

**Análisis comparativo sobre la normatividad de los países de Bélgica y Colombia
en el manejo del riesgo psicosocial en el contexto laboral**

Nidia Lizet Agudelo Pérez

Código 98413

Liset María García Iriarte

Código 91255

Luisa Fernanda Rincón Salas

Código 98569

Junio 2021

Universidad ECCI.

Dirección de posgrados.

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dedicatoria

*A Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de nuestras vidas,
bendiciéndonos y dándonos fuerzas
Para continuar con las metas
Trazadas sin desfallecer.
A nuestras familias
Por su amor y motivación.*

Agradecimientos

Este proyecto de investigación es el resultado del esfuerzo
Y dedicación no solo de sus autores,
Sino también de la labor desinteresada de otras personas,
Quienes de una u otra manera han contribuido con generosidad en su realización.

De esta manera expresamos los más sinceros agradecimientos:
A Dios por darnos sabiduría, paciencia y conocimiento para la construcción de investigación
para que llegue a ser ejecutadas.

A nuestras familias por el aliento frente al esfuerzo, por infundir la lucha
Y el deseo de superación, resaltando el apoyo
En los momentos de duda y desmoralización.

A los tutores: Julietha Oviedo Correa
un agradecimiento especial quienes no solo nos acompañaron y orientaron en la ejecución del
proyecto de investigación, sino que nos enseñaron día tras día para que seamos más
profesionales y competentes, por el soporte dado para la realización de este trabajo y por su
entrega y dedicación incondicional.

Análisis comparativo sobre la normatividad de los países de Bélgica y Colombia en el manejo del riesgo psicosocial en el contexto laboral

Resumen

El presente trabajo, tiene como propósito realizar un ejercicio de referenciación bibliográfica, entre la legislación y normatividad aplicable al Riesgo Psicosocial en el contexto laboral, entre los países de Colombia y Bélgica; este último país, perteneciente a la Unión Europea, y de ahora en adelante UE; con el fin de encontrar algunos puntos de divergencia y desarrollar líneas de aprendizaje orientadas al abordaje normativo en la identificación, intervención y prevención de los Riesgos psicosociales, que permitan determinar criterios y modelos relevantes, y asimismo su aplicabilidad en las empresas colombianas.

En él se contemplan las construcciones normativas desde una mirada crítica, buscando con esto, establecer, a partir del análisis de la norma existente, nuevos puntos de discusión que permitan una construcción conceptual encaminada a la resolución de los conflictos presentes en el escenario analizado.

Por otro lado, múltiples investigaciones se han realizado a nivel internacional, nacional y local, las cuales han sido de gran aporte en el marco teórico del presente proyecto de investigación, que a su vez propende el generar un beneficio para la población trabajadora y la sociedad en general.

Palabras clave: Análisis, Comparativo, Riesgo, Normatividad, Psicosocial.

**Comparative analysis of the regulations of the countries of Belgium and Colombia
in the management of psychosocial risk in the work context**

Abstract

The purpose of this paper is to carry out a bibliographic referencing exercise between the legislation and regulations applicable to Psychosocial Risk in the labor context, between the countries of Colombia and Belgium, the latter belonging to the European Union, and hereinafter EU, in order to find some points of divergence and develop learning lines oriented to the regulatory approach in the identification, intervention and prevention of psychosocial risks, which allow determining relevant criteria and models, and also their applicability in Colombian companies.

It contemplates the normative constructions from a critical point of view, seeking to establish, from the analysis of the existing norm, new points of discussion that allow a conceptual construction aimed at the resolution of the conflicts present in the analyzed scenario.

On the other hand, multiple investigations have been carried out at international, national and local levels, which have been of great contribution to the theoretical framework of the present research project, which in turn aims to generate a benefit for the working population and society in general.

Key words: Analysis, Comparative, Risk, Normativity, Psychosocial.

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	7
1.1 Título	11
2. Planteamiento del Problema	11
2.1 Descripción del Problema	11
2.2 Pregunta de investigación:	12
3. Objetivos	13
3.1. Objetivo general	13
3.2. Objetivos específicos	13
4. Justificación	14
4.1 Delimitación	16
4.2 Limitaciones	17
5. Marco de Referencia	17
5.1 Estado del Arte	17
5.2 Marco Teórico	31
5.2.1. Riesgo Psicosocial	31
5.2.2. Factores y causas del riesgo psicosocial	33
5.2.3. Evaluación del riesgo psicosocial	37
5.2.4. Prevención del riesgo psicosocial	41
5.2.5. Intervención del riesgo psicosocial	49
5.3 Marco Legal	54
5.3.1 Antecedentes legislativos sobre riesgo psicosocial en Colombia	54
5.3.2 Antecedentes legislativos sobre riesgo psicosocial en Bélgica	60
6. Marco metodológico	66
6.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección	68
7. Resultados y/o Propuesta de solución	69
8. Análisis financiero	77
9. Conclusiones	79
10. Recomendaciones	81
11. Referencias	85
Anexos	90

1. Introducción

La sociedad actual, después de los procesos históricos por los cuales ha trasegado la humanidad, ha sido el resultado de la confluencia de un sinnúmero de necesidades, proyectos, identidades y configuraciones conceptuales; una amalgama de saberes que han logrado constituir una realidad en la que, hoy en día, todo ser humano se ve inmerso; en la que la lucha cotidiana por la supervivencia, las crisis económicas, el concepto de desarrollo social, cimentan estructuras ideológicas, religiones y orientaciones que logran configurar la mentalidad de los individuos que la constituyen, dando como resultado un complejo sistema de relacionamiento basado en y perpetuado por las transformaciones en cada uno de los escenarios del globo.

En esta sociedad hallamos una distribución de roles en donde cada individuo cumple una función específica; junto a él/ella se encuentra la tarjeta de presentación que configura su conducta, define sus gustos y sus habilidades sociales; es en la creación de los estados de relacionamiento humano en donde reposa la construcción de la identidad y la percepción de nuestra realidad y, en ella, las emociones que nos permiten interactuar con nuestro entorno. Ante ese nervio expuesto (emociones), los seres humanos crean, por su facultad de razonar y pensarse a sí mismos, conceptos que le permiten abordar aquellas realidades y definir las, atenderlas, solventarlas, transformarlas, para así darle paso a un mundo natural, condicionado a sus necesidades. Por ello la conquista de la naturaleza, a través de la razón, ha sido sinónimo de ardua labor en la memoria de nuestra especie.

En la constitución de las ciudades Estado, formas primitivas de las sociedades modernas, logramos entender que, después de abandonadas las libertades individuales por el bienestar de la

seguridad, los seres humanos hallaron una configuración de conductas que les permitía perpetuar la existencia de sus conocimientos, saberes, usos y costumbres; la prevalencia de una identidad mediante la rigurosa intervención de cada oficio dentro de los muros, emanando de esto el trabajo, la labor, el rol dentro del engranaje que ahora entendemos como sociedad.

En ella hallamos todas las estructuras que soportan la realidad, la moldean y la alimentan; en ella están, las leyes naturales, que se escapan de nuestro entendimiento, y las humanas, tan de nosotros; que eluden la comprensión de la realidad; en ella hallamos el pensamiento, nuestra identidad y cada cosa particular que nos define; y es por ella que nos debemos a nosotros mismos, de ahí que cada proceso social tenga una relevancia tan significativa en el quehacer de la cotidianidad.

Es por esa sociedad que logramos configurar un objetivo en el cual se logren instaurar las concepciones de la realidad desde la complejidad que emana de la normatividad, ya que en ella se reservan los conceptos que permiten la convivencia en las sociedades complejas y configuran, después de los procesos de socialización, nuevas conductas que determinan las identidades de la aldea global.

En la sociedad, aquella que emanó de las grandes crisis económicas y mundiales, se logró perder el rumbo de los procesos normativos que podrían haber significado un bienestar colectivo y en esa medida redefinido la historia en la concepción de grandes triunfos.; esto es producto de una lucha conceptual por entendernos como una especie que, aunque distante de muchas prácticas animales, aún seguimos configurando emociones, sentires y conceptos que nos definen.

La forma en la que humanidad, logró distanciarse de las emociones y dio prioridad a los sistemas económicos respaldados por grandes fortunas, fragmentó las luchas sociales que daban

lugar a un bienestar social en donde las dinámicas de los sistemas económicos no definiesen las conductas de los individuos; en cierto sentido la fiebre del oro deformó las prácticas humanas y llevó a las grandes empresas a configurar el tono en el cual sería entendido un procesos de producción, dando como resultado sociedades distantes de las prácticas humanas y de todo aquello que permite una retroalimentación frente a lo correcto de una práctica: Existen una distancia ética y moral en los procesos de producción y su relación con la fuerza de trabajo en la que se cimentan.

En esas crisis de la moral y de la ética, destilada, distanciada, deteriorada y luego abandonada, de donde emerge la curiosidad que cimienta el documento que ahora se encuentran leyendo, en él se busca dar respuesta a las acciones adelantadas por dos naciones que, en sus procesos históricos, distante y diferentes, han generado dinámicas de transformación en los procesos de comprensión dispuestos en las áreas laborales.

En este trabajo de investigación hallarán un análisis comparativo de las normatividades vigentes, en las naciones de Colombia y Bélgica, frente a los riesgos psicosociales que se encuentran en las áreas laborales, construida a partir de las siguientes preguntas que delimitan el campo de análisis del proceso de investigación:

¿Cuáles son las semejanzas y las diferencias entre la normatividad vigente en Colombia vs Bélgica, frente al manejo del riesgo psicosocial?

¿Como a partir de esta comparación se puede establecer lineamientos que pueden aportar mejoras a la normatividad en Colombia?

Es evidente que la forma en la que se logra construir, conceptualmente, el estado del arte de un proceso normativo que busque prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo, debe abordar un conjunto de elementos que le permitan, desde una mirada objetiva establecer un diálogo en donde la realidad sea resaltada como un elemento irrefutable a la hora de exponer las evidencias que den cuenta de la existencia de un problema social y psicológico. En esa medida este documento busca abordar la legislación que da respuesta, en la actualidad, a los riesgos psicosociales en el trabajo presentes en los territorios anteriormente mencionados.

En un segundo momento se analizará las semejanzas y diferencias en la normatividad vigente en relación al riesgo psicosocial de ambos países, y su incidencia en la calidad de vida laboral de su población trabajadora. En tercera instancia, se determinará los planes de manejo y estrategias implementadas en Bélgica con respecto al tema del riesgo psicosocial que puedan ser adoptados en Colombia.

Por lo anterior, con el presente trabajo se pretende abordar desde una investigación documental, cuales han sido las normas emitidas tanto en Colombia como en Bélgica sobre el diagnóstico, intervención y control de los riesgos psicosociales en el trabajo, con el fin de determinar si existen elementos que puedan ser tomados como prácticas exitosas y aplicadas en nuestro país o si, por el contrario, Colombia ha tenido un mayor y mejores avances al respecto.

1.1 Título

Análisis comparativo sobre la normatividad de los países de Bélgica y Colombia
en el manejo del riesgo psicosocial en el contexto laboral

2. Planteamiento del Problema

2.1 Descripción del Problema

Con el paso de los años el mundo se ha enfrentado a grandes cambios y con ello ha llevado a que la forma de la laboral desarrollada por el ser humano, evolucione y consiga la aparición de una serie de efectos negativos para la salud del trabajador (riesgo psicosocial). Durante las últimas décadas el mundo se ha visto en un contexto de globalización y competitividad caracterizado por la presencia de avanzada tecnología y la necesidad de obtener resultados de calidad lo más pronto posible. (Adriana Camacho Ramírez & Daniela Rocío Mayorga, 2017).

Por ende, en Colombia, según la primera Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales (Pontificia Universidad Javeriana, 2010), revelo que del total de los encuestados el 50% de ellos tenían presencia de factores de riesgo Psicosocial en actividades como atención directa al público, monotonía, y un 25% de los encuestados, presentaron repetitividad en sus actividades, indefinición de responsabilidades,

ausencia de pausas y carencia de autonomía, y el restante presentaron niveles altos de estrés. Por lo anterior podíamos concluir que los factores de riesgo Psicosocial Laboral, constituyen una causal que impacta negativamente la salud de la población trabajadora, afectando no solo su bienestar en general, sino que, a su vez disminuye los niveles de productividad e incrementando los costos y gastos empresariales.

Por lo tanto, el concepto de riesgos psicosociales hace referencia a “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos”, como lo son el estrés y el síndrome de burnout, entre otros; en busca de hallar solución a la problemática se han venido adelantando acciones de regulación legislativa en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, y muchas de estas normas obedecen a lineamientos internacionales y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); por lo que se hace interesante realizar un estudio comparativo de referenciación teórica sobre la legislación colombiana, con el fin de identificar las semejanzas y diferencias que en ésta materia se han tenido, en comparación con países de la UE, específicamente con Bélgica, realizando una revisión de la normas vigentes que rigen y su estructuración en los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo con atención específica a los factores de riesgo psicosocial (Cala Castro, 2019).

2.2 Pregunta de investigación:

Se determinará ¿Cuáles son las semejanzas y las diferencias entre la normatividad vigente en Colombia vs Bélgica, frente al manejo del riesgo psicosocial y como a partir de esta comparación se puede establecer lineamientos que pueden aportar mejoras a la normatividad en Colombia?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Establecer un análisis comparativo, de la normatividad vigente para la identificación, prevención y control de los riesgos psicosociales en la población trabajadora entre los países de Colombia y Bélgica.

3.2. Objetivos específicos

Identificar la legislación vigente establecida para el riesgo psicosocial por Bélgica vs Colombia, con el fin de determinar los avances en el tema en cada uno de los países.

Analizar las posibles semejanzas y diferencias en la normatividad vigente en relación al riesgo psicosocial de ambos países, y su incidencia en la calidad de vida laboral de su población trabajadora.

Determinar los planes de manejo y estrategias implementadas en Bélgica con respecto al tema del riesgo psicosocial que puedan ser adoptados en Colombia.

4. Justificación

Las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como sus diversas interacción con diferentes escenarios del entorno laboral, pueden impactar negativamente en el trabajador, y que pueden ocasionar riesgos al momento de desarrollar sus funciones diarias; es así como en la actualidad los factores de riesgo psicosocial constituyen a nivel mundial uno de los problemas de repercusión en el ámbito laboral, que en algunos casos ocasiona un daño en la salud, y por ende, en el bienestar del trabajador; del mismo modo, en la productividad de la empresa u organización, generando altos costos y pérdidas económicas, y en ciertos casos, alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores.

Por lo anterior, el presente proyecto de investigación surge a raíz de la inquietud por indagar sobre las políticas y normatividad establecida en Colombia en relación al riesgos psicosocial como medida de protección para el trabajador y compararlas con las políticas y normatividad de países desarrollados como Bélgica perteneciente a la Unión Europea (UE), y de esta manera lograr identificar, las posibles políticas laborales de Bélgica, que se podrían llegar a implementar en Colombia, las cuales estarán planteadas a manera de recomendación en esta investigación.

En efecto, la UE, establece la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental, que está contenida en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE determina el Artículo 310 que:

“Todo empleado tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad”, así como también en el artículo 51 establece la responsabilidad del

empresario definiéndola como: El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (Hamulák, 2018, Pp. 17-23);

La Directiva marco impone también una serie de obligaciones sobre el empleador, incluyendo el requisito de llevar a cabo evaluaciones, en aras de proporcionar formación en materia de seguridad y salud e informar y consultar al personal y sus representantes.

Por su parte Colombia a lo largo de la historia ha emitido diferentes, decretos, resoluciones y demás normas que se han perfeccionado con el pasar de los años; el Ministerio de Salud establece disposiciones que definen la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como la determinación del inicio de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Por lo tanto, para los entes que regulan, miden y monitorean el sistema de Riesgos laborales en Colombia es de vital importancia la gestión realizada por las empresas, no solo en la implementación, sino también en el proceso de evaluación, puesto que con este mecanismo de participación que le brinda la oportunidad tanto a las empresas e igualmente identificar las fortalezas en el ámbito laboral, en el equipo de trabajo y aquellos aspectos que desde la caracterización socio demográfica en conjunto con los factores laborales sirven de elementos protectores para la comunidad laboral de las organizaciones.

En síntesis, la tarea que tiene la psicología en la gestión de las organizaciones es hacer que las personas que laboran en su interior sin importar el cargo, ya sea este directivo u operativo, es la constante búsqueda de una visión orientada a ser responsables moralmente en sus actitudes y actividades que desarrollen para que de esta manera la toma de decisiones sea

acertada y no causen traumatismos con los colaboradores y especialmente con la sociedad que es a donde finalmente llega el bien o servicio.

Así mismo, radica en establecer el bien común de una forma colectiva para vivir en completa armonía, generando un clima organizacional óptimo generando ámbitos socialmente responsables para el desarrollo de las actividades laborales, actualmente se vive en una era de información y tecnología todo este tipo de avances deben ir en pro de la dignidad humana.

Finalmente, esta ciencia multidisciplinar se especializa en responder los problemas prácticos de la ciencias de salud, medio ambiente, investigación científica, y para el tema que atañe el Burnout dentro de un marco de competitividad amigable a la dignidad humana, trabajar mancomunadamente con estos procesos evolutivos del hombre, lograr una armonía, añadiendo a este análisis para responder a las necesidades de lograr programas integrales en aras de defender la calidad de vida y las necesidades básicas de todo ser humano (Diaz, 2013).

4.1 Delimitación

El presente trabajo pretende realizar en el segundo período académico de la especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, un acercamiento monográfico a las normatividades promulgadas en Colombia y Bélgica para el abordaje de los riesgos psicosociales en los entornos laborales, y realizar un análisis comparativo.

4.2 Limitaciones

Las principales limitaciones para el presente trabajo investigativo, radican en las pocas investigaciones previas subsidiadas y/o realizadas por los gobiernos para la adopción de políticas y normativas relacionadas con la Salud Mental, tanto en Colombia como en países de la Región y el acceso a bases de datos de instituciones académicas de Bélgica para indagar con mayor profundidad si existen o no investigaciones previas a la promulgación de normas en dicho país.

5. Marco de Referencia

5.1 Estado del Arte

Con la presente revisión académica, se pretende identificar los aportes de algunas investigaciones sobre el abordaje del riesgo psicosocial en algunos países, especialmente en Bélgica y en Colombia. Con el ánimo de mejorar cada día los aspectos y factores que intervienen en la seguridad y salud de los trabajadores ha adelantado diferentes procesos que contribuyen con el mejoramiento de las normas, programas y acciones encaminadas a la intervención de dicho riesgo en las empresas privadas y públicas de la economía Colombiana.

Surge la gerencia como método de manejo de recursos más exactamente en las consideraciones de la Ley 1072 del 2015 para lograr el cumplimiento de un planeamiento

trazado es fundamental, ya que con dicha proyección y su correcta ejecución se logra administrar de manera eficiente, recursos financieros, aprovechamiento del tiempo, mitigar los factores psicosociales derivados de carga excesiva en el trabajo, la falta de comunicación entre un equipo de trabajo, el acoso laboral entre otros aspectos, logrando una sinergia y beneficio que se ve reflejado en la producción (Ley 1072, 2015).

Ahora bien, el ritmo acelerado del actual mercado, exige cada vez, más exactamente a los directores de las empresas ser experimentados y formados, que apliquen su conocimiento en optimizar los procesos en aras de establecer la Política de Seguridad y salud en el trabajo con el propósito de identificar los riesgos, dar una valoración de los mismos, en los cuales son líderes, con el fin de obtener el éxito deseado. (Henaó, 2013)

Por tal razón, es fundamental identificar los orígenes de los riesgos en sí mismos y conocer su diversidad, entre los que se deben incluir la ausencia de programas y estándares que guíen las acciones requeridas. Es de especial importancia identificar la existencia de programas, guías, normas y estándares para el mantenimiento de equipos, toda vez que su ausencia genera fallas, demoras en entrega y puesta en marcha de los dispositivos nuevos, sobrecostos y pérdidas para la operación, afectando la imagen institucional, la calidad del servicio en la operación, la seguridad del paciente y el buen nombre de la institución. (Rivera Porrás D. A., 2018)

Sin embargo, cuando se habla de establecer una política de seguridad y salud en el trabajo es un compromiso exigente y no todos cuentan con las capacidades y habilidades directivas para ser asertivos en el tema; este tipo de destrezas son el punto de inflexión que detecta quienes, gracias a su motivación, positivismo, trabajo en equipo y buena comunicación, desean construir un buen clima organizacional. (Rivera Porrás D. A., 2018)

Conviene subrayar, que en el año 2008, en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia; en el volumen N 4 de su revista *Pensamiento Psicológico*, se publicó un artículo investigativo denominado “Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia” (Andrade Jaramillo, 2008), el cual tuvo como objetivo identificar que existe un avance más pausado con relación a otros países de la región en el desarrollo de investigaciones sobre el tema, y a su vez señalan la fuerte influencia de las neo tendencias del trabajo sobre el tema y finalmente realizan la propuesta para que en el país se promueva la ejecución de exploraciones e investigaciones que contemple metodologías diversas que posibiliten una mayor comprensión de las realidades existentes, y por lo tanto, robustecer las relaciones entre las instituciones académicas y las empresas tanto públicas como privadas, con el fin de desarrollar estudios e investigaciones que brinden soluciones a las diversas problemáticas que se presentan en la salud de las personas, como producto de las actividades laborales.

Al mismo tiempo, en la Universidad CES en Medellín (Enciso, López, & Dominguez, 2015), desde la División de Postgrados de Salud Pública realizaron una investigación documental, de tipo monográfico, llamada “Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia” con la que se pretendía establecer el “Reconocer el comportamiento histórico del Riesgo Psicosocial en Colombia en los últimos veinte años, para aportar procesos de aprendizaje sobre el tema, a través de la revisión histórica de la normatividad, la aparición del estrés laboral como riesgo expresado y las estrategias existentes para su prevención” y así poder conocer el desarrollo secuencial de los recursos normativos en materia del riesgos psicosocial en el país, lo cual posibilitará adoptar una visión más amplia de los temas en los que debe avanzar en la promulgación de leyes relacionadas y su ejecución al

interior de las empresas con el propósito de aumentar condiciones que conlleven mejorar la calidad de vida de la población trabajadora en Colombia.

Ahora bien, en la investigación señalada, se afirma que desde el año 1.915 con la promulgación de la Ley 57 se comenzó a hablar de riesgo psicosocial, posteriormente en el año 1.938 se crea el antes llamado Ministerio de Trabajo, de Higiene, de Previsión Social y de la Economía; en el año 1.950 se promulga el Código Sustantivo de Trabajo y más adelante, en el año 1989 expresan en la investigación; Colombia empieza a hablar de manera más directa de los Riesgos Psicosociales en la población trabajadora y su importancia en los entornos laborales; para finalmente concluir, que en la última década:

Colombia se ha enfocado con el paso de los años en establecer una normatividad efectiva enfocada a la protección de la población trabajadora, tanto en las empresas privadas como públicas. Es posible evidenciar cómo desde la aparición de la Resolución 2646 en el año 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial se ha nutrido a través de la expedición de decretos y resoluciones (Resolución 2646, 2008).

Por su parte, estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia, en su trabajo de Tesis de grado denominado “Diseño de Políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo para constructoras de la Región del Alto Magdalena” (Larrota & Ochoa, 2016), pretenden mostrar la urgente necesidad

de diseñar y promulgar una política, en la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta el marco legal del decreto 1072 del 2015 donde nos da las pautas, requisitos y objetivos para diseñar una política que sea parte de las políticas de gestión de la empresa.

En ese orden de ideas, está muy bien estructurada en cuanto al mecanismo para elaborar políticas empresariales para la promoción y gestión de la seguridad y la salud en el trabajo; además señala que en la normativa no se encuentra un punto donde se estipule algún organismo de inspección y control que garantice que se cumpla y finalmente recomiendan que se indague e investigue cada vez más sobre la seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, desde la Universidad Libre de Colombia, Oscar Andrés Cortés López, para la revista diálogos de Saberes, escribe un artículo, que como él mismo menciona es producto de una investigación sobre la “Regulación del riesgo psicosocial en la legislación colombiana”, realizado por el “Grupo de Investigación Estudios Interdisciplinarios del Derecho Social y del Mundo del Trabajo”, de la misma universidad durante el 2015. Cortés desarrolla el artículo que nombra “El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible” (Cortés O. A., 2016), en el que debate sobre la promulgación de la legislación colombiana emitida a la fecha sobre los riesgos psicosociales desde el concepto de “sociedad del riesgo” de Ulrich Beck; luego realiza una descripción histórica de las normas colombianas emitidas sobre el tema y finalmente debate sobre la orientación que ha tomado en Colombia tales normas (Cortés O. A., 2015).

Aunado a lo anterior, Cortés, también postula lo urgente que era para Colombia históricamente abordar los riesgos psicosociales en la legislación y hacerlo desde mecanismos técnicos, por lo que en el año 1.984 se promulga el Decreto 614, en el año 1.989 se desarrolla la Resolución 1016, el año 2008 se emite la Resolución 2646 .

En ese sentido, en el 2010 se emite la Ley 1010 de Salud mental y más adelante en el año 2012, fue promulgada la Ley 1562, con una visión más técnica sobre la salud ocupacional como un “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, con un enfoque de gerencia del riesgo; para finalmente concluir que no se puede encubrir la necesaria urgencia de robustecer los diversos mecanismos a través de los cuales se puedan brindar contextos y circunstancias del orden físico y psicológico mucho más seguras para todas las dinámicas e interacciones en el trabajo.

En efecto, con el propósito de mostrar un panorama de la normatividad para la salud ocupacional en Colombia con atención específica a los fenómenos psicosociales, Díaz Bambula en la Revista de Estudios Socio-Jurídicos de la Universidad del Rosario Vol. 19 n 2, publicó un artículo investigativo que tituló “De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional” (Díaz Bambula F., 2017) en el que manifiesta la importancia de conocer y reflexionar sobre las normas sobre la prevención y el abordaje de los riesgos en el entorno laboral, y hace una revisión del progreso de la normatividad en la materia en Colombia, exponiendo cómo la salud en el entorno del trabajo fue inicialmente abordada desde la previsión de los accidentes pasando al concepto de riesgo, dando lugar así a un reconocimiento desde la legislación sobre los fenómenos psicosociales.

Además, en el 2017, en la Revista “Prolegómenos - Derechos y Valores” en el año 2017, Adriana Camacho y Daniela Rocío Mayorga, en la línea de investigación “Mobbing, conflictos laborales y mal clima organizacional”, del “Grupo de Investigación Derecho Privado” de la Facultad de Jurisprudencia del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario (Universidad del Rosario de Bogotá, Colombia); publicaron un artículo denominado “Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social” (Camacho & Mayorga, 2017), en el

que desarrollan elementos provenientes de las “consecuencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las empresas están cada vez más interesadas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas.

Igualmente, se pretende establecer las consecuencias de los conflictos laborales, como riesgos psicosociales, en los trabajadores, así como en las empresas y terceros, para lo cual se realiza una aproximación a las definiciones y clasificaciones básicas, mayormente influenciadas desde la psicología; para después analizar el impacto en grupos que históricamente se encuentran discriminados laboralmente, finalizando con algunas recomendaciones”; para finalmente concluir que a las empresas les corresponde centrarse en la activación de “protocolos y realizar procedimientos para identificar sus conflictos, sus riesgos propios y aprender a tratarlos”, en conjunto con las ARL y el estado, y que se requiere que se desarrollen futuras investigaciones que centren sus esfuerzos en la practicidad de protocolos o procedimientos que sirvan de guía para la prevención de estos riesgos.

Del mismo modo, en la Revista Temas, en su edición número 13 del año 2019, la Universidad Santo Tomás publicó un artículo de investigación teórica titulado “Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional” (Salamanca, 2019), en el que busca “revisar y analizar los principales factores de riesgos psicosociales dentro de los diferentes ambientes sujetos al trabajo que pueden sufrir los empleados, afectando e influyendo los contextos donde se desarrolla, basándose en los resultados obtenidos de investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional”. En dicha investigación se buscaron artículos que abordaron los riesgos psicosociales tanto a nivel país como en otros países de habla hispana, desarrolladas desde un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo; de las cuales se derivaron

como resultado, afirmaciones como que “los riesgos psicosociales hacen parte activa de la vida cotidiana de las personas”,

En efecto, es importante realizar el proceso de evaluación de estos desde diversos ámbitos; es importante velar por la armonía en los ambientes laborales para proteger la salud mental y la vida de los individuos de manera integral. Se afirma que “debido a los altos niveles de exposición a los riesgos psicosociales”, estos cada vez se hacen más preponderantes y continuos; “la ausencia de programas y de acciones de diagnóstico del riesgo psicosocial coacciona la incidencia de problemas en la salud de los trabajadores”, constituyéndose así en un factor de alto riesgo al interior de las organizaciones; y finalmente, concluyen que los factores psicosociales en el trabajo deben ser comprendidos y abordados desde un “enfoque sistémico que contemple los posibles elementos y relaciones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores”.

Recientemente, en estudios investigativos realizados en Europa, desde la Universidad La Almería en la Facultad de Ciencias de Salud, se desarrolló una investigación llamada “Factores psicosociales y salud: de vida laboral a factor de riesgo” la cual determino su objetivo como “conocer la situación actual de las repercusiones en salud de los factores psicosociales, conocer los métodos de medida utilizados para este tipo de factores, y los enfoques de la temática que predominan”. La autora, para esta investigación como metodología efectuó una exploración de artículos sobre la implicación de los factores de riesgo psicosocial en la salud y sus consecuencias, incluyendo elementos como el estrés.

En dicha investigación, se evidenció la predominancia de variadas perturbaciones en la salud física provocados por situaciones no atendidas; expresa que “las leyes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores psicosociales, a

través de un conjunto de instrumentos diseñados para este fin, se hace todavía asignatura pendiente” dado que, “la ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) no los ignora pero les otorga un tratamiento básicamente sociodemográfico (Moreno, 2000)”; y finaliza concluyendo, sobre la urgente necesidad de realizar de manera prioritaria evaluación de estos factores de manera integral y supervisada (Jimenez Rodas, 2014).

Cabe destacar que, la Universidad Carlos III de Madrid, alrededor de los objetivos de desarrollo sostenible desarrolla un seminario en el año 2020, en el que participaron algunos investigadores, quienes establecieron su aporte reflexivo compilado en un documento denominado “los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10)” (Universidad Carlos III de Madrid, 2020).

De la compilación de investigaciones y análisis mencionada, se tomará dos de ellas. La primera “Riesgos psicosociales en derecho laboral francés: ¿Statu quo o no statu quo? Esa es la cuestión”, su autor Loïc Lerouge director de investigación, de la Universidad de Burdeos, resume su trabajo en el siguiente párrafo: “La emergencia de los riesgos psicosociales en el derecho francés ha propiciado una redefinición de los principios preventivos, tanto en sede jurisprudencial cuanto, en el ámbito del diálogo social, para dar encaje a la efectiva protección de los trabajadores en los nuevos contextos laborales y productivos”; desarrolla como a partir de los riesgos psicosociales emergentes en Francia desde el año 2000, se fue extendiendo el concepto de estrés, se convierte entonces en una preocupación política y comienza a desarrollarse una varios informes a saber:

A partir de entonces, la comunicación de Philippe Nasse y Patrick Légeron en el denominado “Informe sobre la determinación, medición y seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo” presentado en el año 2008 y realizado a solicitud del Ministro de

Trabajo; en el año 2008 también se desarrolló un informe concluyente sobre el “Acuerdo Nacional Interprofesional sobre el estrés laboral”. Posteriormente, el 9 de octubre de 2009, como réplica frente a la cantidad de suicidios que se presentaron en la empresa France Telecom, el ministro de Xavier Darcos desarrolló un plan de emergencia para la lucha contra los riesgos psicosociales y creó una “célula de riesgos psicosociales” y lo presentó ante el Consejo de Condiciones de Trabajo; luego en el año 2010 Jean-François Copé y Pierre Méhaignerie realizaron un informe sobre el sufrimiento en el trabajo con un grupo de expertos UMP-Nouveau Centre y se desarrolló el informe denominado “propuestas para mejorar la salud psicológica en el trabajo” encargado exclusivamente por el Primer Ministro.

Durante ese mismo año también se diseñaron las conclusiones del “Acuerdo Nacional Interprofesional sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo” y por último, se traza el informe del Colegio de Expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, coordinado por Michel Gollac y entregado en 2011” (Universidad Carlos III Madrid, 2020).

Posteriormente, el análisis señala que en el año 2002 se promulga en Francia la Ley de Modernización Social, en la que se manifiesta que el empleador tiene la obligación de proteger la “salud física y mental” de la clase trabajadora en la totalidad de sus aspectos y proporciona un enfoque colectivo del cuidado de la salud en los diferentes entornos laborales, siendo por lo tanto una política con una perspectiva positiva para el establecimiento de las relaciones y actividades laborales. Luego en junio de 2016, en el Código del Trabajo numeral 4121-2 se promulgan la obligación de “adaptar el trabajo a los hombres, combatir los riesgos en la fuente, prevenir situaciones de acoso moral y sexual y los actos sexistas se aplican plenamente a los riesgos psicosociales en el trabajo”, y posteriormente señala, que no es suficiente la medida ante los riesgos emergentes mediados por la digitalización.

Del mismo modo, en la segunda investigación tomada del documento denominado “los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales”, se relaciona el trabajo de Manuel Velázquez Fernández, Inspector de la oficina del Trabajo y Seguridad Social del Observatorio Vasco que se encarga del Acoso y Discriminación, titulado “Cómo se está legislando sobre los riesgos psicosociales en el trabajo en la UE”, en el que se busca exponer una perspectiva de la normatividad existente en la actualidad y se dan algunos elementos que pueden determinar normativas futuras sobre la obligación de la protección frente a los riesgos de tipo psicosocial, buscando quitar un poco la visión generalizada de que no hay avances al respecto; desarrollando por tanto, que en la describe que los primeros avances de las entidades europeas estuvo orientado hacia acciones de prevención de acoso y de discriminación laboral, tanto directas como indirectas (Tratado de la UE Artículos 2, 3.2, 9 y 21 y Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Artículos 8, 153.i, 157 y la declaración N19 del anexo) y además señala algunas Directivas que fueron cimentando la normalización de la intervención de estos mismos riesgos (Universidad Carlos III Madrid, 2020):

Por lo tanto, se tiene una serie de directivas que concretan los tratados de la UE ellas son:

Directiva 2000/78: Se refiere al establecimiento de un marco directivo general para posibilitar la igualdad de trato en el trabajo y establece un concepto inicial sobre acoso por razones discriminatorias.

Directiva 2006/54: Se orienta a la aplicación de principio de igualdad en las oportunidades tratamiento de los hombres y mujeres en temas de empleabilidad, estableciendo enunciaciones sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Directiva 2003/88: Trata sobre directrices asociadas a la organización del Tiempo en el Trabajo.

Directiva Marco 89/391/CEE: Desarrolla el concepto de prevención y el requerimiento de ejecutar previamente una evaluación del riesgo psicosocial en las empresas.

Acto seguido, en los años 2002 y 2006, se comienza a llamar al riesgo psicosocial “riesgos emergentes” y se desarrolla un documento de autoría de la Comisión Europea denominado “Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad”, con esto se busca establecer una identificación sobre la evolución y cambios en las dinámicas del trabajo y en los diversos riesgos que han surgido y las adaptaciones de la normatividad existente.

Igualmente, en el año 2017, esta misma Comisión emitió Comunicación sobre el “Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”, con el que establecen principios de acción para los países que la conforman sobre las políticas, la seguridad y la salud en el trabajo, creando así un marco legal que obliga a los empleadores a propiciar espacios y condiciones protectoras para sus trabajadores de manera integral contra todos los riesgos existente en los entornos laborales; y posteriormente, en el 2008 desarrolla los “Principios de actuación para los inspectores de trabajo con respecto a la diversidad, en particular con respecto a la edad, el género y demás características demográficas” así como también las diferentes pautas que se puedan tomar para la realización y la estimación de las evaluaciones de riesgo y la gestión anticipada de los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos.

En este documento se concluye que, es necesario y provechoso que se realice una regulación normativa preventiva e integral se reconozcan y defina el riesgo psicosocial y sus factores, y se toma la normatividad sueca como referencia, con el fin de evitar omisiones en el proceso de identificación y diagnóstico. Además, ultima que los gobiernos no deben temer al desarrollo de regulaciones normativas y que se debe enfrentar este tema obteniendo un consenso interdisciplinar para la construcción y los lineamientos para la aplicabilidad de dichas normas. (Universidad Carlos III Madrid, 2020).

También desde la Universidad de Carlos III de Madrid, se ha desarrollado una investigación para optar por el grado de Doctor en Programa de derecho titulada “Riesgos psicosociales emergentes y sus dimensiones reguladoras: una perspectiva internacional” (Williams Jimenez, 2019), en la que parte expresando que “Los riesgos laborales de origen psicosocial son considerados como un área emergente de estudio, en comparación con los riesgos más relacionados con la seguridad, con la seguridad, salud y bienestar físico que tradicionalmente han acaparado un mayor interés a nivel regulatorio”, se formula la pregunta sobre si las normas o legislación actual es eficaz para soportar la gestión de éstos riesgos, por lo que como finalidad de su trabajo investigativo, basándose en una profunda revisión bibliográfica, analizar el horizonte normativo y ordenador de los riesgos psicosociales, buscando también incluir los mecanismos legales que son aplicables a estos.

Ante estos cuestionamientos, en el desarrollo de la investigación afirma que desafortunadamente la tecnología evoluciona con mayor rapidez que la ordenación legislativa, convirtiéndose en un aspecto desafiante frente a la intervención y gestión de estos riesgos psicosociales; más el rol propio de la legislación no es proporcionar una dirección absoluta, sino ser orientadores y educadores de los empresarios y colaboradores, es decir, “gobernar y guiar los

comportamientos”; finalmente, posterior al análisis investigativo, concluye que no es nada fácil abordar desde lo normativo la intervención de los riesgos emergentes, ya que ha sido insipiente e infructuosa, colocando como ejemplo el reciente marco europeo contra el estrés, ya que su instrumento “careció de posterior desarrollo en términos de implementación a través de recomendaciones, directrices y cambios legislativos, que podrían haber sido catalizadores para el incremento de la concienciación e información a nivel de los lugares de trabajo”. (Universidad Carlos III Madrid, 2020).

Finalmente, en Bélgica, país que hace parte de la UE también se han encontrado investigaciones sobre la seguridad de las personas en los lugares de trabajo, que han precedido la emisión de normatividad y reglamentaciones propia, por lo que en este apartado se hace alusión al trabajo realizado por Manual Velázquez Fernández y compilado en el documento “los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales, donde se señala que “en Bélgica la regulación específica de los riesgos psicosociales se ha hecho a través de la reforma de Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de 2014 y más concretamente a través del Real Decreto de 10 de abril de 2014 sobre la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo”, rescatando que su contenido de mayor valor radica en la definición de los riesgos de tipo psicosocial y de cómo éstos propician resultados dañinos que afectan la salud emocional y mental de los colaboradores, luego describe los lineamientos normativos generales que determinan las bases para la gestión de los riesgos, con una adaptación para la gestión de los riesgos psicosociales y finalmente define un protocolo, con las competencias y funciones que orienta la regulación de la actuación frente a una “demanda de intervención psicosocial de un trabajador”. (Universidad Carlos III de Madrid, 2020)

5.2 Marco Teórico

5.2.1. Riesgo Psicosocial

El Dr. Ramon Ferrer expresa que las Leyes de Prevención de Riesgos Laborales nacionales e internacionales coinciden en establecer que “Se entenderá por condición de trabajo cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (...) “d) Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.”

Así las cosas, el comité OIT-OMS establece definiciones sobre los riesgos psicosociales como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas, esto desde el punto de vista de las organizaciones, adicional las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Con el aparte del INSHT, y siguiendo a la OIT, las define como todas las condiciones presentes en una relación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de las tareas asignadas, y demás que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

Por su parte, la OSHA (2002) establece aspectos de diseño, organización y gestión del trabajo, así mismo abarca un contexto social y medioambiental que pueden causar daño psicológico, social o físico en el trabajador, por su parte, Caicoya (2004) los define como las

características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización, que pueden producir daños específicos para la salud de un trabajador.

Por consiguiente, en el libro manual práctico para la prevención de riesgos emergentes el riesgo psicosocial está definido como “aquellas características del trabajo que funcionan como “estresores”; es decir; son las altas demandas en el trabajo, pero cuando coinciden con pocos recursos para afrontarlas.” (Azcúenaga, SF, pá.79).

El término “estrés” muchas veces es empleado como sinónimo de riesgos psicosociales, por ejemplo, en los documentos de la NIOSH. Se observa el uso como sinónimo de organización del trabajo o factores organizativos con factores psicosociales para referirse a condiciones de trabajo que pueden generar estrés. (Sauter & cols., 1998).

Siguiendo los parámetros de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), al hablar sobre el riesgo psicosocial se debe diferenciar entre los siguientes aspectos:

Factores generadores de riesgos (Hazards) (Peligros, deficiencias de control):

Variables observables relativas a la organización y entorno laboral (p. ej.: cargas de trabajo, responsabilidades, roles, medios, apoyo social, horarios, contenidos, etc.) todas aquellos elementos o acción es que tienen la capacidad para causar algún daño. Se puede definirse, por tanto, como una condición de trabajo que, al desarrollarse, incrementa la probabilidad de aparición de algún daño en el trabajador.

Riesgos (Risks): No “observables”, pero cuyas probabilidades pueden establecerse. Pueden ser, la probabilidad que una persona sea afectada por

factores generadores de un riesgo. Pueden presentarse varios factores de riesgo de forma simultánea.

Indicadores de riesgos: Percepciones y patologías (con una fuerte carga de subjetividad y diferencias individuales en sus manifestaciones), en relación probabilística (no determinística) con los anteriores, de los que pueden considerarse su materialización.

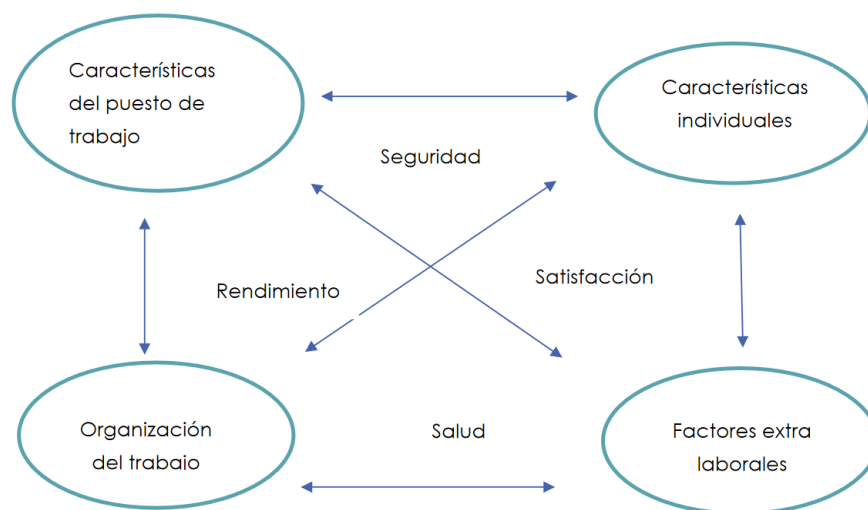
5.2.2. Factores y causas del riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosociales, son: “el conjunto de interacciones que tiene lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extralaboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajo.” (Cortés, 2007).

Así las cosas, los factores psicosociales se clasifican en aspectos derivados de la misma organización, sus funciones y características de cada tarea a realizar. Es decir, estaríamos hablando de las condiciones de trabajo y las características individuales de cada una de las personas encargadas de realizarlo dentro de una organización. Como también se incluyen una serie de factores externos pero propios de la organización que influyen de forma directa en el factor del riesgo psicosocial para lo cual podemos decir algunos ejemplos: cultura organizacional hacia la prevención, sistemas de participación, apoyo de la dirección, entorno

físico, relaciones interpersonales, entre otras, para lo cual podemos tomar los tipos de factores de riesgos psicosociales en el trabajo:

Figura N°1-Factores psicosociales en el trabajo



Fuente: Adaptado de (Cortés, 159)

Tomando como base los tipos de los factores del riesgo, y concordados con el artículo de Pedro R. Gil-Monte “Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional” podemos relacionar algunas de las causas y exponerlos de la siguiente manera:

a) Características del puesto de trabajo: Iniciativa/autonomía, se relaciona con el ritmo de trabajo que lleve el empleado, la monotonía/repetición continua, nivel de responsabilidad.

b) Organización del trabajo: Comprende tres aspectos; el primero se enfoca en la organización estructural de la empresa como lo son: el estilo de mando, asignación de tareas etc.,

segundo la organización del tiempo laborado como los: las jornadas laborales y por último las características de la empresa que se relacionan con su actividad económica, la localización.

c) Características individuales: Personalidad, edad, motivación, formación, actitudes, aptitudes del trabajador.

d) Factores extralaborales: Se enfoca en el entorno del trabajador como los son su ambiente familiar, su entorno socio económico, y tiempo libre.

Además, las características mencionadas, existe una variedad de factores que influyen en la posible materialización de los riesgos psicosociales como la falta de influencias y desarrollo, de apoyo y de calidad de liderazgo. Es decir se pueden presentar situaciones en las que existe una presión directa sobre las tareas a realizar donde juega un papel importante el tiempo y el rendimiento, un alto nivel de presión en la toma de decisiones o situaciones complejas para el buen funcionamiento de una organización, no hay posibilidades de aplicar habilidades o conocimientos, los horarios laborales no son flexibles, no hay apoyo de compañeros de trabajo o superiores, no se definen las tareas a realizar con claridad, cambios de puesto repentinos, salarios no acorde a lo laborado, entre otros, (ISTAS, 2015) todo esto indudablemente puede generar algún tipo de dificultad en la labor desempeñada por parte de un trabajador, lo que sin duda pueden generar consecuencias representativas tanto para los empleados como para la misma organización.

Partiendo del hecho que los factores del riesgo psicosocial son bastantes y estos pueden afectar la integridad física y mental de un trabajador podemos acotar algunos de ellos:

Trastornos médicos como: respiratorios, gastrointestinales, etc.)

Dolor de espalda, lumbar y otros trastornos musco-esqueléticos.

Problemas del corazón y enfermedades cardio vasculares.

Depresión, ansiedad, trastornos de la salud mental.

Del mismo modo, estos efectos también pueden extenderse hacia las actitudes ante la empresa por parte de los trabajadores, disminuyendo así la satisfacción personal, creando conductas contraproducentes e implicaciones laborales graves. Es fundamental considerar, como lo establecen por ejemplo la NTP 443 española, utilizada para que ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Con relación a los factores moduladores de riesgos psicosociales, su función principal consiste en conseguir el confort laboral, psicológico y mental, para cada persona en su experiencia subjetiva de trabajo. Los cuales dependen de las condiciones de adaptación de la persona a sus funciones laborales y/o ambientes o entorno laboral así mismo juega un papel importante las estrategias individuales o su propia iniciativa.

Se afirma que los factores que afectan la salud mental de la población trabajadora se diferencian en su clasificación así:

Condiciones Intralaborales (Anexo: Tabla 1. Dominios y Dimensiones Intralaborales)

Condiciones extralaborales (Anexo: Tabla 3. Dimensiones Extralaborales)

En la anterior clasificación, adicionalmente se tiene en cuenta de manera especial la segmentación de los aspectos o dimensiones intralaborales, las cuales se indican de manera detallada en el anexo Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

Actualmente, los riesgos psicosociales se han convertido en el aspecto de mayor relevancia en la actividad preventiva de las empresas; puesto que los cambios evolutivos de la sociedad moderna con lleva a que una organización este a la vanguardia de estos aspectos puesto que le pueden traer beneficios o consecuencias un mal manejo entorno a estos factores.

Por otra parte, la innovación y desarrollo empresarial, ha dado lugar a un auge económico, comercial y tecnológico sin precedentes en desarrollo de la humanidad; su inclusión en el tejido social ha cambiado la perspectiva de la vida y modernización, así como las formas de la calidad de vida, desarrollando una capacidad de variación evolutiva continuamente. En la medida en que las diversas y nuevas formas de trabajo se han venido introduciendo, debido a las constantes transformaciones productivas y tecnológicas, se ha transformado a la vez la comprensión tradicional del abordaje de la Seguridad y Salud en el trabajo centrada inicialmente en los riesgos físicos o químicos; por lo que se hace necesario incluir y precisar la evaluación de los riesgos y revisión de las actividades preventivas, para los aspectos psicológicos.

5.2.3. Evaluación del riesgo psicosocial

Una evaluación de riesgos psicosociales será un proceso fundamentalmente etiológico y no únicamente un proceso de estadística descriptiva de las opiniones de los trabajadores (Niño, 2006). Un elemento importante que considerar en la evaluación de riesgos psicosociales es que se trata de evaluar, y actuar, sobre las condiciones de trabajo, no va enfocado a, (ni sobre) las personas.

Los pasos por seguir para su evaluación y prevención serían:

Identificar factores generadores de riesgo y definir trabajadores/as expuestos/as
Evaluar riesgos y priorizarlos
Definir medidas preventivas apropiadas para eliminar o controlar dichos riesgos
Llevar a cabo las medidas preventivas
Revisar las consecuencias de la actuación

Teniendo claridad sobre el riesgo psicosocial, su definición, factores generadores, causas y efectos; se vuelve indispensable conocer cómo afrontarlo, a partir de herramientas y mecanismos que permitan abordarlo de forma oportuna, para prevenir su incidencia y en caso de presentarse poder actuar reduciendo las consecuencias o impacto negativo en la población trabajadora y en la misma empresa.

Así como también, es fundamental conocer los diferentes casos que se puedan presentar desde el enfoque nacional e internacional de la normatividad establecida en los dos países. Al señalar lo anterior, surge como premisa del presente trabajo; identificar que normas y por tanto acciones diferenciales se han establecido en un país como Bélgica para el manejo y control de estos riesgos, y que, a su vez, se puedan adoptar en Colombia, partiendo como se menciona de la comprensión regladora y normativa a partir de la que se rigen. Teniendo en cuenta lo anterior, es importante comenzar señalando que Bélgica es uno de los 27 países que hace parte de la Unión Europea (UE), quien como Organismo emite unas directrices vinculantes que le permiten tener una construcción unificada de la cultura o modo de vida europeo. A partir del Tratado de Lisboa, se constituye la base de los objetivos y valores de la UE, y desde allí se cimientan todas sus actuaciones.

A su vez, los objetivos de la UE son entonces: promover la paz, sus valores y el bienestar de sus ciudadanos; ofrecer libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores; favorecer un desarrollo sostenible basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, una economía de mercado altamente competitiva con pleno empleo y progreso social, al buscar combatir la exclusión social y la discriminación social; estimular la evolución científica y tecnológica; reforzar la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros; respetar la riqueza de su diversidad cultural y lingüística; establecer una unión económica y monetaria con el euro como moneda; además sus valores se centran en: dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, estado de derecho y derechos humanos.

Del mismo modo, esta organización desde su creación ha emitido diversas directrices con el fin de establecer reglas y parámetros con base a los: “frentes políticos desde el clima hasta el medio ambiente y desde la salud hasta las relaciones exteriores y la seguridad, pasando por la justicia y la migración”. (Unión Europea, s.f.) y que por lo tanto cada uno de los países que la integran deberán acoger y cumplir, ya que “una directiva es un acto jurídico previsto en el Tratado de la UE, y es jurídicamente vinculante en su totalidad y obliga a los Estados miembros a transponerla al Derecho nacional dentro de un plazo determinado”. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo)

Por lo tanto, la preocupación por los riesgos laborales psicosociales en los entornos laborales ha tenido una aparición relativamente reciente. Mientras que accidentes y enfermedades comenzaron a ser señalados mucho tiempo atrás (Ramazzini, 1743), La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue la primera entidad en establecer un contexto sobre los riesgos psicosociales en su documento: “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT, 1986). Así como: “Los factores psicosociales en el trabajo son

difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador” (OIT, 1986, p.3).

De acuerdo con los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la actualidad se evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de los diferentes accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con las actividades del trabajo. Así como también los accidentes de trabajo denominados como “no fatales”, los generan hasta tres días de ausentismo laboral en promedio por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral cada año. De igual forma, se ha detectado que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010).

Asimismo, las graves consecuencias asociadas a la exposición de los riesgos psicosociales han llevado a diversos organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al darle prioridad a esta problemática e impulsar grupos estudios que permitan establecer y determinar un conocimiento detallado sobre esta situación y establecer unas posibles estrategias de prevención e intervención más adecuadas. Así, diversos países de la UE han comenzado a legislar de modo expreso y específico algunos de los principales riesgos psicosociales, en especial los de mayor incidencia en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores como son el estrés, la violencia, el acoso en el trabajo (mobbing), el acoso sexual, la inseguridad contractual (OIT, 2015), el síndrome de burnout y la fatiga (Moreno Jimenez y Baez León, 2010: 22-56).

En países como Uruguay, por ejemplo, su legislación es susceptible de proteger a los trabajadores contra la violencia psicológica y la discriminación laboral, más aún no existe una normatividad que avale este concepto como tal, pero si cuentan con legislación que abarca estos

temas, la cual servirá de herramienta o aval para la persona que llegue a presentar algún riesgo o que se pueda considerar como víctima en este aspecto tácitamente. Así las cosas, la Constitución de la República Oriental del Uruguay de 1967 lo contempla (en los artículos 7, 8, 54, 72, 332, 309, 310, 311 y 312).

Finalmente, la OIT recalca sobre la importancia que en los países de América Latina y el Caribe se establezca en un marco normativo políticas nacionales y programas de salud y seguridad en el trabajo, También se ha planteado que la existencia de un sistema de inspección eficaz para velar por el cumplimiento de la norma, pero más allá del cumplimiento legal, la aceptabilidad de los efectos evidentes en la salud, también puede tener un impacto positivo en el aumento de la calidad y rendimiento de la producción o servicio de las empresas, y por ende en la economía del país.

5.2.4. Prevención del riesgo psicosocial

Afrontar los nuevos retos que exige el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) los cuales integran el cumplimiento de las condiciones de trabajo, tales como bienestar, servicios sociales, remuneración, estricto acatamiento de los estándares internacionales en prevención y mitigación de accidentes o enfermedades laborales, en aras de crear las condiciones seguras. Debe ser un profesional en la salud especializado en medicina del trabajo, con la capacidad de ser un auditor en la evaluación ocupacional, el cual con base a un procedimiento planificado, debe realizar un diagnóstico de las instalaciones y de los riesgos actuales o potenciales de que se ocupe esta labor; debe determinar con total certeza e ir más allá

de los riesgos originados y del análisis de accidentes o enfermedad laboral, debiendo examinar las condiciones en que las personas trabajan y las consecuencias que estas pueden provocar; para ello se requiere que tenga alto sentido de liderazgo para trabajar en equipo y poder desarrollar a feliz término un buen desempeño dentro del marco del SG-SST.

Por ende, las actividades que debe elaborar el encargado de implementar el sistema SG-SST dependen exclusivamente del contexto donde se practiquen, pueden efectuarse en los ámbitos públicos o privado. No obstante, depende de un trabajo multidisciplinario donde convergen muchas personas, epidemiólogos, higienistas, toxicólogos, todo esto es derivado de las patologías o eventos que presentan los trabajadores al momento de acudir a la consulta médica. Con base a lo anteriormente expresado, las actividades o procedimientos del SG-SST que efectúa; son: Supervisar, coordinar todo el proceso y de tratamiento para tener satisfacción de los clientes internos y externos logrando rentabilidad, y eficiencia en la recepción de ordenes ingreso, facturación, encuestas de satisfacción, planes de acción en cuanto a la mejora de un servicio, seguimientos, prontas respuestas a quejas y sugerencias, felicitaciones, interacción con las demás áreas.

Ahora bien, Surge la gerencia como método de manejo de recursos más exactamente en las consideraciones de la Ley 1072 del 2015, buscando lograr el cumplimiento de un planeamiento trazado; lo cual es fundamental, ya que con dicha proyección y su correcta ejecución se logra administrar de manera eficiente, recursos financieros, aprovechamiento del tiempo, mitigar los factores psicosociales derivados de carga excesiva en el trabajo, la falta de comunicación entre un equipo de trabajo, el acoso laboral, la prevención y mitigación, entre otros aspectos, logrando una sinergia y beneficio que se ve reflejado en la producción y

economía de la empresa. De hecho, el ritmo acelerado del actual mercado, exige cada vez más en el entorno laboral, más exactamente a los directores de los mismos, ser experimentados y formados, que apliquen su conocimiento en optimizar los procesos en aras de establecer la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, con el propósito de identificar los riesgos, dar una valoración de los mismos; en los cuales son líderes, con el fin de obtener el éxito deseado. (Henaó, 2013)

Por ende, el SGSST reside de un procedimiento en el cual sigue un avance progresivo por etapas, trata de establecer protocolos de mejora continua, los cuales contienen los lineamientos de la organización, la política, la planeación, la aplicación de prácticas, medios y métodos de evaluación, auditoría y acciones correctivas con el propósito de anticiparse ante cualquier evento, para controlar los riesgos y auditar los procesos y prácticas que no garanticen condiciones seguras, en pro de la mitigación y prevención de daños dentro del entorno laboral.

“El SGSST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (Decreto 1443 de 2014, Art. 4)

A su vez, los programas de implementación de estos sistemas cobran relevancia al definir condiciones y requisitos referentes a la gestión de riesgos laborales, dada su necesidad en la calidad y eficiencia en la prestación de servicios de salud, que permiten el mejoramiento de la seguridad del paciente, la continuidad en la prestación de los servicios, la seguridad jurídica de la

institución y el cuidado de su reputación. La documentación soporte para la realización de estas actividades es requerida e idealmente deben estar enmarcados en un programa. (Giraldo-Piedrahita, 2015)

Por tal razón, las deficiencias en la realización de actividades (que ponen en riesgo a los pacientes y a la institución), tienen muchos orígenes, entre los que se incluye la ausencia de programas y estándares que guíen las acciones requeridas. Es de especial importancia identificar la existencia de programas, guías, normas y estándares, toda vez que su ausencia genera fallas, afectando no solo las condiciones de seguridad y salud en el trabajo si no la imagen institucional, la calidad del servicio en la operación, la seguridad del paciente y el buen nombre de la institución. (Rivera Porras D. A., 2018)

Sin embargo, cuando se habla de establecer una política de seguridad y salud en el trabajo es un compromiso exigente y no todos cuentan con las capacidades y habilidades directivas para ser asertivos en el tema; y este tipo de destrezas o habilidades, son el punto de inflexión detectado por quienes, tienen sentido de motivación, positivismo, trabajo en equipo y buena comunicación. (Rivera Porras D. A., 2018)

El direccionamiento estratégico en el SG-SST está constituido por los principios, expuestos en el Decreto 1072 de 2015 donde se establecen los roles y responsabilidades dentro de la organización de cualquier tipo en el caso que atañe, dentro de la ocupación de la medicina. Estos a su vez, son el conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una organización y constituyen el soporte de la cultura organizacional, proveen el marco de referencia, señala rumbo, da dirección y une el presente de las empresas con su futuro.

De este modo se puede responder a la pregunta problema ¿Cuáles son los retos y desafíos dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la actualidad? Para poder evaluar la gestión en seguridad laboral y proteger la salud de todos los empleados y usuarios de los servicios de salud debe efectuar los siguientes pasos:

Efectuar la evaluación inicial. Este consiste en establecer el objetivo del proceso a partir de la identificación de las prioridades, con la finalidad de establecer un plan de trabajo, el cual permita discernir lo relevante, de lo no relevante, contribuya a mantener vigentes las condiciones seguras de trabajo.

Identificar los peligros, evaluar, valorar los riesgos y gestión de estos. Consiste en elaborar un diagnóstico en un determinado tiempo, puede ser anualmente o cada vez que en la entidad se presente un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico o cuando se presenten cambios en los procesos.

Definir la política y los objetivos. Definirlo en el sentido más amplio desde un enfoque multidimensional para asegurar todas las condiciones de seguridad y salud al trabajador, los pacientes y demás agentes internos y externos.

Prevención y preparación ante emergencias. Consiste en elaborar un protocolo que prepare al personal ante un evento de desastre natural o antrópico.

Reporte e Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Especificar claramente como se debe efectuar un reporte de accidente laboral y cuáles son los pasos que se deben plasmar, esto para las investigaciones sobre cómo sucedieron los hechos y que medidas debe corregir.

Implementar acciones preventivas y correctivas. Consiste en una serie de medidas que se deben establecer de acuerdo a los niveles de riesgo que presentan los trabajadores de la salud y los pacientes en las entidades de salud.

Generar informe de cumplimiento de los parámetros establecidos.

Entregar recomendaciones a la institución de salud para la mejora continua de sus procesos.

Reto poder cumplir con las solicitudes de EPS y ARL respecto a la reubicación, reincorporación, readecuación de los puestos de trabajo por las patologías que presente el trabajador ya sea de origen laboral o común.

Rehabilitación de los trabajadores post incapacitados por origen común cuando las EPS no realizan su función de realizar el tratamiento oportuno con obstáculos en la prestación del servicio.

Actividades de promoción y prevención, y capacitación de los trabajadores en temas de prevención en salud.

Realización de diagnósticos de condiciones de salud, ya que el sistema exige cumplir con las valoraciones medicas de ingreso, periódicas, de retiro, acorde a los perfiles, profesiogramas y riesgos de cada labor, el reto del médico estaría en las exigencias de la empresa sobre estos temas.

Retos en la atención de primeros auxilios, ya que las empresas no cuentan con los recursos financieros, humanos y de dotación requeridos.

A su vez, el diagnóstico estratégico es el marco de referencia para una evaluación de la situación actual de los centros de salud a nivel interno y externo, por medio de una auditoria

sobre su entorno, la cultura corporativa y de las fortalezas y debilidades internas de la organización. Por ende, la formulación estratégica establecerá en el médico, el rol de incrementar las opciones en planes de acción concretos, con definición de responsables a través de proyectos prospectivos que reflejen en el presupuesto estratégico de la empresa prestadora de salud. Por ende, la auditoría estratégica consiste en el proceso de evaluación y medición periódicas a nivel institucional que permitan la consolidación de resultados óptimos, establecimiento así un sistema robusto enfocado a la persistencia, la permanencia y la mejora continua; Por eso el Decreto 1072 del 2015 introdujo cambios, se habla de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el rol es que existen funciones y responsabilidades, básicamente es hacer toda la prevención de accidentes y enfermedades, generar entornos de trabajo más saludables, disminuir las condiciones y los actos inseguros. (Agredo Muñoz, 2018)

De este modo, las empresas prestadoras de salud, su misión, es la de velar por la salud y la seguridad de los empleados los cuales portan o manipulan todo tipo de elementos quirúrgicos en el cual deben establecer las mejores prácticas para crear condiciones de seguridad, deben tener en cuenta la implementación de unas directrices generales de salud en el trabajo que son la guía para todas las organizaciones que se dedican a la prestación de los servicios, y garantizar que cumplen con todos los estándares básicos legales en Colombia. (Ballesteros Páez, 2017)

Sin embargo, y teniendo en cuenta las condiciones físicas, ambientales, psicológicas, ofrecidas y reguladas, se derivan del desarrollo de la labor y de todas aquellas características propias del sector, el trabajador se ve expuesto a factores de riesgo psicosocial y ergonómico. Por ende, Todas las actividades del ser humano llevan implícitos unos riesgos, los cuales

pueden generar consecuencias adversas, por un accidente de trabajo o situaciones de emergencia.

Por tal razón, aunque se cuente con seguros o protecciones que ofrezcan una tranquilidad relativa derivada de las indemnizaciones, el fin último es evitar que estos hechos ocurran. Por lo tanto, es importante contar con instrumentos y programas encaminados a disminuir y, si es posible, eliminar la presencia de los mismos, que además redunden en un mayor rendimiento y productividad, a la vez que se mejora el clima laboral y el bienestar de todo el personal. (Escobar, 2019)

Se recomienda dentro de la gestión enfocar sus recursos y cometido, iniciando con aspectos de la planificación, en donde se deben centrar mayor la atención en aspectos tales como: El diagnóstico e identificación de Riesgos y priorización de equipos de mantenimiento para la salud, requisitos legales y otros requisitos, gestión del cambio, definición de objetivos y metas, y la planificación de acciones de intervención y de mejora.

En consecuencia, identificar ciertas fallas en el establecimiento de canales de comunicación óptimos entre los procesos y la efectividad de los mismos, con la finalidad de intervenir oportunamente de forma directa o indirecta, para emparejar una buena administración de la tecnología. Como se ha expresado, se recomienda establecer todos los requisitos legales y de documentación para habilitación de servicio, generalmente las áreas de mantenimiento desconocen la ejecución de planes de mejora al momento de revisiones por Secretaría de Salud y de igual forma generar planes de acción para gestionar el cambio.

5.2.5. Intervención del riesgo psicosocial

Para la realización del presente estudio se aplicaron los siguientes cuestionarios presentados en el año 2010 por el Ministerio de la Protección Social y elaborados por la Pontificia Universidad Javeriana:

Ficha de Datos Generales

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral. Forma A y
Forma B

Cuestionario de Factores de Riesgo Extra laboral

Cuestionario para la Evaluación del Estrés - Tercera Versión

El proceso llevado a cabo para la realización del estudio consistió en los siguientes pasos:

Apropiación por parte de la empresa de la comprensión del estudio, naturaleza, condiciones y alcances.

Definición de variables a tener en cuenta

Sensibilización al personal frente a la importancia del estudio.

Aplicación de cuestionarios.

Tabulación y análisis de la información.

Elaboración de informe final.

Entrega y socialización del informe final al equipo de profesionales pertenecientes a Talento Humano.

5.2.5.1 Niveles de riesgo

Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no es necesario desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo lo más bajos posibles.

Riesgo medio: Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por lo tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

5.2.5.2 Plan De Intervención Recomendado

Es importante articular el Programa de Riesgo Psicosocial a las demás acciones lideradas desde el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, donde esté el compromiso de la alta dirección con el mejoramiento de las condiciones de trabajo, para garantizar así que la salud de las personas sea un imperativo, concomitante a la necesidad de dar participación a los colaboradores en los planes de intervención, adoptando un enfoque interdisciplinario en la Gestión Integral del Riesgo.

Se debe diseñar una estrategia de divulgación de resultados que promueva el compromiso y la participación del personal en la disminución del riesgo psicosocial. Enfatizar dicha socialización con los líderes de las áreas o departamentos, con el fin de garantizar alianzas efectivas en los procesos que vayan a requerir de gestión del cambio organizacional.

Ejercer control sobre las fuentes generadoras de estrés y promover campañas que faciliten la generación de hábitos saludables en las personas.

Intervenir los factores de riesgo específicos de mayor prevalencia en toda la población trabajadora y que se encuentran claramente delimitados en los resultados presentados.

Con las personas que presentan la mayor predisposición al estrés es pertinente ejecutar grupo focal que permita identificar la etiología del mismo y de allí

establecer pautas para su manejo, además de formación en técnicas de control del estrés y manejo en situaciones de tensión.

Incluir a los trabajadores que se encuentran en riesgo alto y muy alto como casos control para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, realizando valoraciones intrapersonales según se considere pertinente y viable, que permitan ahondar en las características individuales conducentes a la posible afectación Psicosocial y confirmar los hallazgos arrojados con los instrumentos inicialmente aplicados, a partir de los cuales se podrá generar recomendaciones y seguimiento, además de ser incluidos en las diferentes actividades plasmadas en el plan de intervención colectivo.

Específicamente en lo relacionado con demandas ambientales y de esfuerzo físico, exigencias de responsabilidad del cargo y demandas de la jornada de trabajo, se sugiere:

Fortalecer el Programa de pausas activas tanto de movimiento físico como de estimulación mental.

Realizar inspecciones a los puestos de trabajo corroborando las adecuadas condiciones de seguridad laboral, implementos y herramientas de trabajo, además del uso y estado de los equipos de protección personal, realizando las mejoras y/o ajustes que de dichos hallazgos se desprendan.

Asegurarse de que los elementos de protección personal, se ajusten a los requerimientos técnicos y que sean utilizados de manera adecuada y responsable por parte

de los empleados.

Realizar una actualización periódica de la matriz de riesgos y peligros de cada uno de los cargos y/o oficios existentes en la organización.

Implementar y/o monitorear los programas institucionales de orden y aseo.

Promover actitudes orientadas a la seguridad, a través de la introyección del autocuidado como valor importante para protegerse.

Revisar el ajuste al perfil de los cargos de alta criticidad, determinando que las personas que los desempeñan cumplan con las competencias técnicas y conductuales que el cargo exija, a partir de los hallazgos emprender acciones formativas y de aprendizaje que permita cerrar las brechas existentes.

Desde el Programa de Bienestar Laboral, realizar actividades de esparcimiento que permitan amortiguar el cansancio y la rutina de los turnos de trabajo.

Tener un estricto control de las horas laborales, donde la asignación de horas extras no sobrepase lo legalmente permitido y se respete el día de descanso establecido.

Implementar acciones orientadas a buscar que las personas puedan dar respuesta a sus demandas familiares y sociales, con el fin de garantizar respeto por los días de descanso establecidos, limitación en jornadas laborales, desincentivar la costumbre de llevar trabajo a la casa, entre otras.

Elaborar y ejecutar planes de formación que se oriente al fortalecimiento de estrategias de afrontamiento a situaciones de tensión y estrés.

5.3 Marco Legal

5.3.1 Antecedentes legislativos sobre riesgo psicosocial en Colombia

En Colombia, se ha venido regulando la responsabilidad indemnizatoria de los empleadores debido a los accidentes y enfermedades laborales de sus trabajadores, aún antes de la creación de la OIT en 1919; ya que a partir del año 1915 se crea la Ley 57 en respuesta a la necesidad de poderle brindar una protección al trabajador durante su jornada laboral o el tiempo que le llevara ejecutar su labor; y es cuando se comenzó a hablar de riesgo y salud en el trabajo. Es así como se da origen a la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional en 1938, logrando forjar el código sustantivo del trabajo en 1950 donde encontramos la carta de navegación que deben tener los empleadores para con sus empleados. Y se establece establecen la práctica o profesión llamada Salud Ocupacional. (Enciso, A., López, M., & Dominguez, M. 01 de 06 de 2015).

Sin embargo, solo hasta el año 1984, el Gobierno de Colombia, a través del Decreto 614, “por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país” en su segundo artículo, expresa por primera vez los riesgos psicosociales, manifestando que las actividades de salud ocupacional tienen como objeto, entre otros, 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. (Presidencia de Colombia, 1984), trazando el camino para la creación e implementación de la legislación y normatividad que regule la protección de la salud

mental, comprendiendo que el hombre como un ser multidimensional y dinámico que requiere de los tres componentes: físico, psicológico y social para estar en completo bienestar y equilibrio.

En el año 1989 se crea la Resolución 1016 y a partir de esta, se observa una normatividad que establece la identificación de riesgos psicosociales como se puede observar en el Artículo 11: “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”. Al igual que el Art. 10, literal 12 establece: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales”.

Posteriormente en el año de 1994 emiten el Decreto 1295, por el “cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.” Con la cual se crea un ente administrativo que tendrá como objetivo principal velar por la prevención y atención de los empleados colombianos a razón de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo.

En el año de 1995, surgió el Comité Conjunto de Salud Ocupacional OIT/OMS, el cual adopto Colombia; estableciendo como lineamientos estratégicos los siguiente:

La promoción y mantenimiento de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

La prevención y mitigación de daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo.

El establecimiento y mantenimiento en un ambiente seguro de trabajo para los empleados adecuado a las capacidades fisiológicas y psicológicas.

El ajuste de las condiciones de trabajo al hombre y de cada hombre a su tarea.

El desarrollo de estructuras organizacionales dentro de la empresa y culturas de trabajo basados en la salud y seguridad en el trabajo, promoviendo ambientes sociales positivos y una operación que permita la productividad de los procesos.

Posteriormente mediante la Decisión 584 de 2004, la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, adoptó el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo", mediante el cual se establecen normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, que servirán de base para armonizar leyes y reglamentos, que regulen situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada país miembro de la comunidad Andina.

Por otro lado, el Decreto 1010 de 2006 señala: “por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Así el Art. 1 del presente decreto establece: “La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

De igual manera que la Resolución 2646 de 2008 determina: “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”, norma con el cual se busca organizar y proteger a los trabajadores de la presencia del riesgos psicosociales que se pueda presentar dentro en organización dentro del marco colombiano.

Sin duda esta resolución define las pautas más detalladas para abordar los factores de riesgo psicosocial como lo son: “ la Identificación, Evaluación e Intervención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y sus efectos, así como la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral”, Esta resolución brinda un norte de cómo deben ser abordados los factores de riesgos psicosociales en Colombia, el Ministerio de la Protección Social ha desarrollado una herramienta o batería que permite establecer las mediciones de los factores de riesgo en los diferentes áreas de trabajo de una empresas en el territorio colombiano.

Partiendo de la Ley 1010 de 2006 que busca minimizar y controlar el acoso laboral, se emite en el año 2012 el Decreto Resolución 652, “por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, teniendo como objetivo principal la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas del sector económico en Colombia, de igual manera que establecer la responsabilidad que tienen los trabajadores públicos y privados y las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al entorno de todas y cada una de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008, así mismo el Decreto 1356 modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, en su artículo 3 sobre la conformación del comité.

De igual manera la Ley 1562 del año 2012 “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, establece en su Art. 1: “Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida

como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”, estableciendo un nuevo concepto sobre la salud ocupacional determinándola como un sistema que integra varios principios en materia de salud y seguridad en el trabajo.

En el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, en el Artículo 9 tácitamente le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) establecer un vínculo de acompañamiento a todas las empresas públicas y privadas entorno a: “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” entendiéndose la salud mental de acuerdo a la descripción de la Organización Mundial de la Salud (**OMS**) como: ... un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (**OMS** 2001a, p. 1).

Asimismo, en el año 2014 se establece y aprueba la tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; por medio del Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia; en la sección 1, numeral 4 aborda el grupo de agentes psicosociales en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos, como por ejemplo las siguientes:

“Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable”.

Seguidamente a través del Decreto 1443 de 2014 “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” se ajusta el sistema de gestión de riesgo vigente en Colombia y el cual basa sus 38 Artículos, en las directrices que la OIT publicó en el 2001 (ILO-OSH 2001); ya que su enfoque tripartito, entre tres sectores: los gobiernos, las organizaciones de empleadores, y los sindicatos, lo convierte en un guía fundamental para elaborar normas nacionales, de donde surge el presente Decreto, cuyas directrices encaminan el desarrollo de un proceso lógico y secuencial, donde a través de la utilización de una herramienta de gestión llamada el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) o Círculo de Deming, por ser su autor Edward Deming, se determinan las políticas, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y demás acciones basadas en la mejora continua, que garanticen una cobertura integral de las contingencias que menoscaban o afectan la Salud, la capacidad Económica, entre otras, y a su vez, contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo y el fortalecimiento de los entornos laborales, en cumplimiento de lo dispuesto dentro de los denominados derechos sociales y justicia social para obtener la satisfacción y por ende, el nivel de bienestar en la población trabajadora del país.

Integrar las condiciones de trabajo desde una óptica multidimensional en aspectos que convergen como la duración *de* la jornada de trabajo, *la* organización, *implementar los* servicios de bienestar en el lugar de trabajo y *los* servicios sociales esto contribuye a mejorar *los asuntos*

de remuneración, dada su importancia y su vinculación con las demás condiciones de trabajo (Rodríguez, 2010).

Por consiguiente, en Colombia se creó El Decreto 1072 de 2015, que estableció las directrices de estricto cumplimiento para efectuar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los cuales deben ser aplicados a todos los trabajadores, esto es una especialidad nueva que pretende generar cultura de prevención y mitigación de daños en el trabajo, una mezcla de gestión del riesgo, con proteger las garantías laborales, con un enfoque de medicina preventiva, la cual se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o resultado de la actividad laboral, así como las medidas que se deben adoptar en aras de prevenir y evitar o mitigar sus consecuencias (Ley 1072, 2015).

5.3.2 Antecedentes legislativos sobre riesgo psicosocial en Bélgica

Todos los Estados miembros de la UE se basan en la Directiva marco como norma nacional en temas de salud y seguridad en el trabajo, por lo que los riesgos psicosociales están implícitamente comprendidos por la legislación nacional de todos los Estados miembros. Algunos países han incluido una legislación nacional en materia de seguridad y salud una referencia explícita a los riesgos psicosociales; de los cuales hay 19 países miembros que cuentan con una legislación que incluye esta referencia explícita en este tema, estos países son: Austria, Bélgica, Croacia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovenia y Suecia.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo el 12 de junio de 1989 la UE, emitió la Directiva 89/391, directiva que es adoptada por todos los países miembros de la UE, incluyó, entre otros, los siguientes aspectos:

El término «entorno de trabajo» se estableció de conformidad con lo dispuesto en el Convenio nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Directiva tiene por objetivo establecer un mismo nivel de seguridad y salud a favor de todos los trabajadores (con excepción únicamente de los trabajadores domésticos y de determinados servicios públicos y militares).

La Directiva obliga a los empresarios a adoptar las medidas preventivas adecuadas para garantizar una mayor seguridad y salud en el trabajo.

La Directiva introduce como elemento fundamental el principio de evaluación de riesgos psicosocial y define sus principales elementos como los son: la identificación del riesgo, la participación de los trabajadores, la adopción de medidas adecuadas que otorguen carácter prioritario a la eliminación del riesgo en su origen, la documentación y la reevaluación periódicas de los peligros en el lugar de trabajo).

La nueva obligación de adoptar medidas pone implícitamente de manifiesto la importancia de las nuevas formas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en el marco de los procesos generales de gestión. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.)

En ese sentido, Bélgica ha establecido una legislación muy específica en materia de los riesgos psicosociales. En la actualidad se desarrolla mediante dos Leyes y un Real Decreto. La política belga sobre estos riesgos se basa en el conjunto de su tratamiento a partir de la

legislación y de los convenios colectivos, donde en un primer momento se establecía entorno a la Ley relativa al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo, del 4 de agosto de 1996 (*Loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*).

Así las cosas, esta ley determina el punto de partida para la regulación del riesgo psicosocial. No obstante, con posterioridad se afirmó que la regulación no era una condición suficiente para una eficacia de la misma, teniendo la necesidad de establecer un marco técnico para implementar las previsiones normativas. Con el convenio colectivo de trabajo (CLA) No. 72 de 30 de marzo de 1999, que desarrolla la política de prevención del estrés en el trabajo, celebrado por el Consejo Nacional del Trabajo y declarado universalmente vinculante por Real Decreto de 21 de junio de 1999 (Diario Oficial de Bélgica, 9 de julio de 1999), siempre en efecto. Este convenio colectivo de trabajo aborda el problema del estrés en el trabajo principalmente desde el punto de vista de las condiciones laborales, lo que significa que se ha asignado un papel al comité de empresa.

Esto quiere decir que el Título 3 del libro I del código sobre la prevención de la carga psicosocial causada por el trabajo, incluida la violencia, el acoso y el acoso sexual en el trabajo, en el que se contiene las disposiciones que se relacionan, entre otras cosas, con el análisis de riesgos y las medidas de prevención, los diversos procedimientos a los que tienen acceso los empleados que creen haber sufrido daños como consecuencia de la exposición a riesgos psicosociales en trabajo, la condición del asesor de prevención en aspectos psicosociales y del asesor de confianza.

En otras palabras, en 2004, como lo señala la Agencia para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Comisión Europea emitió la (COM [2004] 62) sobre la aplicación práctica de las

disposiciones de algunas directivas, en concreto la Directiva 89/391 CEE (Directiva marco), la Directiva 89/654 CEE (lugares de trabajo), la Directiva 89/655 CEE (equipos de trabajo), la Directiva 89/656 CEE (equipos de protección individual), la Directiva 90/269 CEE (manipulación manual de cargas) y la Directiva 90/270 CEE (equipos que incluyen pantallas de visualización) en los países miembros (Díaz Sandoval, 2019).

En ese orden de ideas, los riesgos que no se detectan fácilmente, como por ejemplo los causados por las sustancias químicas, Por lo anterior en Bélgica desde el año 2010 las disposiciones legales han sido evaluadas en diversas ocasiones por el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social, así como por el Parlamento belga. Las recomendaciones del Parlamento condujeron a nuevas modificaciones en la legislación, que finalmente el 1 de septiembre de 2014 entraron en vigor las últimas leyes emitidas el 28 de febrero y el 28 de marzo de 2014, así como el Real Decreto de 10 de abril de 2014 (L'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail), norma relativa a la prevención de riesgos psicosociales que complementan la antigua Ley del bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo. De lo que resulta que este nuevo ámbito normativo comprende específicamente todos los riesgos de naturaleza psicosocial, definiendo el concepto de los riesgos psicosociales en el trabajo y dejando a un lado las disposiciones legales anteriores que únicamente se centraban en la prevención de la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, así como también se han clarificado las obligaciones de los empresarios, así como los roles de todos los actores intervinientes para una permanente y participada labor de gestión en materia psicosocial (Lerouge, 2020).

Por un lado, Bélgica como se ha mencionado y como parte de la UE, tiene como compromiso darles la debida aplicabilidad a las directrices de este organismo, y lo hace a partir de su estructura política particular; por lo que la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo son competencia del ministro de Empleo y el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo social, es quien se ocupa de todos los aspectos de la seguridad, la promoción del bienestar y la diversidad en el lugar de trabajo, la "Supervisión del bienestar en el trabajo" supervisión que respeta las normas de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, además la Dirección General de la Humanización del Trabajo es responsable de los asuntos reglamentarios, se encarga del diálogo con los agentes sociales y el fomento del bienestar en el trabajo de cada organización. El centro de referencia belga coordina y gestiona la red nacional de seguridad y salud en el trabajo. Los principales actores se agrupan en el centro de conocimiento belga sobre el bienestar en el trabajo (BeSWIC), quien a su vez recoge información sobre la seguridad, salud y bienestar en el trabajo en el sitio web belga de la EU-OSHA (Cebey, 2019).

Adicionalmente, cada gobierno federal durante el ejercicio de su servicio promulga una estrategia, la que actualmente se encuentra vigente está consignada en el documento "La estrategia nacional belga para el Bienestar en el Trabajo 2016-2020" según lo propuesto por el ministro: Objetivos estratégicos y operativos, para cumplir y contribuir al marco de la UE logrando una reducción continua, sostenible y consistente de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en cooperación con las partes interesadas durante el desarrollo del programa.

Así mismo, en Bélgica la regulación normativa específica de los riesgos psicosociales se hizo por medio de la reforma de Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de 2014 y

más concretamente a través del Real Decreto de 10 de abril de 2014 sobre la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Por lo anterior, el reglamento determina las normas generales de gestión de los riesgos adaptada a los riesgos psicosociales sin describir de forma concreta los factores de riesgo psicosocial más relevantes, pero también, describe, de forma exhaustiva la manera de actuar ante la demanda de intervención psicosocial de un trabajador a través de la apertura de un protocolo y las competencias y funciones que corresponden en esta materia a los médicos del trabajo y las llamadas personas de confianza, que actúan como asesores o mediadores informales ante las quejas por presunto acoso laboral. (Universidad Carlos III Madrid, 2020)

Por otra parte, la estrategia nacional belga para el Bienestar en el Trabajo 2016-2020, (Gobierno de Bélgica) establece un plan de acción a partir de unos objetivos estratégicos que buscan potenciar el trabajo sano y seguro, reforzar el mercado laboral y reforzar la prevención. En materia de riesgo psicosocial el gobierno belga, busca potenciar las actuaciones de las Administraciones Públicas para la reducción de riesgos psicosociales, poniendo a disposición de los empleadores, trabajadores y servicios de prevención los instrumentos necesarios para difundir información e impulsar actuaciones que permitan un mejor conocimiento y prevención, y contar con la colaboración de los diferentes grupos de interés para diseñar e implantar un nuevo plan de acción para la reducción de riesgos psicosociales (Jiménez, 2019).

6. Marco metodológico

A continuación, se presenta la metodología del proyecto de investigación, se describe detalladamente cómo se desarrolla el estudio a partir de los siguientes parámetros:

Método. Según Guffante, Naranjo y Chávez (2016) la investigación debe apoyarse en el método científico comparativo por ser un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr la adquisición, organización o sistematización, expresión o exposición de conocimientos tanto en su aspecto teórico como en su fase experimental, además para cumplir con los objetivos propuestos y dar respuesta concreta al problema planteado.

Dentro de las ventajas que ofrece el método comparativo se cuentan el comprender cosas desconocidas a partir de las conocidas, la posibilidad de explicarlas e interpretarlas, perfilar nuevos conocimientos, destacar lo peculiar de fenómenos conocidos, sistematizar la información distinguiendo las diferencias con fenómenos o casos similares. (Grosser 1973; Laswell 1968; Almond 1966, citados por Nohlen, 2003).

Esta investigación, además, es de corte cualitativo puesto que, busca recolectar información relevante para el cumplimiento de los objetivos propuestos anteriormente.

Asimismo, el actual proyecto se clasifica como investigación científica comparativa cualitativa, porque busca recolectar información notable y fidedigna, para lograr identificar las tendencias normativas en el estudio de los riesgos psicosociales enmarcados en el entorno laboral en un grupo específico de estudiantes universitarios. Siendo así la investigación científica la actividad de búsqueda que se caracteriza por ser reflexiva, sistémica y metódica; tiene por finalidad obtener conocimiento o solucionar problemas de carácter científico (Guffante, Naranjo

y Chávez, 2016). Para realizar de forma adecuada la investigación se basó a partir del siguiente paradigma, enfoque, tipo de investigación y diseño. Con la investigación se pudo establecer datos precisos con el fin de obtener resultados, para determinar el modelo de la actual investigación.

Tipo de Investigación: Aplicada científica; también conocida como empírica, tiene fines predictivos. Busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. La característica más destacada de la investigación aplicada es su interés en la aplicación y en las consecuencias prácticas de los conocimientos que se han obtenido. A través de este tipo de investigación se pueden medir ciertas variables para pronosticar comportamientos que son útiles al sector de bienes y servicios, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. El objetivo es encontrar estrategias que puedan ser empleadas en el abordaje de un problema específico, así como predecir un comportamiento específico en una situación definida. La investigación aplicada se nutre de la teoría para generar conocimiento práctico. (Tipos de investigación". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/> Consultado: 22 de junio de 2021).

descriptivo consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos (Idias G y Arias, 2012, p.24) Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice.

Por lo anterior, se realizará un análisis del marco teórico en relación a los componentes normativos de los riesgos psicosociales, con la finalidad de formular nuevas teorías por medio de la recolección de datos.

El diseño en el cual se basa esta investigación se caracteriza por ser no experimental debido a que no es necesario tener un grupo control, debido a que se realizará una comparación y se construirá haciendo caso a los criterios de un estudio o investigación aplicada cuyo enfoque se centra en el análisis y solución de problemas de varias índoles de la vida real, para mejorar la calidad de vida del ser humano, haciendo especial énfasis en lo social. Rodríguez, Daniela. (17 de septiembre de 2020). **Investigación aplicada: características, definición, ejemplos**. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>.

6.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección

Técnica: La recolección de información se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden, la observación, y el diccionario de datos. Todos estos instrumentos se aplicarán en un momento particular, con la finalidad de buscar información que será útil a una investigación en común (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La técnica que se utilizó en la investigación es la recolección documental, la cual es una técnica de recolección de datos y está conformado por un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables (Chávez, 2008).

Instrumentos: Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se realizó una pesquisa bibliográfica, partiendo inicialmente de la búsqueda en los diversos repositorios documentales de Instituciones educativas y Universidades, tanto de Colombia como de Latinoamérica y por su puesto de Bélgica y otros países europeos, de investigaciones asociadas a la salud mental de la población trabajadora en estos territorios, como de los análisis normativos alrededor del tema.

7. Resultados y/o Propuesta de solución

Es claro que la realidad configurada en las sociedades modernas, ha establecido un conjunto de normas que destiñen la relación de lo físico, lo corpóreo, con los sistemas económicos regentes; la distancia de lo natural como elemento determinante de las realidades, en la elaboración de conductas, de acciones y en la creación de hábitos, deforma los propósitos y genera una desvinculación conceptual, casi antinatural, que desvirtúa la inclusión de las necesidades fisiológicas en la construcción de normatividades integradoras de las necesidades, tanto físicas como económicas.

El diálogo conceptual establecido con cada uno de los marcos normativos, incluidos en este documento, permite dibujar el panorama de las acciones necesarias frente a los procesos de comprensión de aquellos elementos que deterioran la salud en el trabajo y configuran realidades en donde la institucionalidad no logra intervenir, de manera clara y contundente, los procesos económicos que han invadido el bienestar colectivo en las áreas de trabajo; esa conversación,

entre el paralelo Belga y el Colombiano, aportó al reconocimiento, en primera medida, de la necesidad de establecer metas frente a logros alcanzados por otros sistemas normativos en lo relacionado a la salud en el trabajo, así como en la configuración de escenarios de discusión que estableciesen nuevas respuestas a los paradigmas de atención integral a la fuerza de trabajo en el territorio.

Es claro que se hace necesario adelantar acciones, frente a las temáticas relacionadas a las cargas emocionales y físicas, que emanan de los procesos de producción en la áreas laborales, en un intento por frenar el deterioro de las relaciones humanas con los medios y formas de producción, así como en la configuración de escenarios de producción que contemplen las condiciones laborales favorables, como un derrotero en el accionar de toda entidad tanto administrativa, como de producción de bienes y servicios.

La realidad, extraída de los relatos contenidos en la bibliografía consultada, da como resultado un territorio que entiende la importancia de la salud en el trabajo, en tanto discurso promulgado, pero que, después de consultada la normatividad, se ve dilatado en diversos paradigmas institucionales que tienden a desteñir de progresos en la inclusión de concepciones más allegadas al trato de lo humano.

Los procesos históricos, dentro de la consulta bibliográfica, emergen como un relator revoltoso de las realidades que han separado, cronológicamente los procesos llevados a cabo por cada una de las naciones en cuanto a trabajo se refiere; desde las revoluciones culturales, políticas, sociales y económicas, hasta las guerras que han tallado y moldeado una cultura distante a la del territorio colombiano, se logra evidenciar los avances conceptuales que se tienen

en materia de desarrollo social. Esa cultura, producto del tiempo, ha sido configurada por procesos sociales que tuvieron como propósito, establecer nuevas dinámicas relacionales, donde las realidades colectivas tuviesen un punto en común, la comprensión del otro; y que, de igual forma, ha sido producto de fracasos y victorias en los escenarios políticos, llevados a cabo en Bélgica, y demás países de la Unión Europea, y no son sinónimo de atrasos en lo relacionado al cuadro comparativo realizado con Colombia, sino, más bien, se convierte en metas sociales y normativas a adoptar por diferentes entidades del orden administrativo o empresarial para lograr reducir el impacto de los procesos de producción y rendimiento demandados por parte del sistema capitalista moderno.

En estas realidades económicas donde el factor humano se ha visto relegado, se deben considerar diversos factores que influyen en los procesos de producción y rendimiento empresarial. Los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta lo mencionado, deben ser incluidos en la política de prevención de las empresas, al igual que todos los diversos factores que afectan la seguridad y la salud de los empleados, tales como el estrés, el síndrome de Burnout, etc.

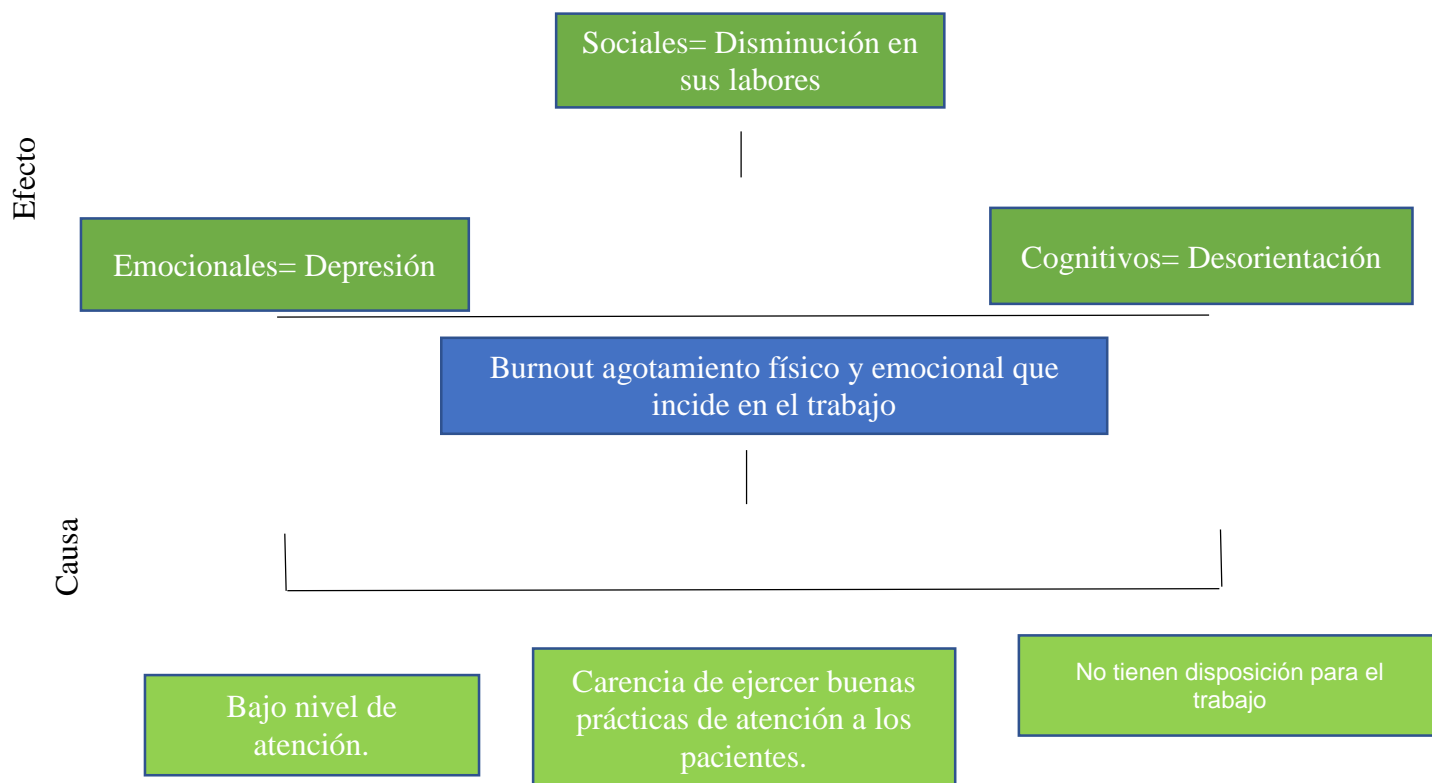
Los estudios de investigación que abordan la salud en el trabajo permiten entender en qué medida las reflexiones conceptuales, en torno a este tema, se hacen necesarias para la reconfiguración de conductas, atenciones y demás consideraciones a la hora de frenar el deterioro de la fuerza laboral en los escenarios de producción.

Un estudio de investigación realizado por Universidad del Tolima en el año 2014, desarrollado con el personal de enfermería de un hospital de referencia de una ciudad colombiana, concluye aspectos tales como: la prevalencia de los casos probables del Síndrome de Burnout. En este se encontró que el estrés laboral es caracterizado por el cansancio

emocional, la despersonalización y la baja realización personal, la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral (Muñoz, 2014, p.3-94). Esto es producto de la falta de garantías en los escenarios laborales, de acompañamientos psicológicos y emocionales que busquen reducir el impacto de las cargas laborales y emocionales en ese tipo de áreas de trabajo.

El sistema de producción, al ser un mecanismo dominante, tiende a desconocer la importancia de los refuerzos positivos una vez alcanzadas las metas. Esto genera una desorientación mental emocional, debido a la interminable labor. Se genera una realidad adversa y kafkiana en donde esta se deforma y se distancia de lo soportable.

Este desconocimiento del aporte de la fuerza trabajo, en el cumplimiento de metas y objetivos, deteriora los rendimientos empresariales y genera fracturas en los procesos administrativos, dando como resultado una fisura en la economía y en las relaciones humanas. Este mutualismo estructural, desde una mirada productiva, debe evitar colindar con lo que McGregor menciona frente a las conductas no deseadas, de los administradores, en donde la figura subordinadora puede tomar acciones autoritarias, llegando a desconocer el desempeño de los empleados y deteriorando, así, el desarrollo de sus capacidades y habilidades. Es, por el contrario, en la figura de autoridad, de donde emana y recae el mayor compromiso de sostenimiento de las metas a lograr en los procesos productivos y administrativos.



Árbol de Problema Fuente: Elaboración propia.

Es vital, dentro del discernimiento ético la implementación de un sistema que disponga de periodos de distanciamiento laboral, que promueva a su vez, una catarsis emocional y física que distencionen las cargas acumuladas en las prácticas cotidianas, debido al peso de las responsabilidades y el cumplimiento de las metas.

Este documento dio como resultado la necesidad de generar un conjunto de acciones, amenaza silenciosa del deterioro de la salud en el área de trabajo, en la realidad laboral de todo escenario de producción; las entidades gubernamentales deben contemplar en su accionar de control y seguimiento la implementación de acciones que eviten el deterioro de la fuerza de

trabajo; una respuesta necesaria para evitar eventuales crisis sociales y económicas debido a la reducción en los procesos de producción de cada territorio.

La salud en el trabajo es una de las variables más importantes a la hora de mantener los sistemas de producción en continuo desarrollo. En ella reposa el estado de la fuerza laboral y el futuro de los mecanismos de producción. La inclusión de los diversos factores de riesgo en la elaboración de marcos normativos de prevención y atención, debe convertirse en el derrotero de las entidades gubernamentales y no-gubernamentales en los procesos de transformación social.

¿Qué podemos entender de nuestro territorio después de consultada la norma?

Nuestra realidad se ha logrado configurar a partir de la adopción de un conjunto de normas, usos y costumbres provenientes de otros territorios, en especial Europa. Sus prácticas, sus procesos conceptuales han sido instaurados durante la historia a través de la creación de mecanismos de diferentes estructuras culturales, políticas, sociales e incluso económicas; han resignificado nuestras conductas y desplazado nuestras formas de contemplar los procesos sociales.

Esta adecuación normativa, que en muchas ocasiones ha ignorado la historia y por ende las condiciones sociales y económicas de nuestra población y desconociendo, por tanto, la realidad humana y los procesos de humanización de las prácticas productivas y la protección de la salud integral sus habitantes en especial de la población trabajadora.

El deterioro de la salud mental, de la identidad y de todo mecanismo de relacionamiento social, es producto, de una desventaja cultural decantada de sistemas sociales y económicos desiguales, en donde la competencia ha dejado de lado la concepción de humanización en las

prácticas de producción, dando como resultado marcos normativos que buscan infructuosamente, reducir el impacto de acciones productivas destructivas de la parte humana.

Este desconocimiento de la salud mental en el trabajo lo podemos entender como un vestigio de los procesos de industrialización, tardíos, acaecidos en nuestro territorio, en donde nuestra sociedad, de manera abrupta, abandonó prácticas de índole feudal, transitorias, en las cuales el campo jugaba un papel fundamental en la producción económica y definía relaciones laborales y sociales que distaban de las consignas manejadas por los sistemas económicos presentes, en el mismo periodo, en los territorios europeos. Esto dio como resultado la ruptura de las transiciones entre sistemas económicos, tanto feudales como industrializados, que se estaban gestando en nuestro territorio y qué, debido a la adopción de prácticas sociales y económicas del viejo continente, no estaban contextualizadas a las necesidades sociales, culturales y económicas del territorio en dicha época.

La crisis social, económica, política y cultural se suma a la configuración de estabilidades emocionales y psicológicas dentro de los espacios laborales; configura una realidad en la cual la existencia se ven sometida a un conflicto que dista del control individual y sume en una depresión.

Ahora, con la sociedad colombiana entrando en los procesos de globalización, se puede divisar un cambio sustancial en las relaciones sociales y productivas debido a una falta de reflexión institucional en la cual el Estado se convierta en la institución garante de los derechos frente a los de tránsito de un sistema económico a otro.

Es claro que la realidad de la salud mental en el trabajo del sistema económico de un país en vía de desarrollo se encuentre en una etapa primitiva, en donde existen condiciones a veces precarias

y deshumanizadas de las condiciones laborales, en donde se expone al ser humano a un conjunto de factores de riesgo que deterioran la salud, ocasionado debido a la falta de escenarios de discusión que permitan complejizar las relaciones en los espacios de producción. Esta deshumanización institucional atenta contra la integridad mental y física de la fuerza de trabajo.

8. Análisis financiero

El proyecto de revisión documental, como fase preliminar para la creación de propuestas de intervención en los sistemas normativos que contemplan los riesgos psicosociales en los espacios de trabajo, busca establecer un conjunto de acciones que promuevan la discusión de nuevas formas de entendimiento del riesgo psicosocial en el trabajo, contrastado con las discusiones en otros sistemas sociales y políticos y así promover una perspectiva conceptual/normativa en espacios académicos y de toma de decisiones en el territorio colombiano:

CONCEPTO	DETALLE	TIEMPO EN MESES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
RECURSO HUMANO	Abogado/a	7	1	\$ 3.200.000	\$ 22.400.000
	Psicólogo/a	10	1	\$ 3.200.000	\$ 32.000.000
	Auxiliar Administrativo	11	1	\$ 2.000.000	\$ 22.000.000
	Sociólogo	10	1	\$ 3.200.000	\$ 32.000.000
	Trabajador/a Social	10	1	\$ 3.200.000	\$ 32.000.000
	Coordinador/a Programa	11	1	\$ 3.500.000	\$ 38.500.000
	Subtotal: Talento Humano			\$ 18.300.000	\$ 178.900.000
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Gastos de transporte	10	6	\$ 600.000	\$ 3.600.000
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO(INFRAESTRUCTURA)	Alquiler Oficina	10	1	\$ 1.200.000	\$ 12.000.000
	Material Electrónico(Computadores)	10	6	\$ 2.000.000	\$ 12.000.000
ELEMENTOS DE IDENTIFICACIÓN	Carné	1	6	\$ 60.000	\$ 360.000
OTROS	Botiquín		1	\$ 150.000	\$ 150.000
	Comunicaciones	10	6	\$ 67.000	\$ 4.020.000
	Subtotal:			\$ 4.077.000	\$ 32.130.000
PAPELERIA	Escritorios		6	\$ 700.000	\$ 4.200.000
	Sillas		6	\$ 420.000	\$ 2.520.000
	Manejo de Residuos		1	\$ 230.000	\$ 230.000
	Carpetas		60	\$ 1.500	\$ 90.000
	Lápices		15	\$ 700	\$ 10.500
	Perforadoras		3	\$ 15.000	\$ 45.000
	Ganchos legajadores		60	\$ 300	\$ 18.000
	AZ's		15	\$ 3.000	\$ 45.000
	Tijeras		4		\$ -
	Colbón		6		\$ -
	Grapadoras		4	\$ 14.000	\$ 56.000
	Archivador		3	\$ 1.219.000	\$ 3.657.000
	Esferos		15	\$ 666	\$ 9.990
	Impresora		2	\$ 3.100.000	\$ 6.200.000
	Papelería Oficinas	10	60	\$ 15.000	\$ 900.000
	Subtotal:			\$ 15.000	\$ 900.000
	TOTAL PRESUPUESTO			\$ 22.392.000	\$ 211.930.000

Realizando una proyección estimada de los tiempos de desarrollo de un proyecto de esta envergadura, el cual busca determinar acciones que permitan dar respuesta a las necesidades presentes en las áreas laborales, relacionadas con los riesgos psicosociales, se establece la participación de un equipo de trabajo interdisciplinario, que brinde las herramientas para configurar nuevas acciones encaminadas a la elaboración de proyectos de intervención psicosocial en la fuerza de trabajo buscando promover la inclusión en marcos normativos nacionales.

9. Conclusiones

Al realizar un análisis comparativo de la normatividad emitida tanto en Colombia como en Bélgica, sobre la identificación y abordaje de los riesgos psicosociales para la población trabajadora, se puede inferir lo siguiente:

La normatividad emitida en Bélgica como país miembro de la Unión Europea, ha utilizado las propuestas desarrolladas por esta organización para determinar su legislación interna, sin embargo, no se encuentra literatura e investigaciones académicas que den cuenta de que dicho país hubiese fundamentado la emisión de sus leyes en estudios profundos y/o específicos en su población trabajadora, con el fin de determinar o emitir lineamientos a las empresas para la ejecución de prácticas que se adecúen y respondan a las necesidades en salud mental de sus ciudadanos en edad productiva.

Finalmente, se puede concluir que a nivel de Colombia, también se hace necesario que la legislación y los lineamientos en materia de salud mental en el trabajo, estén precedidos por amplios e interdisciplinarios estudios de las características poblacionales, de las dinámicas empresariales actuales y por lo tanto, ahondar en estrategias que posibiliten el reconocimiento de los factores del riesgo psicosocial y su incidencia en la salud integral de la población trabajadora; ya que como se expuso anteriormente, ha contado con escasos abordajes y/o estudios de tipo académicos, estadísticos o científicos interdisciplinarios previos a la emisión de la legislación o normatividad para el abordaje de los riesgos psicosociales.

Como una de las conclusiones relevantes del presente trabajo, es la afirmación de la necesidad y provecho de la realización de estudios científicos de la población del país a nivel general y a nivel regional, con el fin de obtener resultados basados en la evidencia que permitan determinar elementos claves para el desarrollo de las regulaciones normativas de manera integral. Aunado a lo anterior, dichas normas o leyes, con la debida sustentación teórica y científica, abordarse teniendo en cuenta elementos para la práctica en los entornos laborales que ayuden a fortalecer la salud mental de los empleados de manera preventiva.

Finalmente, es importante señalar que los gobiernos deben adelantar acciones cada vez más valientes en el desarrollo de regulaciones legislativas y enfrentarse a temas como éstos desde consensos interdisciplinarios para la construcción y los lineamientos para la aplicabilidad de dicha normatividad.

10. Recomendaciones

Evaluar los riesgos de salud en el trabajo es de vital importancia, todos los ámbitos que se deben diseñar, en una Inducción de seguridad de salud en el trabajo del personal. como los programas de inspecciones periódicas las actividades de capacitación, conlleva a una optimización de este servicio, por eso es importante que el personal que labora en estos establecimientos sepa todas las practicas que se deben efectuar para la mitigación de estos riesgos. Específicamente en lo relacionado con comunicación y relaciones interpersonales, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, se sugiere:

Impulsar campañas de sensibilización donde se promuevan reflexiones frente al crecimiento individual, la responsabilidad en procesos de transformación personal y familiar, la generación de un lenguaje positivo y en general, la importancia de propiciar una sana convivencia en los diferentes entornos de relación.

Divulgación y sensibilización sobre los servicios de promoción y prevención que oferta la caja de compensación y EPS con el fin de garantizar mayor cobertura de los servicios y por ende beneficiar tanto al trabajador como al grupo familiar.

Realizar actividades de promoción y prevención enfocadas en condiciones extralaborales, que suministren pautas y estrategias de convivencia familiar, comunicación, aprovechamiento del tiempo libre, balance vida-trabajo, entre otras.

Específicamente en lo relacionado con claridad de rol y control-autonomía sobre el trabajo, se sugiere:

Estructuración, caracterización y divulgación efectiva de los perfiles y descripciones de los cargos existentes.

Realizar reinducción general, por áreas y por cargos si es el caso, una vez se encuentren finiquitados los perfiles.

Contar con las fichas de entrenamiento y reentrenamiento respectivas para cada cargo.

Clarificar los diferentes procedimientos existentes en las áreas y divulgarlos al grupo poblacional de interés.

Fortalecer el plan de entrenamiento y reentrenamiento de los trabajadores, en especial para aquellos que desempeñan cargos críticos y/o de alta accidentalidad, garantizando el conocimiento y la idoneidad de los mismos en la ejecución de las labores y por ende en el empoderamiento frente a las responsabilidades y autoridades que debe desempeñar.

Específicamente en lo relacionado con relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, se sugiere:

Activar el rol de Comité de Convivencia Laboral, incentivando la búsqueda de estrategias que fortalezcan la sana convivencia.

Divulgar el manual de convivencia y promover acciones que favorezcan la apropiación del mismo, para vivenciarlo como parte de la cultura organizacional.

Diseñar e implementar campañas de sensibilización, entorno a la convivencia laboral y al trabajo en equipo, con el objetivo de fortalecer red de apoyo social en el interior de la empresa.

Realizar campañas que hagan explícitos los valores organizacionales y que faciliten su introyección, de tal forma que éstos contribuyan con el fortalecimiento de los vínculos interpersonales y con una vivencia satisfactoria de estos.

Elaborar un plan de formación con los temas: Trabajo colaborativo y manejo del conflicto laboral.

Elaborar y realizar la evaluación de desempeño, tanto desde un instrumento estandarizado para tal fin, como desde la generación de espacios conversacionales que les permita a los trabajadores generar compromisos de mejora al desempeño.

Incentivar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, en pro del beneficio colectivo.

Finalmente se puede concluir que el éxito y efectividad de una compañía, radica de la importancia que se enfoque el gerente en la actividad empresarial con sus empleados del mismo modo, en el desempeño de sus funciones. Su analisis y metodologia lo hara unico elaborando realmente una diferencia, ya que juega un papel muy importante dentro de la

estructura organizacional, y por lo tanto se hace necesario mantener un equilibrio el cual le permita garantizar una cooperación entre la empresa, de acuerdo a los estilos estudiados se pudo evidenciar, las diferentes tendencias que se pueden emplear en aras de satisfacer las necesidades de la organización y la de sus empleados.

A su vez, con los postulados se pretende crear conductas para establecer habilidades gerenciales en cultura organizacional y en toma de decisiones, buscar y activar la asociación con la tecnología en pro de optimizar los procesos y abrir la capacidad del liderazgo, sin necesidad de imponer el cargo que ostente, sino de una forma la cual solo con su criterio profesional sepa dirigir a su personal y llevarlo al cumplimiento de sus objetivos.

11. Referencias

- Agredo Muñoz, Á. P. (21 de 10 de 2018). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en el decreto 1072 del 2015 en una empresa del sector de la construcción del municipio de la Sierra Cauca. Manizales, Colombia: Universidad Católica de Manizales. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/2343>
- Andrade Jaramillo, V. &. (12 de 06 de 2008). *Pensamiento Psicológico Universidad Javeriana*. doi:<https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701>
- Ballesteros Páez, J. A. (2017). Aplicación del ciclo de mejora continua PHVA, basado en la norma técnica colombiana NTC-OHSAS 18001, al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo del hospital local de aguachica ESE, Colombia. Bogotá, Colombia: Repositorio UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/14415>
- Cala Castro, M. &. (2019). Propuesta de fortalecimiento al subsistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Secretaría Distrital de Integración Social mediante la formulación de una estrategia de redes y alianzas .
- Camacho, A., & Mayorga, D. (01 de 07 de 2017). <http://www.scielo.org.co>. Obtenido de <http://www.scielo.org.co: http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Canet-Benavent, E. &.-M. (2018). Violencia de género desde un abordaje interdisciplinar, 329. *Intervención psicosocial en violencia de género. El caso de la Comunitat Valenciana, España*. Intervención psicosocial en violencia de género. El caso de la Comunitat Valenciana, España.
- Cebey, M. C. (2019). Contribuciones a los recursos humanos: Economía circular y sustentabilidad organizacional. In XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. . XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigado.
- Consultorsalud. (2014). Seguridad Social Integral Decreto 1443 del 31 Julio de 2014 <https://consultorsalud.com/seguridad-social-integral-decreto-1443-del-31-julio-de-2014/>
- Cortés, O. A. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: El gobierno de lo imprevisible. . *Diálogos de saberes. investigaciones y ciencias sociales*, (43), 57-72.

- Cortés, O. A. (24 de 05 de 2016). *El riesgo psicosocial en la legislación colombiana*:. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co>: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/16-noticias/noticias-internas/2322-el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible>
- Díaz Bambula F., R. P. (04 de 02 de 2017). *Estudios Socio-Jurídicos*,. (U. d. Rosario, Ed.) doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Díaz Sandoval, K. E. (2019). Análisis comparativo entre los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones" CAN".
- Decreto 1295 (1994). determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1010 (2006). adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 1477 (2014). describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales del Ministerio del trabajo de Colombia
- Decreto1443 (2014). implementación del sistema de gestión da la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Enciso, A., López, M., & Dominguez, M. (01 de 06 de 2015). <http://repository.ces.edu.co>. Obtenido de <http://repository.ces.edu.co>: http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf
- Escobar, C. &. (22 de Julio de 2019). Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Manizales, Colombia: Repositorio Universidad Catolica de Manizales. Obtenido de <http://repository.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/2423>
- Galbán, K. K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. . *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 8(1), 174-205.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Lima: Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241. Obtenido de https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext&tlng=es
- Giraldo-Piedrahita, F. (10 de Agosto de 2015). Expresión de tres perspectivas de la justicia social en la organización de los sistemas de salud. Bogotá, Colombia: *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 14(29), 26-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/545/54543012002.pdf>
- Grosser 1973; Laswell 1968; Almond 1966, citados por Nohlen, 2003).

- Hamulák, O. (2018). La carta de los derechos fundamentales de la union europea y los derechos sociales. *Estudios constitucionales*, 16(1), 167-186.
- Henaó, H. F. (2013). Identificación de los factores de riesgo ocupacionales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada" *Coordinar Seguridad". De acuerdo a las labores realizadas en sus puestos de trabajo*. Pereira: Tesis Doctoral. Universidad Libre Seccional Pereira. Obtenido de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/handle/123456789/407>
- Henry, M. L. (2019). Los riesgos psicosociales en el trabajo: diferentes miradas para su estudio en el contexto argentino. . *Trabalho (En) Cena*, 4(Especial), 01-06.
- Hilda Gambará, T. E. (2008). Medición del grado de sensibilidad frente al enfoque basado en derechos humanos y la perspectiva de género en intervenciones psicosociales. . *Psychosocial Intervention*, 21(1), 3-15.
- Jimenez Rodas, S. (07 de 08 de 2014). <https://e-revistas.uc3m.es>. Obtenido de <https://e-revistas.uc3m.es>: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS/article/view/3340>
- Jiménez, W. (2019). Riesgos psicosociales emergentes y sus dimensiones reguladoras. *Una perspectiva internacional*.
- Larrotá, A. F., & Ochoa, E. C. (23 de 05 de 2016). *Universidad Piloto de Colombia*. doi:<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5828/MONOGRAFIA-TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL..CORREGIDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leka, S. &. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Madrid, España: Gobierno de España. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/310949/276180676-spa.pdf>
- Lerouge, L. (2020). Risques psychosociaux et qualité de vie au travail: une articulation au prisme du droit et d'une approche éthique.
- Ley 57. (1915).
- Ley 1010 (2006). creación de los comités de convivencia
- Ley 1562 (2006). promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- Ley 1616 (2013). monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Ley 1072. (2015). Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Colombia: Congreso de la República.
- Leyton-Pavez, C. E.-R.-R. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. . *Revista de Salud Pública*, 19(1), 31-40.

- Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid: Medicina y Seguridad del trabajo, 57, 4-19. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt
- OIT. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001 Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002 Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
- OIT. (18 de Mayo de 2015). *La informalidad domina las relaciones laborales en el mundo*. Recuperado el 12 de Marzo de 2016, de Portafolio: <http://www.portafolio.co/internacional/informalidad-domina-relaciones-laborales-mundo-26832>
- OMS. (2001) a, p. 1
- OMS. (01 de 10 de 2006). <https://www.who.int/>. Obtenido de https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- OMS. (30 de 03 de 2018). <https://www.who.int>. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Paredes De La Cueva, R. J. (2016). Riesgo psicosocial y estrés en empleados de una empresa de venta e importación de equipos médicos con estándares de responsabilidad social en el segundo semestre del año 2014 . Bogotá, Colombia: Master's thesis, Prevención y riesgos en salud en el trabajo .
- Pontificia Universidad Javeriana. (2010). www.fasecolda.com. Obtenido de www.fasecolda.com: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/factores-riesgo-psicosocial-2010.pdf>
- Ramos Guajardo, S. &. (2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 7(1), 3-16.
- Resolución 1016 de 89. Programas de Salud Ocupacional.pdf
- Resolución 2646. (2008). La vigilancia de los factores de riesgo psicosocial.
- Rivera Porras, D. A. (11 de Septiembre de 2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico. Bogotá, Colombia: SG-SST. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2015&q=Rol+++del+m%C3%A9dico+dentro+del+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+de+Seguridad+y+salud+en+el+trabajo&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ATn9SHDhebooJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26

- Rivera Porras, D. A. (11 de 11 de 2018). Retos y desafíos para las organizaciones saludables. Barranquilla, Colombia: Cultura organizacional Universidad Simón Bolívar . Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2165>
- Rodríguez, Y. &. (2010). El Bienestar Laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. Turismo y Desarrollo Local. Obtenido de Recuperado <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>.
- Rodríguez-Carballeira, Á. M.-P. (2009). Un análisis psicosocial del grupo terrorista como secta. Revista de Psicología Social, 24(2), 183-195.
- Rodríguez, Daniela. (17 de septiembre de 2020). **Investigación aplicada: características, definición, ejemplos.** Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>.
- Salamanca, S. P. (17 de 05 de 2019). <http://revistas.ustabuca.edu.co>. (R. T. III, Ed.) Recuperado el 15 de 02 de 2021, de <http://revistas.ustabuca.edu.co>: <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/2332/1710>
- Trujillo, H. G.-C. (2006). De la agresividad a la violencia terrorista: Historia de una patología psicosocial previsible (Parte I). . Psicología Conductual, 14(2), 273-288.
- Universidad Carlos III de Madrid. (01 de 02 de 2020). *Biblioteca Universidad de Málaga*. Obtenido de Biblioteca Universidad de Málaga: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29725/nuevos_retos_trabajo_2020.pdf
- Universidad Carlos III Madrid. (01 de Febrero de 2020). *Biblioteca Universidad Carlos III Madrid*. Obtenido de Biblioteca Universidad Carlos III Madrid: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29759/riesgos_lerouge%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velázquez Fernández, M. (2020). Cómo se está legislando sobre los riesgos psicosociales en el trabajo en la Unión Europea.
- Williams Jimenez, I. (2019). *Biblioteca Universidad Carlos III de Madrid*. Obtenido de Biblioteca Universidad Carlos III de Madrid: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/28491/tesis_ivan_williams_jimenez_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Anexos

Cada dominio está integrado por un grupo específico de dimensiones, representado en la siguiente tabla:

Tabla 1. Dominios y Dimensiones Intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		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
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
		Participación y manejo del cambio
		Claridad de rol
		Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores (Subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.	. El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. . El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desgastes, amenazas a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc). . El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p>	<p>Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros.</p>	<p>. El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>
<p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p>	<p>Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p>	<p>. Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>
<p>Demandas de la jornada de trabajo</p>	<p>Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los períodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>

Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso	.El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. . El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. .Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.	.El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. .En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. .Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

Claridad de rol	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p>
Capacitación	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>.El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.</p> <p>.Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.</p>
Características del liderazgo	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>.La gestión que realiza el Jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>.El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.</p> <p>.El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.</p>
Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>.La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</p> <p>. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.</p>

Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	. Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <p>.La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</p> <p>. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</p> <p>. El apoyo social que se recibe de compañeros.</p> <p>. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</p> <p>. La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).</p>	<p>.En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</p> <p>.Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.</p> <p>.Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.</p> <p>.Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.</p> <p>.El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</p>

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia 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 una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	<p>.El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</p> <p>.Se percibe inestabilidad laboral.</p> <p>.Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</p>

Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	<p>.El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</p> <p>.El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.</p> <p>.La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.</p> <p>.La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p>
--------------------------------------	--	--

Tabla 3. Dimensiones Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Tabla 4. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	<ul style="list-style-type: none"> . La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. . La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	<ul style="list-style-type: none"> . La relación con familiares es conflictiva. . La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	<ul style="list-style-type: none"> . La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. . La relación con amigos o allegados es conflictiva. . La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	<ul style="list-style-type: none"> . Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. . Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	<ul style="list-style-type: none"> . Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. . Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. . La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.

<p>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</p>	<p>Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p>	<p>.Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</p>
<p>Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda</p>	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p>	<p>.El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. .La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.</p>