

**CRONOLOGÍA DE LA NORMATIVIDAD DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL LABORAL EN COLOMBIA**

MARÍA DEL PILAR GÓMEZ BOTERO

MEDELLÍN
UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD
AGOSTO
2015

CONTENIDO

| | Pág. |
|---|------|
| 1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 4 |
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 4 |
| 1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA | 5 |
| 1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:..... | 5 |
| 2. OBJETIVOS | 7 |
| 2.1 GENERAL: | 7 |
| 2.2 ESPECÍFICOS:..... | 7 |
| 3. DISEÑO METODOLÓGICO PRELIMINAR | 8 |
| 3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN: | 8 |
| 3.2. TIPO DE ESTUDIO..... | 8 |
| 3.3. POBLACIÓN DE REFERENCIA..... | 8 |
| 3.4. VARIABLES PRELIMINARES | 8 |
| 4. MARCO TEÓRICO DE APROXIMACIÓN AL TEMA | 9 |
| 4.1 HISTORIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES | 9 |
| 4.2 NORMATIVIDAD Y RIESGO PSICOSOCIAL..... | 14 |
| 4.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES | 18 |
| 4.4 RIESGO EXPRESADO: ENFERMEDAD LABORAL CAUSADA POR EL ESTRÉS | 20 |
| 4.4.1 Padecimientos cardíacos | 22 |
| 4.4.2 Agotamiento emocional (Síndrome de Bournout)..... | 22 |
| 4.4.3 Trastornos mentales..... | 23 |
| 4.5 ESTUDIO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: VIOLENCIA LABORAL: .. | 24 |

| | |
|------------------------------------|----|
| 5. DISCUSIÓN..... | 27 |
| 6. CONCLUSIONES | 31 |
| 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 33 |

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta que el aumento en los diferentes procesos de industrialización y globalización de la economía exigen unos estándares más altos de calidad, la Seguridad y Salud en el trabajo se han convertido en un valor agregado o una pieza clave para alcanzar certificaciones, abrir mercados, trabajar con estándares internacionales y cumplir con la normatividad tanto nacional como internacional.

Con base a lo anterior, al exigir mayor productividad se ha incrementado el nivel de estrés en los trabajadores, tomando fuerza el estudio, valoración y prevención de los Riesgos Psicosociales a nivel laboral.

Para ello, es necesario entender que el estar en un entorno laboral genera vulnerabilidad del trabajador ante los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. Estos se pueden ver en la presencia de factores ambientales, familiares y personales, que aunque son inherentes a los seres humanos en el proceso de desarrollo, de no ser controlados, afectan directamente la salud de los empleados.

En Colombia, la observación sistemática de los procesos de interacción de un trabajador con su puesto de trabajo, han llevado a reconocer la presencia de los riesgos psicosociales y, cómo éstos afectan los niveles de producción. Para beneficio tanto del trabajador como de las empresas, el Ministerio de la Protección Social, expide la Resolución 2646 de 2008, “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” (1).

Por lo tanto, se considera pertinente el desarrollo de nuevos estudios sobre la cronología de la normatividad colombiana en cuanto a los riesgos psicosociales, cómo esta ha incidido en el mejoramiento de la salud mental de los trabajadores y en la generación de ambientes de trabajo saludables.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Desde el inicio de la industrialización, se ha visto la necesidad de crear reglamentos y directrices que den a los trabajadores unos lineamientos sobre cómo deben realizar las labores de una forma organizada y segura para prevenir accidentes; pero sólo hasta ahora, estamos tomando conciencia de que la salud mental también debe ser considerada como un aspecto importante a la hora de realizar lineamientos en las empresas para evitar o mitigar los factores de riesgo psicosociales, puesto que cada persona tiene habilidades, actitudes y aptitudes que inciden directamente en la ejecución del trabajo.

La salud mental en el ámbito laboral ha ido cobrando mayor importancia a través del tiempo gracias a los diferentes estudios que se han realizado sobre su implicación en la productividad y en la salud misma de las personas, lo que ha generado cambios para que el entorno productivo sea más seguro y aporten un mayor bienestar a los trabajadores (4).

Afortunadamente en la actualidad, las condiciones de seguridad han cambiado. Por ejemplo; las precauciones, conocimientos e implementos que deben tener los trabajadores que realizan labores por encima de 1.5 metros de altura (5), tienden a disminuir los riesgos en el momento de la ejecución de dichas tareas.

Los cambios y mejoras aparecen poco a poco a medida que pasa el tiempo y que surgen nuevas necesidades y problemas que solucionar y, tanto las empresas como los gobiernos, van diseñando estrategias y normas que permiten corregir y perfeccionar esas condiciones de mejoramiento.

Se considera necesario realizar una revisión acerca del cambio que han tenido los factores de riesgo psicosociales desde la normatividad en Colombia acerca de: qué son; qué importancia y relevancia tienen; cómo y qué se debe hacer para prevenir las sintomatologías asociadas a ellos. Con el fin de observar su estado y concluir sobre si existe la necesidad o no de hacer cambios o ajustes, en la legislación para que ésta, cada vez sea más una herramienta de protección real para los trabajadores colombianos.

1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

¿Cómo influye la cronología de los aspectos normativos sobre riesgos psicosociales en Colombia, ayuda a tener una perspectiva más amplia y conocer

los aspectos en los que debe mejorar la normatividad y su implementación en las empresas con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados?.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL:

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.

2.2 ESPECÍFICOS:

- ✓ Hacer una revisión histórica de cómo el concepto de Riesgo Psicosocial ha variado en Colombia.
- ✓ Evidenciar cómo ha evolucionado la normatividad en Colombia sobre los Factores de Riesgos Psicosociales.
- ✓ Identificar las respuestas fisiológicas y psicológicas (Riesgo Expresado) que se presentan en la tabla de enfermedades laborales y su comportamiento estadístico como consecuencia del Riesgo Psicosocial.

3. DISEÑO METODOLÓGICO PRELIMINAR

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN:

Monografía

3.2. TIPO DE ESTUDIO

Monografía de Compilación.

3.3. POBLACIÓN DE REFERENCIA

No se trabajará con población. Se utilizará la referencia bibliográfica existente para recopilar la información.

3.4. VARIABLES PRELIMINARES

- ✓ Historia.
- ✓ Normatividad.
- ✓ Enfermedades Profesionales vinculadas al Estrés.

4. MARCO TEÓRICO DE APROXIMACIÓN AL TEMA

4.1 HISTORIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Para realizar la cronología de los riesgos psicosociales en Colombia, es necesario hacer un seguimiento de la normatividad existente, ya que ésta es la que ha generado los lineamientos normativos en el país.

En 1950, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) de Medicina del Trabajo definen que el objetivo de la medicina en el trabajo es:

“Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (2).

Si bien en la definición anterior se nombran las aptitudes psicológicas, no se hace referencia a los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, treinta y dos años después, (en 1982), el Comité Mixto de la OMS/OIT hace referencia a los riesgos psicosociales a través de un estudio con la población migrante en algunas partes del mundo, sobre la incidencia de los factores psicosociales en la prevención de accidentes (3). Si bien en varios documentos se hace referencia a este estudio, no es posible encontrar las conclusiones del estudio. Sin embargo, sirve como preámbulo a la investigación de los factores de riesgo psicosocial que realizó el Comité Mixto el siguiente año.

Siguiendo con lo anterior, y como parte de la preocupación mundial por los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, en 1983 el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) agrupó las investigaciones que se habían realizado sobre cómo éstos afectaban la salud de los trabajadores.

Con estos antecedentes, entre el 18 y el 24 de septiembre de 1984, en Ginebra, se llevó a cabo la novena reunión sobre Medicina del Trabajo con el nombre de: “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” (3). En la introducción, se presenta la industrialización como la causante de la presencia de los factores de riesgo psicosociales en los países en desarrollo, presentándolos como factores estresantes y trastornos derivados de los mismos, causando

problemas graves entre el 5 y el 10% de los trabajadores, teniendo consecuencias “a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento” (3).

En el mismo documento, se hace referencia al clima psicosocial, el cual está influenciado no solo por las condiciones internas de trabajo, sino también por la estructura y las condiciones de vida de los trabajadores, además de las condiciones ambientales y el desarrollo sociales en las cuales están inmersos, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales (3).

El Comité Mixto define los factores psicosociales como la “interacción “entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización”, además de “las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”, que de acuerdo a la interpretación que el trabajador haga de sus experiencias, pueden afectar su rendimiento en el trabajo (3).

Así mismo, el Comité también expresa que los factores psicosociales se presentan como la percepción que tiene el trabajador de su vida familiar, laboral y social lo que hace que sea complejo entenderlo y estudiarlo, ya que no debe estar directamente relacionado con el ambiente laboral para que éste se vea afectado.

El equilibrio entre las condiciones laborales y los factores humanos genera:

- ✓ Sensación de confianza.
- ✓ Motivación.
- ✓ Aumento en el rendimiento.
- ✓ Mejoramiento de la salud del trabajador.

Categorizan los factores psicosociales dividiéndolos en las condiciones del individuo, las del medio laboral y las del entorno extra laboral.

Las individuales hacen referencia a:

- ✓ Las características socio demográficas, las capacidades (3).
- ✓ Limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo (3).
- ✓ “Valores, normas y estereotipos que determinan su percepción, sus creencias y aptitudes”(3).

Las condiciones laborales son:

- ✓ Condiciones del trabajo (3).

- ✓ Tareas realizadas y las consecuencias que éstas tienen en el trabajador como la carga física y mental (4).
- ✓ Modalidades de la gestión y del funcionamiento de la empresa (3).
- ✓ Los cambios tecnológicos (3).

Los factores psicosociales del entorno están determinados por:

- ✓ Las consecuencias que trae el trabajo al entorno tanto familiar como social (3).
- ✓ La situación económica y el nivel educativo de las personas que conforman la familia (3).
- ✓ La situación política, económica y social del país (3).

Los factores psicosociales en el trabajo son resumidos por el Comité Mixto de la OMS y la OIT en el siguiente gráfico (3):

Grafica 1



Gráfico presentado en el informe del Comité Mixto de la OIT y la OMS (3).

El informe también hace referencia al impacto que los factores psicosociales tienen en la salud de los trabajadores, dividiéndolas en fisiológicas (Las hormonas suprarrenales, el sistema nervioso central y las reacciones cardiovasculares); psicológicas (Los trastornos psicósomáticos de los que se queja el trabajador y los síntomas psicopatológicos); y Las reacciones de comportamiento (El rendimiento en el trabajo, el absentismo y la movilidad laboral, consumo excesivo de tabaco y de alcohol y repercusiones fuera del medio de trabajo) (3).

Los factores nombrados anteriormente, tienen como consecuencia problemas persistentes de salud (Afecciones somáticas crónicas), riesgos psicosociales en el trabajo y la salud mental, trastornos psicológicos agudos: enfermedad psicógena colectiva y Accidentes de trabajo (3).

El mismo texto, expresa que es necesario hacer una medición de los factores psicosociales en el trabajo, la satisfacción del trabajador, los síntomas psicológicos y somáticos, el bienestar subjetivo, los indicadores psicofisiológicos y la evaluación de las características del trabajo a través de diferentes métodos, para así conocer las cifras existentes e implementar las medidas necesarias tanto para la promoción y prevención, como para la mitigación de las consecuencias ya nombradas en los trabajadores y el entorno social (3).

Como ratificación al informe realizado por el Comité Mixto de la OIT y la OMS, en 1986 la Organización Internacional del Trabajo definió los Factores de Riesgo Psicosocial como “Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia” (6).

En 1988, la OMS definió los factores psicosociales del trabajo como “aquellas características de las condiciones del trabajo, de la organización y los factores emocionales vinculados al puesto de trabajo que afectan la salud de las personas a nivel fisiológico y psicológico” (7).

Diez años más tarde, a nivel mundial y, como consecuencia de los factores de Riesgo psicosocial, se hace evidente el uso del término de Estrés laboral, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, gustos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (8).

En Colombia, es solo hasta el año 2007 que el Ministerio de la Protección Social a través de “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales” (9), que se presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo.

Esta encuesta, hace una primera aproximación a los riesgos psicosociales a nivel laboral, presentándolos no dentro de categorías, sino como aspectos que generan carga psicológica (9).

En los resultados obtenidos en esta encuesta, más del 50% de la población tiene la percepción de que el trabajo repetitivo y la atención al público, son puestos de trabajo con el mayor impacto a nivel mental, como lo muestra la siguiente gráfica:

| Factor de riesgo psicosocial | Expuestos | |
|--|-----------|------|
| | No. | % |
| Atención directa de público | 558 | 60.5 |
| Trabajo monótono y repetitivo | 457 | 49.5 |
| Responsabilidades no claramente definidas | 309 | 33.4 |
| No existen pausas de trabajo autorizadas | 242 | 26.2 |
| Impide parar cuando se quiere | 230 | 24.9 |
| Mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo | 229 | 24.8 |
| Lo que se espera de mí en el trabajo cambia constantemente | 170 | 18.4 |
| Trabajo muy difícil | 84 | 9.1 |
| Acoso por parte de superiores | 57 | 6.2 |
| Acoso por compañeros de trabajo | 39 | 4.2 |
| Acoso de subordinados a directivos | 28 | 3.0 |

Tabla presentada en “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales”(9).

La encuesta, también hace referencia a la presencia de los factores individuales como determinantes en el desempeño positivo o negativo de los trabajadores en las empresas. Sin embargo, los factores externos aumentan el riesgo psicosocial, especialmente el tiempo utilizado en el traslado desde su casa al lugar de trabajo, además de la violencia presente en la zona donde está ubicada la empresa (9).

Un año más tarde, en el 2008, el Ministerio de Protección Social presenta la Resolución 2646 “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (10).

4.2 NORMATIVIDAD Y RIESGO PSICOSOCIAL

En Colombia se comenzó a hablar de riesgo y salud en el trabajo a partir del año 1915 con la ley 57 (11) que surge como consecuencia a las condiciones precarias y poco seguras que se presentaban para los trabajadores. Como respuesta a esta necesidad se buscó la forma de poderle brindar una protección al trabajador durante su jornada laboral o el tiempo que le llevara ejecutar su labor, 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. Pasando un poco de largo en la historia, en 1989 en Colombia se comienza a trabajar por el bienestar físico de los empleados y ya comenzamos a hablar de riesgo psicosocial y a darle verdadera importancia a este.

Buscando proteger a los trabajadores de las consecuencias que pueden ocasionar los factores de riesgos psicosociales en cualquier parte del mundo, se han ido aprobando distintas leyes y normas con el fin que los trabajadores estén protegidos de estos factores de riesgo a los que se encuentran expuestos y así poder prevenir enfermedades o accidentes laborales. Esta normatividad sirve como guía para que los empleadores puedan realizar un adecuado acompañamiento a sus empleados y poder brindarles un entorno laboral donde puedan realizar sus funciones sin verse afectados por estos riesgos psicosociales.

A nivel mundial, cada país, de acuerdo a sus necesidades específicas y a cómo estos factores de riesgos psicosociales se han ido manifestando en la población trabajadora, construye su propia legislación con la cual buscan garantizar un entorno laboral óptimo y libre de riesgos.

La OIT por su característica de organización no posee como tal una legislación, pero presenta propuestas denominadas convenios, con lo que se busca una mayor prevención de los riesgos psicosociales. En estos convenios se pueden encontrar algunos como:

El Convenio núm.100 sobre igualdad de remuneración (1951), introduce el concepto de “trabajo de igual valor” para corregir la discriminación salarial indirecta fruto de las diferentes valoraciones que se hacen de los puestos de trabajo masculinizados y feminizados. Expresa, además, la necesidad de realizar “valoraciones objetivas de los puestos de trabajo” que permiten, además de equilibrar la remuneración, analizar los componentes y condiciones del trabajo, lo que facilita la prevención de riesgos laborales” (12).

El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) tiene como objetivo: “eliminar cualquier tipo de discriminación y establece para ello

la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo” (13).

Teniendo en cuenta lo anterior, la OIT propone convenios para esta población trabajadora que cuenta con familia. Algunos de estos convenios son:

El Convenio núm.156: “se enmarca en la normativa de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato”. Reconoce:

- ✓ Los problemas y las necesidades particulares que enfrentan quienes tienen responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo.
- ✓ Las responsabilidades que tienen y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.
- ✓ Cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
- ✓ Insta a los Estados a desarrollar servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias” (14).

Como complemento de este convenio también encontramos la recomendación “núm.165 que especifica medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios” (14).

En la propuesta de la OIT “Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” (3) presentada en Ginebra en 1982, se encuentran recomendaciones sobre los horarios de las jornadas laborales diurnas y nocturnas sobre quiénes son las personas ideales para estas jornadas según la edad, también se pueden ver recomendaciones acerca del abuso laboral y muchas otras más recomendaciones que hacen referencia a los factores de riesgos psicosociales.

Se evidencia también, que los factores de riesgos psicosociales no son exclusivos de un entorno laboral o de unas funciones específicas en un puesto de trabajo. Cualquier persona que desempeñe una tarea o función dentro de su trabajo tanto en jornada laboral como fuera de esta se puede ver afectado por los factores de riesgo psicosociales.

Como un primer paso en la búsqueda de proteger y generar un bienestar para los trabajadores, fueron aprobadas diferentes leyes que buscaban cumplir con este objetivo. Pero estas leyes tenían algo en común, que solo se buscaba proteger a los trabajadores de lesiones físicas que pudieran ser ocasionadas como consecuencia de su labor. Ahora la legislación, ha trascendido de una forma tal que no solo busca el bienestar físico de los empleados sino el bienestar mental de estos.

Por eso en Colombia, en las últimas décadas, han sido probadas unas leyes que buscan precisamente eso, proteger a todo colombiano que realice una labor de los factores de riesgos psicosociales.

En 1989 con la resolución 1016 y a partir de esta, se observa una normatividad que comienza a hablar sobre la identificación de riesgos psicosociales como lo son el Art. 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”. Y el Art. 12: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales” (15).

En el año de 1994 aparece el decreto 1295 (16), por el “cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.” Con la cual se crea en un ente administrativo que velará por la prevención y la atención que requieran los empleados colombianos a causa de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo. También en este año se aprueba la primera tabla de enfermedades laborales en la cual comienza a aparecer el estrés laboral como una enfermedad profesional. En la actualidad esta tabla ha sido remplazada por la que propone el decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos profesionales; “En la sección 1 en el numeral 4 se aborda el grupo de agentes psicosociales en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos como pueden ser las siguientes: estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable” (17).

Continuando con la legislación referente a los riesgos psicosociales, se encuentra el decreto 1010 de 2006, 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. Como se ve en el Artículo 1: “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” (18).

En el 2008 con la resolución 2646, se organiza y se busca proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que puedan aparecer en las diferentes organizaciones y empresas en nuestro contexto colombiano (1).

Esta resolución entrega la ruta a seguir para abordar los factores de riesgo psicosocial como lo son la Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, determinación del origen de las patologías presuntamente causadas

por estrés laboral. Adicionalmente, a esta resolución, que brinda un norte de cómo deben ser abordados los factores de riesgos psicosociales en Colombia, el Ministerio de la Protección Social ha desarrollado una batería que permite realizar las mediciones de estos factores de riesgo en los distintos puestos de trabajo y empresas en el territorio colombiano (19).

Para el año 2012 y, teniendo como punto de partida la ley 1010 de 2006 (18) que busca controlar el acoso laboral, se da inicio a la creación de los Comités de Convivencia que serán los encargados de regular todo acto de acoso laboral que se presente en las empresas colombianas como lo dictan los decretos 652 (20) y 1356 (21) en los que encontramos la forma en que se deben constituir dichos comités y las funciones de estos.

En este mismo año, se aprueba la Ley 1562 que define que la seguridad y salud en el trabajo “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” (22).

En el año 2014, se aprueba la Ley 1443 que es la que da las pautas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que presenta la propuesta de un sistema el cual será el encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) (23).

En el contexto de un país como Colombia, donde el cumplimiento de la normatividad relacionada a la seguridad y salud en el trabajo ha sido poco, la ley 1443 presenta una guía sobre cómo se debe llevar un adecuado SG-SST.

En el capítulo 6 de esta norma, donde se habla sobre la planificación del SG-SST, se retoma el tema de la evaluación que se debe realizar para medir variables psicosociales permitiendo realizar un adecuado programa de prevención y, si es del caso, tomar medidas de control para contener y disminuir estas variables (23).

Esta evaluación de factores de riesgo psicosociales deberá ser realizada por el empleador anualmente.

Como se puede ver en los últimos años, la preocupación por una adecuada salud mental en los trabajadores de Colombia y del mundo, ha ido creciendo considerablemente y, como consecuencia de esta preocupación, también se ha visto un incremento en la normatividad, con lo que se busca prevenir las enfermedades laborales originadas por éstos.

4.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

A la hora de hablar de factores de riesgo psicosociales se encuentran muchas definiciones de distintos autores. En este caso, se usará la definición de la OIT en su serie de seguridad, higiene y medicina del trabajo # 56:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (3).

Teniendo en cuenta esta definición, se puede decir que los factores de riesgos psicosociales pueden llegar a ser difíciles de identificar porque están sujetos a múltiples variables; aunque es de resaltar, que una gran parte de estas variables provienen del entorno laboral como puede ser la carga laboral, los turnos de trabajo, hasta el mismo puesto de trabajo en sí, a pesar de que estos factores de riesgo pueden estar directamente relacionados con la labor de la persona, existe un factor subjetivo como lo es la historia de vida. Cada individuo, donde gracias a las experiencias vividas en el transcurso de la vida, pueden generar o desarrollar mecanismos protectores a ciertos factores de riesgos psicosociales. Se pueden presentar casos donde la misma tarea es ejecutada por dos personas con una historia de vida distintas y, a pesar de ser la misma tarea, expuestos a los mismos riesgos psicosociales como puede ser una elevada carga laboral y un ritmo de trabajo elevado, se puede dar el caso que uno de los dos empleados genere un estrés como consecuencia de su funciones y el otro no.

Por eso es importante tener claro una definición y tener conocimiento de que, a pesar de que existe el imaginario de que al riesgo solo se está expuesto durante la jornada laboral, en el caso de los factores de riesgo psicosociales también existe exposición fuera de la jornada laboral, por eso se hablan de factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Los factores de riesgo extra laborales, como su nombre lo indica, son a los que podemos estar expuestos fuera de nuestro lugar de trabajo y que pueden ser inherentes a nuestra historia de vida. En este grupo podemos encontrar la forma en que nos relacionamos con nuestros pares, la armonía de la dinámica familiar, también se puede ver una relación marcada con la historia económica de los sujetos, la forma en que la persona se percibe a sí misma y sus logros alcanzados, entre otros.

Por otro lado, los factores de riesgo intralaborales, están sujetos a nuestro entorno laboral y el desarrollo de nuestras funciones laborales. Dentro de este grupo se encuentran:

Factores de riesgo psicosociales

Factores del entorno y del puesto de trabajo

- *Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)*
- *Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo*
- *Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica*
- *Falta de autonomía y control en la realización de tareas*
- *Ritmo de trabajo elevado*
- *Falta de claridad en las funciones*

Factores organizativos

- *Supervisión y estilos de dirección inadecuados*
- *Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo*
- *Falta de apoyo social*
- *Clima y cultura organizativa*
- *Ausencia de cultura de prevención de riesgos*
- *Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo*
- *Discriminación*

Relaciones en el trabajo

- *Acoso sexual*
- *Acoso laboral o mobbing*
- *Violencia laboral*

Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional

- *Inseguridad sobre el futuro en la empresa*
- *Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera*

Carga total de trabajo

- *Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales*
- *Descanso insuficiente*

Fuente: Adaptado de Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT.

Imagen tomada de la Hoja Informativa: Género, Salud y Seguridad en el Trabajo (24).

A pesar de que en esta lista se observan varios factores de riesgo psicosociales intralaborales, se han identificado 5 grupos de factores de riesgo con mayor prevalencia.

- ✓ Exceso de exigencias psicológicas del trabajo.
- ✓ Falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo.
- ✓ Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo.
- ✓ Escasas compensaciones del trabajo.
- ✓ Doble jornada (24).

Afecta tanto a hombres como a mujeres. En la primera encuesta centroamericana de condiciones de trabajo y salud (OISS) de 2011 que se llevó a cabo en 6 países que fueron: Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala, y Panamá, el resultado mostró un mayor índice de prevalencia en las mujeres que en los hombres para algunos de los principales factores de riesgo psicosocial, mientras que los hombres tuvieron mayor prevalencia en los grupos de riesgo de seguridad y riesgos higiénicos.

“Esto indica la importancia de prestar atención a las condiciones de trabajo derivadas de la organización y las relaciones en el trabajo cuando se trata de entender la particular situación de las mujeres en el trabajo y el impacto de éste en su salud” (24).

4.4 RIESGO EXPRESADO: ENFERMEDAD LABORAL CAUSADA POR EL ESTRÉS

Gráfica 2

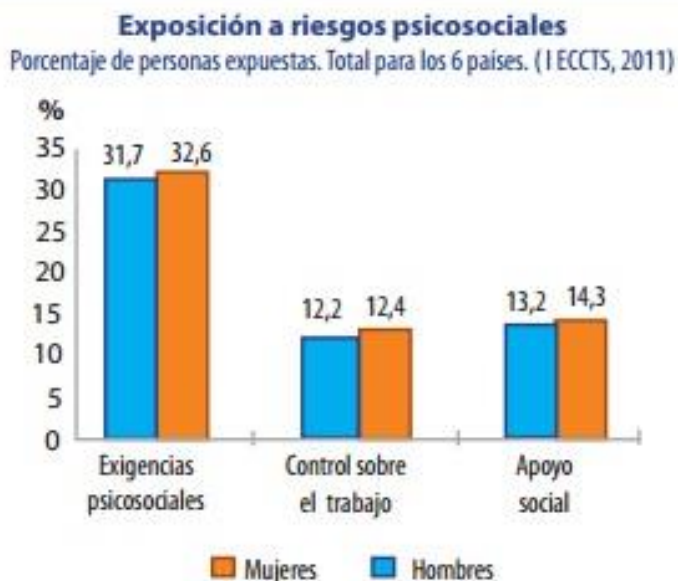


Imagen tomada del Documento Violencia en el Trabajo (25).

“En el numeral 42 del decreto 2566 de Colombia, se enumeran las patologías causadas por el estrés en el trabajo como las siguientes: “Estados de ansiedad y Depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable” (26).

Estas enfermedades son ocasionadas por dosis altas o permanentes de estrés; éste entendido como una respuesta ante un estímulo. En la teoría propuesta por Hans Selye se entiende el estrés como una respuesta no específica del organismo (27). Respuestas que son necesarias para el organismo, permitiendo así sobrevivir, y que se convierten en factores de riesgo cuando son muy agudas o muy prolongadas y el individuo no posee la capacidad para adaptarse a los estímulos. Dicho de otra forma, el estrés es un impulso que obliga al cuerpo a generar una reacción y que se convierte patológico en la medida que supera la capacidad del mismo para responder.

En la siguiente tabla se pueden observar los síntomas del estrés.

| SÍNTOMAS FÍSICOS | SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS | SÍNTOMAS CONDUCTUALES |
|--|-------------------------------|--|
| Insomnio | Ansiedad | Hipersensibilidad |
| Fatiga | Pérdida de la memoria | Ira |
| Reducción de la inmunidad ante infecciones | Confusión | Retraimiento/comportamiento evasivo |
| Presión arterial | Desmotivación | Propensión a arriesgarse |
| Dolor en el pecho | Frustración | Ausentismo |
| Sed | Deseo o necesidad de aislarse | Abuso de las drogas o el alcohol |
| Trastornos de peso | Inseguridad | Impaciencia |
| Aumento del colesterol | Pesimismo | Problemas con las relaciones interpersonales |
| Trastornos de la piel | Depresión | Cambios de humor |
| Dolor de espalda | | Juegos de azar |
| Pérdida de la libido | | Promiscuidad |
| Dolor de cabeza | | |

Fuente: Brun, 2005 (27)

La guía de formador “**SOLVE**”: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. Revela estudios sobre la incidencia del estrés y los factores de riesgo psicosociales en el mundo. Abordando las principales enfermedades derivadas de estos, la presión arterial elevada alta. “La presión arterial alta es una afección grave que puede causar enfermedad coronaria (conocida también como enfermedad de las arterias coronarias), insuficiencia cardíaca, accidente cerebro vascular (derrame cerebral), insuficiencia renal y otros problemas de salud” (28).

Las personas que están expuestas a factores de riesgos estresantes en sus ambientes laborales pueden desarrollar problemas de presión alta y problemas cardíacos, generados por una sobrecarga a su sistema el cual no posee suficientes herramientas para afrontar dichos agentes estresantes. En algunas investigaciones se ha encontrado una directa relación entre los factores estresantes y la deficiencia de los mecanismos de control.

Entre los principales grupos de enfermedades causadas por el estrés laboral se encuentran las siguientes:

4.4.1 Padecimientos cardíacos

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), se calcula que 17.1 millones de personas murieron por enfermedades cardiovasculares en 2004, lo cual representa 29 por ciento de las muertes totales. De dichos fallecimientos, se calcula que 7.2 millones se debieron a cardiopatía coronaria y 5.7 millones se debieron a derrame cerebral (Accidente Cerebro Vascular –AVC-). Hacia 2030 casi 23.6 millones de personas morirán de enfermedades cardiovasculares, principalmente de cardiopatía coronaria y de AVC (23).

La Red Europea del Corazón (EHN, siglas en inglés) publicó una revisión de los artículos científicos en los que se habla de la incidencia de él estrés en la vida laboral como un factor de riesgo para los ataques al corazón, explicando que un factor de riesgo importante era la combinación de un alto nivel de exigencia, falta de control y falta de apoyo social. El riesgo de infartos de miocardio atribuibles al estrés en hombres, resulto ser tan significativo como el atribuible al hábito de fumar (29).

4.4.2 Agotamiento emocional (Síndrome de Bournout)

Este síndrome, también conocido como desgaste profesional, suele encontrarse en personas que tienen alto contacto con otras personas, turnos excesivamente largos, con deficientes remuneraciones económicas o ambientes laborales hostiles, se presenta con altos niveles de agotamiento, sensaciones de desesperanza, sentimientos de impotencia e ineficacia (30).

4.4.3 Trastornos mentales

La ansiedad y la depresión son trastornos del estado del ánimo que muy frecuentemente están asociados a síntomas de impotencia e incapacidad para sobrellevar una carga o realizar una tarea (31).

El ministerio de Salud y Protección Social de Colombia llevó a cabo en el año 2012 la “II ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES”, de la cual se obtienen los siguiente datos en materia de salud mental (9):

TRASTORNOS MENTALES: los resultados evidencian un Incremento del 43% entre 2009 y 2012 en el reconocimiento de eventos derivados principalmente de la ansiedad y depresión. En el caso del estrés laboral, el diagnostico de éste tiene poca representatividad, puesto que se aclara que no es una enfermedad si no una consecuencia. Muchos de los diagnósticos allí referidos son secundarios a diagnósticos de base, como problemas osteomusculares o derivados de accidentes de trabajo, debido a las limitaciones que genera para el desempeño en las actividades de la vida diaria, y por ende conlleva a tener restricciones en la participación en los diferentes roles de la persona, por lo que generalmente aparecen Trastornos adaptativos y del comportamiento (31).

Aunque en la II ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES” no se encuentra una relación directa de los problemas de salud como cardiopatías, cáncer y otras enfermedades al estrés, se ve un incremento de los trastornos del estado de ánimo cómo depresión y ansiedad, posiblemente generados por factores de riesgo asociados al ámbito laboral.

Gloria Villalobos en el documento “Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales, Aproximación Conceptual y Valorativa” publica los siguientes resultados:

Los datos aportados por 10 Administradoras de Riesgos laborales en Colombia, correspondientes a los casos de enfermedades laborales generadas por estrés en el trabajo, correspondientes al periodo 1994–2002 (primer trimestre), muestran 48 eventos calificados, de los cuales 44 (91%) fueron trabajadores hombres y 4 (9%) mujeres. El 40% de los eventos ocurrieron en el personal de servicios de seguridad del Estado (prisiones e inteligencia civil), le siguen trabajadores de distintas empresas de servicios (financiero, energía, educación, comunicación, servicios temporales y vigilancia), que cobijan el 33% de los casos. En cuanto a las patologías calificadas, llama la atención que en el 40% de los casos se determinó como estrés postraumático secundario a explosión y accidente de

trabajo. Los demás casos incluyeron episodios de depresión (6%), trastornos secundarios a secuestros (20%) y crisis de ansiedad (30%) (32).

Es evidente que en Colombia existe un incremento en las afecciones que se encuentran asociadas a factores estresantes, así como cada día se observa un nivel de crecimiento económico muy acelerado que cada vez exige más y mejores respuestas.

4.5 ESTUDIO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: VIOLENCIA LABORAL:

En Colombia se han realizado algunos estudios en problemáticas relacionadas con los factores de riesgos psicosociales, uno de estos estudios fue:

“FORMAS Y CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO” en el 2004 realizado por el Ministerio de Protección Social, presenta la definición de violencia en el trabajo y su relación con los factores de riesgo psicosocial.

De igual forma, la OIT, define la violencia en el trabajo como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como “consecuencia directa” de la misma” (33).

Se entiende por «consecuencia directa» un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable” (33).

En el estudio “FORMAS Y CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO” se tomó una muestra de 524 trabajadores divididos en 4 sectores laborales que son sector finanzas que retoma trabajadores bancarios, sector salud, sector transporte que retoma carga y pasajeros y el sector de la vigilancia privada. Este grupo poblacional, se le aplicaron diferentes pruebas, entre ellas la batería de riesgos psicosociales del ministerio de protección social.

Algunos de los resultados obtenidos en este estudio son:

En la imagen 1 podemos observar una comparación entre los puntajes obtenidos para los 4 sectores del estudio en 3 categorías de violencia (violencia física, violencia sexual, acoso) adicionalmente estos 4 sectores son comparados con los resultados de las mismas mediciones en Europa en el año 2000.

Gráfica 3

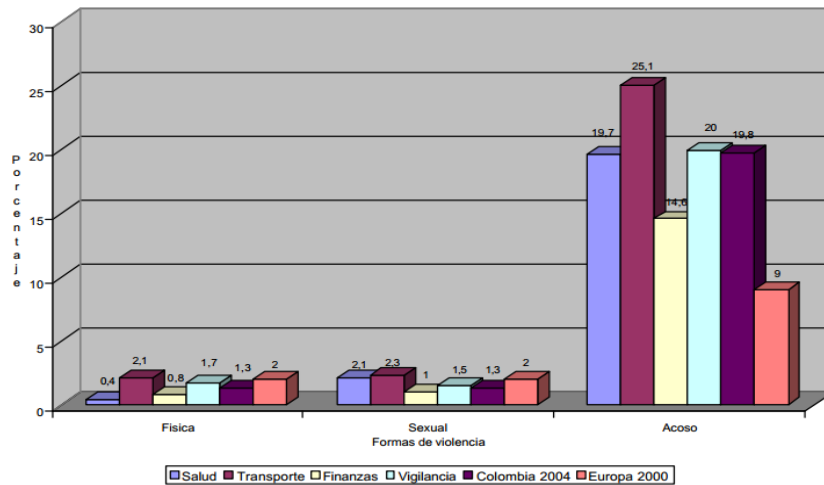


Imagen tomada del documento Violencia Laboral (25).

En la imagen 2 podemos observar el acoso psicológico sufrido en los 4 sectores pero esta vez separado por género.

Gráfica 4

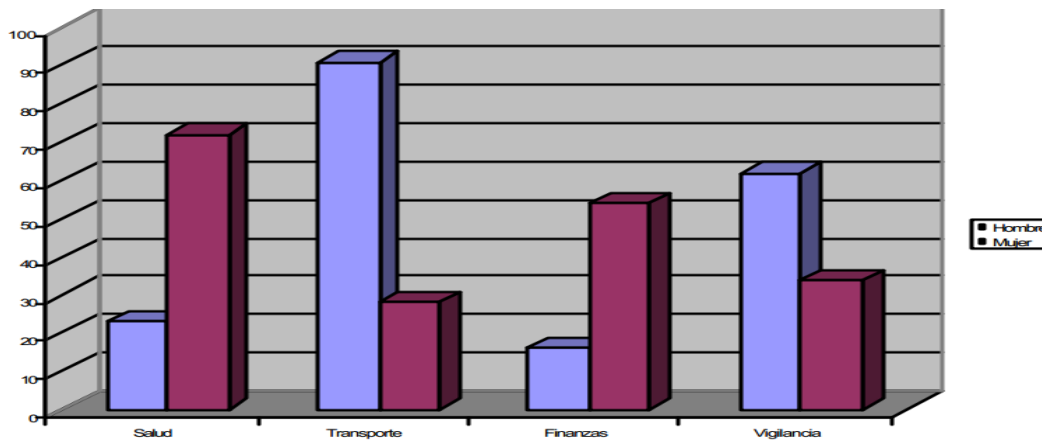


Imagen tomada del documento Violencia Laboral (25).

Algunas de las conclusiones que arrojó el estudio:

“La prevalencia de acoso en todos los sectores, reconocida a través de este estudio, informa que es un fenómeno social importante que está atentando contra la seguridad y la salud en los ambientes de trabajo (19.8% para Colombia). Es de anotar que la prevalencia hoy reconocida se estudió para un solo semestre del 2004, y los datos de referencia con los cuales se compara y a partir de los cuales se afirma la existencia importante en Colombia están dados para un año, lo que da a entender que el problema puede ser aún mayor de lo que se informa” (25).

“Importante para la vigilancia e intervención de la violencia laboral es buscar los mecanismos de comunicación y flujo de la información que garanticen la confidencialidad y el respeto por el agredido, pero a la vez se denuncie ampliamente la existencia de las diferentes formas de la violencia, se haya concientizado a todas las personas del conjunto laboral de manera que se rechace estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo” (25).

La interacción de forma agresiva a la que están expuestos los trabajadores, el 9% de las personas encuestadas, presentan secuelas expresadas en trastornos mentales llevándolos a repetir las conductas agresivas, generando culpa, arrepentimiento o resentimiento, “sentimientos que cierran el círculo de exposición a la agresión y pueden incluso ser favorecedores de alteraciones más complejas sobre la salud tales como depresión, bournout, estrés y todos los síntomas físicos de éstos” (25).

Como consecuencia de este estudio se podría decir que esto dio pie a la aprobación de la ley 1010 de 2006 que busca proteger a los empleados colombianos frente a cualquier tipo de violencia en sus lugares de trabajo (18).

5. DISCUSIÓN

Al hacer una revisión de la historia de los riesgos psicosociales en el trabajo, todos los documentos hacen referencia al informe que presentó el Comité mixto de la OIT y la OMS en 1984 sobre la conferencia FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: “Naturaleza, incidencia y prevención” (3). Desde que se presentó este informe, Colombia tardó 24 años para generar una normatividad exclusiva sobre los factores de riesgo psicosocial, a través de la Resolución 2646 de 2008, que se ha ido nutriendo con decretos y resoluciones tanto sobre la convivencia como en el acoso laboral.

Al hacer una revisión de la resolución 2646 de 2008, ésta parece ser la síntesis del informe presentado por la OIT y la OMS; sin embargo, no hace un reconocimiento a las diferentes enfermedades tanto físicas como mentales que pueden ser desencadenadas por los factores de riesgo en el trabajo, y la prevención está centrada en el acoso laboral, igual que las normatividades siguientes.

Sobre lo anterior se pueden hacer tres hipótesis.

1. La falta de estudios sobre la historia de los riesgos psicosociales en Colombia se puede presentar porque éstos se han centrado en reconocer la comorbilidad de diferentes características personales y laborales con los efectos de los riesgos psicosociales a nivel laboral. Además de que el informe que presentó el Comité mixto de la OIT y la OMS en 1984 sobre la conferencia FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: “Naturaleza, incidencia y prevención” (3) realiza una descripción tan minuciosa del tema que sigue siendo vigente 31 años después. Cabe anotar que Colombia ha seguido las directrices de la OIT/OMS, que han tenido avances representativos en el tema de riesgo psicosocial centrándolo en el estrés, tal cual lo hace la normatividad Colombiana.
2. Presentar el estrés como única consecuencia de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, probablemente se deba a que es el síntoma más visible y evidente, que en la mayoría de los casos es el detonante de cualquier trastorno mental o físico en las personas. Además de que se puede medir y es fácil realizarle un seguimiento a través de respuestas fisiológicas y cambios en el comportamiento de las personas en las empresas, generando sistemas de vigilancia epidemiológicas, que en algunos casos permite anticipar la respuesta que las personas pueden tener frente a eventos estresantes en el lugar de trabajo.

3. Que Colombia se haya demorado 24 años en presentar una normatividad exclusiva sobre los riesgos psicosociales, está más ligado a la situación política, económica y social del país en ese lapso de tiempo, ya que estuvo marcado por una “ola de violencia” que lo afectó fuertemente.

Esto llevó a que la aparición del término de riesgo psicosocial se presentara sólo en el ámbito de atención a las víctimas del conflicto armado, población vulnerable y víctimas de desastres naturales. Esto permitió que se diera una mirada hacia la importancia de trabajar con la salud mental en la población, incluso la trabajadora.

Es importante anotar, que en el año 2006, los índices de violencia bajaron notablemente, retornando las personas a los lugares de los que habían sido desplazados y se inició la reparación. Esto permitió que el Ministerio de Protección Social pudiera volcar la mirada hacia otros temas, utilizando los aprendizajes obtenidos ante esta situación. Esto pudo llevar, entonces a que el concepto de riesgo psicosocial migrara del ámbito social al empresarial.

No es casual, que solo en el año 2007, se realizara la “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales” y se hace la primera referencia a los factores de riesgo psicosocial, realizando una categorización de los mismos. Estos son: “Atención directa al público, trabajo monótono y repetitivo, responsabilidades no claramente definidas, no existen pausas de trabajo autorizadas, impide parar cuando se requiere, mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo, lo que se espera de mí en mi trabajo cambia constantemente, trabajo muy difícil, acoso por parte de superiores, acoso por compañeros de trabajo, acoso de subordinados”. Al hacer una lectura de los factores de riesgo psicosocial nombrados en la encuesta, se observa que no están categorizados, pero sí están direccionados a evaluar la carga mental que generan en el trabajador, que si bien el informe no hace una descripción qué significa este término, sí se puede deducir que presenta cómo los factores de riesgo psicosocial se manifiestan como factores estresantes dentro de las empresas.

Es probable, que esto le haya dado paso a que en la resolución 2646 de 2008, se muestre el estrés como “Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales” (1). Presentándolo como la única respuesta y al mismo tiempo el detonante de las enfermedades laborales de los riesgos psicosociales en las empresas. Dejando así el estrés laboral o una enfermedad mental como causante de accidentes de trabajo, tema en el que es necesario ahondar. describe las condiciones de trabajo como “Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos” (1).

Al reconocer que el estrés se presenta por la combinación de elementos intralaborales, extralaborales e individuales, se reconoce que el ser humano es complejo y tiene diferentes matices que es necesario abordar para que exista un bienestar y factores de riesgo psicosocial protectores que eviten la aparición de consecuencias negativas tanto a nivel mental como físico.

De acuerdo a lo anterior, es necesario implementar estrategias que estén direccionadas a trabajar cada uno de los componentes expresados en los diferentes factores de riesgo psicosocial, ya sean extralaborales, intralaborales e individuales.

En cuanto a la responsabilidad, la normatividad en Colombia es muy clara al dar lineamientos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, pero es claro que hace falta precisión a la hora de hablar del cómo, aunque se habla de usar pruebas estandarizadas y que la evaluación y medición deben ser realizadas por un psicólogo que tenga licencia en seguridad y salud en el trabajo. En la actualidad, en Colombia sólo hay una herramienta para la medición de los factores de riesgo psicosocial creada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana. Esta prueba estandarizada se encarga de medir el factor de riesgo extralaboral, siendo el individual medido por una prueba de personalidad y el intralaboral por diferentes encuestas que se deben realizar en las empresas.

Sin embargo, es necesario generar nuevos instrumentos que permitan un diagnóstico completo ampliando la búsqueda hacia factores de orden fisiológico, anatómico y psicológico, creando equipos interdisciplinarios, lo cual debe ser clarificado, por no decir exigido, garantizando así que la información posea la mayor veracidad posible.

Lo anterior, permitiría desarrollar políticas y ejecutar acciones en pro de prevenir la mayor cantidad de enfermedades derivadas de la exposición a estos riesgos; e inclusive, puedan ser adoptadas como políticas públicas para el mejoramiento de salud ocupacional a nivel nacional.

También es necesario, que al igual que existen protocolos para hacer evaluaciones médicas, se creen protocolos para evaluar aspectos de la personalidad y el comportamiento. En Colombia ya hay pruebas estandarizadas como el 16 PF que evalúa 16 factores de la personalidad, que están presentes en todo el ser humano, mostrando cuáles son los más significativos en cada persona pero también cuales pueden ser factores que afectan las respuestas frente al entorno, como lo son la inseguridad y la ansiedad alta.

Es necesario desarrollar otros mecanismos aparte de la mencionada batería del Ministerio, que nos permitan realizar evaluaciones del riesgo psicosocial, que

favorezcan su identificación y por consiguiente el desarrollo de un diagnóstico preciso que le sirva a las empresas y a los responsables para desarrollar las políticas internas de intervención con el fin de aminorar el efecto.

Es importante aclarar que toda la normatividad colombiana establecida sobre los factores de riesgo psicosocial está reglamentada por el Ministerio de la Protección Social, enunciándolo de forma implícita como un tema que afecta la salud del trabajador, tanto física como mental. Sin embargo, esto se da en el ámbito laboral, lo que hace necesario que el Ministerio de Trabajo tome potestad sobre el tema y empiece también a reglamentarlo.

Ahora, también es importante resaltar que todos hacemos parte de pequeños grupos que conforman una gran sociedad y es responsabilidad de todos contribuir al buen clima y buena salud para el beneficio de todos; por lo tanto, la buena salud mental de una empresa se evidencia en la buena salud de sus empleados, que por consiguiente impacta en sus hogares y en la sociedad.

La salud mental de los trabajadores se debe convertir en un objetivo primordial de las empresas, generando estrategias de vigilancia, monitoreo y prevención de la aparición de trastornos mentales los empleados.

Si bien la Resolución 1016 de 1989 define los “riesgos psicosociales”, sólo es hasta el año 2008, con la Resolución 2646 que se habla claramente la “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo” de los riesgos psicosociales. Analizando esta resolución se comienza con la definición de los riesgos psicosociales y cuáles son los que se deben de tener en cuenta en los lugares de trabajo. Adicionalmente brinda un listado muy específico sobre los factores de riesgos existentes en las empresas y a pesar de que la legislación propone este listado muchos de los factores de riesgos psicosociales no son conocidos por los empleadores y empleados, estos factores de riesgos deberían de ser socializados durante los procesos de inducción o reinducción como son socializados los riesgos físicos donde se le presentan a los empleados los posibles riesgos que puede presentar durante la ejecución de su tarea, pero en la mayoría de los casos en nuestro contexto colombiano los trabajadores no tienen conocimiento que estos factores existen y como protegerse de ellos, aunque a pesar de que según la legislación propone que a la hora de intervenir los riesgos psicosociales estas intervenciones se deben de realizar con las personas directamente interesadas o afectadas.

En cuanto a la prevención la legislación solo propone medidas preventivas referente al acoso laboral sin tener en cuenta los otros factores que tiene identificados y presenta al principio de esta, y realmente existen otros factores psicosociales que se pueden identificar como amenazas o desencadenantes para la aparición del estrés pero dada la legislación solo se tomaría el acoso laboral como amenaza para desencadenar esta patología.

6. CONCLUSIONES

- ✓ La última década, Colombia se ha caracterizado por crear una normatividad efectiva en cuanto a la protección de la población trabajadora, tanto vinculada a la empresa como independiente. Como se describe en esta monografía, es posible evidenciar cómo desde la aparición de la Resolución 2646 en el año 2008, la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial se ha nutrido a través de decretos y resoluciones.
- ✓ Es necesario generar acciones que promuevan el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos psicosociales en las empresas. Esto permite implementar nuevas herramientas de prevención y la mitigación de los efectos colaterales del bajo control de los riesgos psicosociales, como lo son trastornos mentales y enfermedades físicas ya nombradas en la tabla de enfermedades.
- ✓ Se considera el estrés como la única respuesta de los trabajadores a los riesgos psicosociales y de igual forma, como el único desencadenante de trastornos de ansiedad, depresión y ciertas enfermedades físicas.
- ✓ Frente a la normatividad colombiana, es importante crear una ley que reglamente todo el ejercicio profesional sobre los riesgos psicosociales existentes en las empresas, para mitigar el efecto y las consecuencias derivadas del estrés generado en los entornos laborales, es necesario ampliar la mirada puesto que el acoso laboral no es la única situación que genera estrés en el trabajo.
- ✓ Referente a los factores de riesgo psicosociales intralaborales, es necesario retomar todos los aspectos tenidos en cuenta en la resolución 2646 de 2008. Estos factores no solo van direccionados al acoso laboral; por lo tanto, la gestión organizacional y las estrategias que se planean y ejecutan a nivel empresarial deben gestionar el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa, evitando así la aparición de respuestas físicas y mentales que generen ausentismo, incapacidades y enfermedades laborales que afecten tanto el rendimiento del empleado como la rentabilidad de la empresa.
- ✓ Si bien todos los factores de riesgo psicosociales extralaborales no pueden ser controlados por la empresa, sí se pueden hacer ajustes, como horarios laborales flexibles, transporte desde el lugar de trabajo hasta las empresas, asegurar la afiliación a seguridad social, promover diferentes actividades para el aprovechamiento del tiempo libre y la pertenencia a redes sociales.

- ✓ En cuanto al riesgo psicosocial individual, es importante hacer vigilancia de las características de personalidad de los trabajadores, tanto de los antecedentes personales como familiares de enfermedades físicas y mentales. El uso de exámenes de ingreso es un punto de partida para determinar en qué estado llega el futuro empleado y si es pertinente su ingreso, así como también lo es la visita domiciliaria, en la cual se obtiene información valiosa sobre su entorno y, también es necesario el uso de herramientas como el coaching y la asesoría psicológica individual para que los empleados puedan trabajar sobre las situaciones personales que les generan molestias y pueden afectar el rendimiento laboral.
- ✓ Es necesario vincular los programas de vigilancia y control que ejecutan las empresas con la legislación y las políticas sobre el cuidado de la salud mental, con las directrices y el rol de asesor que tienen las ARL en materia de prevención de los riesgos psicosociales.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Resolución 2646 de 2008 Responsabilidades para la identi- -
resolucion_2646_2008.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from:
http://www.arsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf
2. Comité Mixto OMS/OIT 1950 [Internet]. [Cited 2015 May 27]. Available from:
http://whqlibdoc.who.int/trs/WHO_TRS_135_spa.pdf
3. FACTORES_Texto.pdf [Internet]. [Cited 2015 Apr 27]. Available from:
http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
4. García Rubiano M, Rubio PA, Bravo L. Relation between psycho-social risk factors and the resistance to change organizational in personnel of security of a company of the tertiary economic sector. Divers Perspect En Psicol. 2007 Dec;3(2):301–15.
5. 12021522004.pdf [Internet]. [Cited 2015 Apr 27]. Available from:
<http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
6. Prevención Psicosocial en la Pyme: [Internet]. [Cited 2015 May 6]. Available from: <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel1apartado1.html>
7. Artículo_3.pdf [Internet]. [Cited 2015 Apr 29]. Available from:
http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen10_numero2/articulo_3.pdf
8. Salud Ocupacional: Manejo del estrés laboral [Internet]. [Cited 2015 Apr 27]. Available from:
http://colsubsidio.gestionhumana.com/BancoConocimiento/S/salud_ocupacional_y_manejo_del_estres_laboral/salud_ocupacional_y_manejo_del_estres_laboral.asp
9. ENCUESTA SALUDazul.pmd - l_encuesta_nacional_colombia2.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 6]. Available from:
http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/l_encuesta_nacional_colombia2.pdf
10. Consulta de la Norma: [Internet]. [Cited 2015 May 6]. Available from:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
11. Ley 57 de 1915 [Internet]. [Cited 2015 May 19]. Available from:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998>

12. Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

13. Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

14. Convenio C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301

15. Resolucion 1016 de 89. Progrmas de Salud Ocupacional.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

16. Decreto Ley 1295 de 94 Sistema General de Riesgos Profesionales.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 19]. Available from: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>

17. Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014 [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-agosto-decretos-2014/3708-decreto-1477-del-5-de-agosto-de-2014.html>

18. LEY_1010_2006 [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

19. Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales.

20. Decreto 652 [Internet]. [Cited 2015 May 19]. Available from: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

21. Decreto 1356 [Internet]. [Cited 2015 May 19]. Available from: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>

22. Ley 1562 de 2012.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

23. Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 [Internet]. [Cited 2015 May 19]. Available from: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>
24. Género, salud y seguridad en el trabajo [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
25. Violencia laboral- Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 19]. Available from: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>
26. Decreto 2566 DE 2009 – Tabla de Enfermedades Profesionales [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: <http://www.oiss.org/estrategia/DECRETO-2566-DE-2009-sobre-Tabla.html>
27. Manual de psicopatología Amparo Belloch vol 2 [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: <http://www.slideshare.net/anavictoria2010/manual-de-psicopatologa-amparo-belloch-vol-2>
28. SOLVE_Trainers_guide_SPA.vp - wcms_203378.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
29. ¿Qué es la presión arterial alta? - NHLBI, NIH [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: <http://www.nhlbi.nih.gov/health-spanish/health-topics/temas/hbp>
30. ¿Qué es la presión arterial alta? - NHLBI, NIH [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: <http://www.nhlbi.nih.gov/health-spanish/health-topics/temas/hbp>
31. INFORME_EJECUTIVO_II ENCSST.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSST.pdf
32. VIGILANCIA_EPIDEMIOLOGICA_DE_LOS_FACTORES_PSICOSOCIALE S.PDF [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://www.cpzulia.org/ARCHIVOS_SSA/VIGILANCIA_EPIDEMIOLOGICA_DE_LOS_FACTORES_PSICOSOCIALES.PDF

33. Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 12].
Available from:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>