto.</p>
<p>Condiciones del medioambiente de trabajo</p>		
	<p>“Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y</p>	<p>En relación a la interfase persona-tarea, la batería evidencia algunas dimensiones que pueden relacionarse a la descripción dada en la resolución; respecto a la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en</p>
<p>Interfase persona-tarea</p>		

<p>autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.”</p> <p>(Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019).</p>	<p>relación con las demandas de la tarea se puede incluir en la dimensión Consistencia del rol; para el caso de los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos, pueden ser abordados desde la dimensión Control y autonomía sobre el trabajo; finalmente, “el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización” pueden estar relacionados con la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.</p>
--	--

Jornada de trabajo	<p>“Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas;</p>	<p>Para abordar este aspecto, la herramienta utilizada actualmente tiene en cuenta la dimensión Demandas de la jornada de trabajo.</p>
---------------------------	--	--

trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.” (Colombia. Fondo de Riesgos Laborales, 2019).

Número de trabajadores por tipo de contrato	-	Este aspecto no es abordado propiamente por la herramienta estipulada para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral; sin embargo, es indagado en la ficha de datos sociodemográficos como parte de la batería estipulada.
Tipo de beneficios recibidos a través de los programas	“Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.” (Colombia. Fondo de	Este aspecto, puede estar relacionado con la indagación realizada para la dimensión Reconocimiento y compensación.

de bienestar de la Riesgos Laborales,
empresa 2019).

**Programas
de capacitación y
formación
permanente de los
trabajadores.**

La participación en estos programas, así como la disposición que tiene la organización para brindar espacios que fortalezcan este fin, son aspectos abordados en la dimensión Capacitación.

La descripción realizada anteriormente, así como la posible categorización dada a los aspectos manifiestos en la resolución 2646 de 2008, permitió identificar en qué medida la herramienta utilizada actualmente para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, se ajusta a los requerimientos allí descritos, sin embargo es importante tener en cuenta aquellas características que pese a ser mencionadas y establecidas dentro de los mínimos requeridos, no son claramente incluidas por la herramienta y pueden estar siendo obviadas en el proceso de evaluación.

Esto con el fin de establecer y reconocer las mejoras que se podrían realizar a la herramienta; ya que si bien no se centra únicamente en los criterios mínimos de evaluación establecidos y hace referencia a otras variables no estipuladas como lo es la influencia que puede tener el trabajo en el entorno extralaboral o las oportunidades para el desarrollo y manifestación de habilidades y conocimientos, es necesario recopilar los aspectos faltantes e incluirlos para así

brindar una evaluación más integral y completa en la identificación de los factores de riesgo que pueden estar influyendo en el contexto laboral colombiano.

Este paralelo es realizado con el fin de dar respuesta al tercer objetivo planteado en este trabajo correspondiente a la comparación de cada herramienta teniendo en cuenta las consideraciones y requerimientos legales y culturales de cada país.

En el contexto español, no está determinado ni documentado legalmente un contenido estándar para los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, ya que, si bien se hace referencia a estos en diferentes guías, normas y decretos, se detalla la necesidad de evaluación, revisión e interpretación de estos factores, pero no se generalizan algunos parámetros a incluir en el proceso de evaluación.

Sin embargo, tomando como base la herramienta ISTAS21, se pueden evidenciar algunas semejanzas entre las 2 herramientas (Batería de riesgo Psicosocial en Colombia y la herramienta ISTAS21) que responden al primer objetivo planteado en este trabajo, se evidencia que la semejanza radica en que las 2 herramientas tienen en cuenta las dimensiones: Demandas cuantitativas, demandas carga mental, demandas emocionales, control y autonomía sobre el trabajo, oportunidad de desarrollo y su uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, si bien se utilizan diferentes palabras hace referencia a la misma dimensión .

Así mismo, al identificar las diferencias como se establece en el segundo objetivo descrito en el presente trabajo, encontramos que en cada herramienta se incluyen algunos dominios que han sido considerados como importantes y/o necesarios para la evaluación, entre

estos, la diferencia más evidente registra para el dominio llamado “Compensaciones” en la herramienta española, ya que en este se incluyen dimensiones como “Inseguridad respecto a las condiciones del contrato”, “Estima” e “Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza”, las cuales no se encuentran en la herramienta actualmente aprobada en Colombia, en cambio, la herramienta colombiana incluye el dominio “Recompensas” en el cual incluye 2 dominios que son “Reconocimiento y compensación” y “Recompensas derivadas de la pertenencia al cargo y a la organización” tampoco presentes en la herramienta española.

HERRAMIENTA EN COLOMBIA:

FACTORES	DOMINIOS	DIMENSIONES
INTRALABORAL	DEMANDAS DE TRABAJO	DEMANDAS CUANTITATIVAS
		DEMANDAS DE CARGA MENTAL
		DEMANDAS EMOCIONALES
		EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO
		DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO
		DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CONSISTENCIA DEL ROL
		INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL SOBRE EL EXTRALABORAL
		CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO
		OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y SU USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS
		PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO
		CLARIDAD DE ROL
		CAPACITACION
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO	
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	
	RETROALIMENTACION DEL DESEMPEÑO	
	RELACION CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS)	
RECOMPENSAS	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	
	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	
EXTRALABORAL	EXTRALABORAL	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO
		RELACIONES FAMILIARES
		COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES
		SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR
		CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO
		INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO
		DESPLAZAMINETO VIVIENDA TRABAJO-VIVIENDA

Figura 1: Herramienta para la medición de Factores de Riesgo Psicosocial en Colombia.

HERRAMIENTA EN ESPAÑA:

DOMINIOS	DIMENSIONES
EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	EXIGENCIAS CUANTITATIVAS
	EXIGENCIAS COGNITIVAS
	EXIGENCIAS EMOCIONALES
	EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES
	EXIGENCIAS SENSORIALES
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE TRABAJO	INFLUENCIA EN EL TRABAJO
	POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	CONTROL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO
	SENTIDO DE TRABAJO
	INTEGRACION E LA EMPRESA
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	CLARIDAD DEL ROL
	CONFLICTO DEL ROL
	CALIDAD DE LIDERAZGO
	CALIDAD DE LA RELACION CON LOS COMPAÑEROS
	CALIDAD DE LA RELACION CON LOS SUPERIORES
COMPENSACIONES	POSIBILIDAD DE RELACION SOCIAL
	ESTIMA
	INSEGURIDAD RESPECTO A LAS CONDICIONES DEL CONTRATO
	INSEGURIDAD RESPECTO A LAS CARACTERISTICAS DEL TRABAJO QUE REALIZA
DOBLE PRESENCIA	CARGA DE TAREAS DOMESTICAS
	PREOCUPACIÓN POR TAREAS DOMESTICAS

Figura 2: Herramienta SUSESO-ISTAS21 para la medición de Factores de Riesgo Psicosocial en España.

Teniendo en cuenta que existen diferentes métodos que pueden ser utilizados para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el contexto español, y que la herramienta trabajada anteriormente es solo uno de estos, a continuación, se enlistan y describen algunos de ellos, evidenciando también las variables y/o dimensiones que son consideradas en cada uno de ellos.

Tabla 2:

Métodos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en España.

Método	Descripción	Variables
--------	-------------	-----------

<p>Método F-Psico de evaluación. INSHT</p>	<p>Este método básicamente tiene 44 preguntas, como en este tipo de evaluaciones algunas de las preguntas son múltiples, es decir que en realidad el número de ítems son 89 y en este método se evalúan 9 factores o variables.</p>	<p>Tiempo de trabajo. Autonomía. Carga de trabajo. Demandas psicológicas / Variedad de contenido Participación / Supervisión. Interés por el trabajador/Compensación. Desempeño de rol Relaciones y apoyo social.</p>
<p>Método CopsoQ ISTAS 21</p>	<p>Este modelo de evaluación o método tiene un grupo de 5 dimensiones que son: Exigencias Psicológicas, influencia y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la compañía y</p>	<p>Exigencias cuantitativas, Exigencias Cognitivas, Exigencias Emocionales, Exigencia de esconder emociones, Exigencias sensoriales</p>

	<p>calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.</p> <p>Este grupo de 5 grandes divisiones se divide en 21 variables que se describen en esta tabla.</p> <p>España, Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo, INSHT. (2005). Guía de buenas prácticas.</p>	<p>Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo, Control Sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo, integración en la empresa. Previsibilidad, Claridad del rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social, seguimiento de grupo. Inseguridad, Estima. Doble presencia.</p>
<p>Método del INSL para la identificación de riesgos psicosociales. INSL (en revisión)</p>	<p>Este método cuenta con un cuestionario de 30 preguntas o ítems, se recomienda para tener una visión general de la organización o como evaluación inicial. Este</p>	<p>Participación, implicación, responsabilidad. Formación, información, comunicación.</p>

	<p>método en el 2015 se decide ser retirado teniendo en cuenta que no se ajusta a las organizaciones de hoy en día, por tal razón el método se encuentra en revisión.</p> <p>España, Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo, INSHT. (2009) Notas técnicas de prevención</p>	<p>Gestión del tiempo.</p> <p>Cohesión de grupo</p>
<p>Manual para la evaluación de los riesgos psicosociales en PYME. INSHT/IBV</p>	<p>El objeto de este método que las personas encargadas de actividades de prevención dentro de la organización realicen procesos sencillos para la identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales. Se recomienda su aplicación para empresas pequeñas y este</p>	<p>Autonomía temporal. Contenido del trabajo. Supervisión-participación. Definición de rol.</p> <p>Interés por el trabajador. Relaciones personales. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.</p>

instrumento se divide en 2 partes: una lista de identificación de riesgos y una propuesta de método de evaluación para cada uno de ellos.

España, Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo, INSHT y el Instituto de Biomecánica de valencia. (2002) Manual

Método RED

Este modelo evalúa las condiciones de los trabajadores teniendo en cuenta la interacción existente entre las demandas laborales vs los recursos laborales y personales disponibles. Si existe un equilibrio entre estos 2 se puede hablar de un bienestar.

Demandas laborales
Sobrecarga cuantitativa
Ambigüedad del rol
Moobing
Recursos sociales
Recursos Personales

En España no se tiene una norma específica para el riesgo psicosocial, por lo cual la aplicación de la LPRL (habla en general de riesgos laborales) no es específica a la protección de los colaboradores en cuanto al riesgo psicosocial.

La LPRL no incluye el riesgo psicosocial o no cataloga los tipos de riesgo para la aplicación de políticas preventivas.

Se tienen normas generales, se limita a definir “riesgos profesionales” y establecer obligaciones e instrumentos para que el empleador trabaje en la prevención y proteger a los colaboradores de sus efectos.

12. Conclusiones

Tras abordar teóricamente los aportes realizados en torno a la evaluación de factores de riesgo psicosocial a nivel mundial, haciendo énfasis en aquellos aportes que impacten o estén relacionados de alguna manera en Colombia, como los son las organizaciones que regulan la normatividad e investigación en Latinoamérica, se evidencia el impacto que para estos fines han tenido diferentes países, dentro de ellos y con una participación bastante relevante, España, ya que ha tenido participación en todas las organizaciones para tal fin y a su vez, en la indagación teórica realizada para la creación de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia.

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación que enmarca este trabajo ¿En qué medida, las baterías de medición publicadas y actualmente utilizadas en Colombia y España para la evaluación de riesgo psicosocial guardan semejanzas y/o diferencias en cuanto a las variables abordadas? Se han encontrado algunos puntos de interés para abordar e identificar tanto las semejanzas como las diferencias.

A partir de los dominios y dimensiones establecidos en la batería para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Colombia, se revisan las variables que han sido mencionadas en la herramienta SUSESO-ISTAS21, las cuales, si bien no son abordadas en su totalidad, si indaga variables similares contextualizadas a la cultura y entorno organizacional de cada país.

Por su parte, las diferencias más evidentes estuvieron enmarcadas en una variable evidente relacionada con los procesos de Recompensas y Compensación, ya que cada herramienta lo aborda desde perspectivas diferentes y tiene en cuenta aspectos diferentes los cuales son indagados en el desarrollo de cada herramienta.

Adicionalmente, a lo largo del proyecto no solo se delimitaron las semejanzas y diferencias entre las herramientas, sino también se realizó una aproximación a la identificación de suficiencia que brinda cada herramienta frente a la normatividad vigente respecto a la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en cada país; para este aspecto, el abordaje más amplio se realizó para Colombia, encontrando que si bien la mayoría de mínimos requeridos en la Resolución 2646 de 2008 son abordados por la batería validada para tal fin, hay algunos aspectos en los que falta mayor profundización e indagación.

13. Recomendaciones

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, una de las principales recomendaciones producto de este abordaje es la revisión detallada y profundización en las variables identificadas

para complementar la herramienta existente para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Colombia, más específicamente en el contexto intralaboral, en este aspecto, en el dominio Compensaciones tener en cuenta las Dimensiones “Inseguridad respecto a las condiciones del contrato” e “Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza”, con el fin de realizar los ajustes que se consideren pertinentes para evaluar de manera suficiente los mínimos requeridos determinados por la Resolución y su respectiva validación para poder aplicarla de manera generalizada en el contexto organizacional nacional.

Adicionalmente, es recomendable que la aplicación, interpretación y gestión de la información que a partir de esta batería se recolecta, sea tratada con la confidencialidad y bajo los parámetros que la misma batería y la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 6 establece; así mismo, ahondar en aquellos aspectos que el instrumento de factores psicosociales intralaborales trata de manera superficial, o en algunos casos, no tiene en cuenta como por ejemplo la variable “Modalidades de contratación” ya que no se tiene en cuenta en ninguna de las dimensiones, adicionalmente variables como “Demandas cualitativas y la tecnología” tampoco se encuentran diferenciadas en la batería de riesgo psicosocial y para terminar la variable “La especificación de los sistemas de control y definición de roles” no se encuentra explícita en el instrumento. Para esto, es posible considerar un rediseño del instrumento, o bien, complementar su aplicación con el uso de otras herramientas que los aborden de manera suficiente.

Para complementar la batería de riesgo psicosocial actualmente utilizada en Colombia se puede tener en cuenta la información de las tablas 1 y 2 del presente trabajo donde se presentan los requerimientos de la Resolución 2646 de 2008 y en la cual se presentan las semejanzas y diferencias así:

Semejanzas en cuanto a Dimensiones: Demandas cuantitativas, demandas carga mental, demandas emocionales, control y autonomía sobre el trabajo, oportunidad de desarrollo y su uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, si bien se utilizan diferentes palabras hace referencia a la misma dimensión .

Diferencias en sus dimensiones: La herramienta en Colombia tiene en cuenta: Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de trabajo, Consistencia del rol, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, Capacitación, Retroalimentación del desempeño, Relación con los colaboradores (subordinados), Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza; mientras que la herramienta tomada de referencia en España tiene presente otras dimensiones: Exigencias de esconder emociones, Exigencias sensoriales, Control sobre el tiempo de trabajo, Integración en la empresa, Calidad de liderazgo, Calidad de la relación con los superiores, Estima, Inseguridad respecto a las condiciones del contrato, Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza, Carga de tareas domésticas.

Teniendo en cuenta las diferencias descritas anteriormente, se puede complementar la batería de riesgo psicosocial teniendo en cuenta las dimensiones que contempla la herramienta en España y dando cumplimiento al 100% a la resolución 2646 del 2008 en el artículo 6 en el cual se describen los aspectos mínimos que se deben tener presentes para realizar la evaluación de riesgo psicosocial.

14. Referencias

Boletín de prensa No. 33 de 2011. Ministerio de Salud y protección Social. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Colombia. Fondo de Riesgos Laborales. (2019). Normatividad. Bogotá D.C.: Ministerio del trabajo.

Colombia. Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646. Bogotá D.C.

Colombia. Ministerio de la Salud y Protección Social. (2011). Bogotá D.C.

Colombia. Secretaria Jurídica Distrital. (s.f.). Régimen legal de Bogotá D.C. Bogotá D.C.:

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Decreto 614 de 1984. Recuperado de:

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Decreto 1832 de 1994. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8802>

Garrido, J., Rodríguez, A. & Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Acta Colombiana de Psicología, 14, 2, 27-34 Universidad Católica de Colombia Bogotá, Colombia.

Gutiérrez, A. & Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. 30, 1, v-vii.

Resolución 1016 de 1989. Recuperado de:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Fondo de Riesgos Laborales.

Colombia. Recuperado de:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

Vieco, G. & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. 31, 354-385.

Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

Descripción corta de las dimensiones psicosociales evaluadas con el método ISTAS21
(CoPsoQ).

http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21_a21.pdf

Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos
Psicosociales.

https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf