

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL



LA JORNADA DE TRABAJO PROLONGADA, FACTOR DETERMINANTE EN EL
RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

TRACY JOHANA BELTRÁN OSPINA

ERIC SAID CUBILLOS BURITICÁ

DIANA YULIE JARAMILLO HIGUITA

MARY SULEY OSPITIA ORTIZ

JULIETH CATHERINE VARGAS CALDERÓN

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo 6 2023

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

LA JORNADA DE TRABAJO PROLONGADA, FACTOR DETERMINANTE EN EL
RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

TRACY JOHANA BELTRÁN OSPINA

ERIC SAID CUBILLOS BURITICÁ

DIANA YULIE JARAMILLO HIGUITA

MARY SULEY OSPITIA ORTIZ

JULIETH CATHERINE VARGAS CALDERÓN

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos
Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

OSCAR DARÍO SALAMANCA RODRÍGUEZ

Docente Especialización en Gerencia en Seguridad y salud en el trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo 6 2023

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a todas las personas que han sido afectadas por los riesgos psicosociales en el entorno laboral y a aquellos que luchan por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en todos los sectores.

Esperamos que este trabajo pueda contribuir en la prevención y promoción de factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y promover la salud y bienestar de los trabajadores.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Agradecimientos

Queremos expresar un profundo agradecimiento a nuestras familias por todo el apoyo brindado durante este trabajo de grado; reconocerles su apoyo y motivación durante todo el proceso de investigación y redacción de este documento.

Sabemos que en muchas ocasiones no pudimos compartir fechas u ocasiones especiales con ustedes debido a las largas horas que dedicábamos a la investigación y la redacción del mismo, pero gracias a su paciencia y comprensión, pudimos culminar este importante logro académico.

De nuevo, les agradecemos por su apoyo incondicional y por ser nuestra fuente de motivación para alcanzar nuestras metas, este logro también es de ustedes.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

CONTENIDO

	pg.
Resumen Ejecutivo	7
INTRODUCCIÓN	8
1. PROBLEMA	10
1.1 Descripción del problema	10
1.2 Pregunta de investigación	11
2. OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo general	13
2.2 Objetivos específicos	13
3. JUSTIFICACIÓN	14
4. MARCO DE REFERENCIA	16
4.1 Marco teórico	17
4.1.1 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo	18
4.1.2 Impacto en la salud de los trabajadores	20
4.1.3 Riesgos psicosociales en Colombia	21
4.2 Marco legal	21
5. METODOLOGÍA	24
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	24
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	24
5.3 Instrumentos	26
5.4 Procedimientos	27
5.5 Análisis de información	27
5.6 Consideraciones éticas	27

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

7.1 Identificación de los factores de riesgo psicosocial asociados a trabajadores con jornadas laborales prolongadas	29
7.1.1 Características del grupo social de trabajo: El clima laboral	29
7.1.2 Condiciones del medio ambiente de trabajo: El diseño del puesto de trabajo	31
7.1.3 Jornada de trabajo: Horarios cambiantes e imprevisibles	32
7.1.4 Condiciones de la tarea: Intensidad del ritmo de trabajo	33
7.2 Comprensión del impacto de la duración de la jornada laboral en la salud psicológica de los trabajadores	34
7.3 Verificación de las políticas y prácticas organizacionales que promueven la reducción de la jornada laboral y la prevención del riesgo psicosocial asociado a la carga laboral	36
7.3.1 Políticas y prácticas organizacionales para la reducción de la jornada laboral	37
7.3.2 Riesgo psicosocial asociado a la carga laboral	38
8. CONCLUSIONES	40
9. RECOMENDACIONES	42
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS EN EL TRABAJO Y LISTAS	56
Anexo 1: Bases de Datos RAE	56
Anexo 2: Arboles de Causas	56

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Resumen Ejecutivo

El riesgo psicosocial es una condición que puede afectar a cualquier trabajador, independientemente de la industria o del tipo de trabajo que desempeñe es por esto que nuestro objetivo es promover la disminución del tiempo de trabajo como contribución a la prevención del riesgo psicosocial.

En esta monografía se abordó el riesgo psicosocial con respecto a la Jornada Laboral y su impacto en la salud de los trabajadores, construyendo una base de datos y analizando los documentos obtenidos estableciendo la definición, causas, consecuencias y estrategias para prevenir y gestionar en el lugar de trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un tema crucial en cualquier ámbito laboral. Si bien la prevención de accidentes y lesiones físicas son de gran importancia, cada vez se presta más atención al impacto del entorno laboral en la salud mental de los trabajadores.

Los factores psicosociales, como la carga física, la gestión organizacional, la jornada de trabajo y las características de la organización del trabajo pueden tener un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores y, por ende, en su desempeño y productividad. Se debe destacar la importancia de los riesgos psicosociales emergentes profundizando en el tema mediante nuevas investigaciones de enfoque cuantitativo, de tipo longitudinal y experimental.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye una parte importante en el sentido de vida de todo ser humano, sin embargo, también puede llegar a afectarlo de manera negativa especialmente si no se tiene una adecuada limitación de tiempo y espacio, es por ello que se debe prestar especial atención a la disminución del tiempo de trabajo y cómo ello contribuye a la prevención del riesgo psicosocial.

Mediante el Análisis documental descriptivo enfocado cualitativamente se estableció que la jornada de trabajo prolongada ha sido identificada como un factor determinante en el aumento del riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Investigaciones recientes indican que las largas horas de trabajo se asocian con un mayor estrés, agotamiento emocional y fatiga, lo que puede aumentar la probabilidad de accidentes laborales, disminución del rendimiento laboral y problemas de salud mental.

Ante el interrogante ¿La disminución del tiempo de trabajo contribuye a la prevención del riesgo psicosocial? Se determinó que el impacto de las jornadas de trabajo prolongadas en la salud mental y física de los trabajadores y su efecto en la calidad del trabajo, la productividad y la seguridad laboral es un tema de preocupación creciente para las empresas, los trabajadores y los reguladores. En este sentido, se han desarrollado diversas medidas preventivas para minimizar los riesgos psicosociales, incluyendo el establecimiento de límites a la duración de la jornada laboral y la promoción de prácticas saludables en el lugar de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Es importante destacar que una jornada prolongada de trabajo puede generar problemas en la salud mental de los trabajadores, tales como el estrés, la ansiedad y la depresión. Además, puede afectar la vida personal de los empleados, como su relación con la familia y su tiempo libre, lo que también puede aumentar los niveles de estrés y ansiedad. Por lo tanto, es crucial que los empleadores tomen en cuenta estos factores y promuevan una cultura de trabajo saludable, que incluya la implementación de pausas activas, la promoción de hábitos de vida saludable y la reducción de la jornada laboral.

La búsqueda permanente de nuevas y variadas estrategias de prevención en riesgo psicosocial puede aportar a la productividad de las empresas mejorando así la calidad de vida de su talento humano a la vez que incrementa sus utilidades; al tener en cuenta la reducción de la jornada laboral se pueden ofrecer mayores oportunidades de empleo a la población en general logrando que esta entregue su fuerza de trabajo sin poner en riesgo su bienestar.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

1. PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

“Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo (...) a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (...) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar.” (1948 - Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas) (Naciones Unidad, s.f.).

A partir de la anterior premisa, se infiere que de manera conexa el trabajo contribuye al bienestar, la salud y la vida tanto individual como familiar y colectiva; siendo de esta manera un derecho fundamental del ser humano. Cuando se habla de salud, no solo se hace referencia a la salud física, sino también, a la salud mental.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, aproximadamente el 60% de la población mundial trabaja y para el año 2019 se consideró que el 15% de la población adulta trabajadora sufrió algún tipo de trastorno mental; también se estima que anualmente gracias a la depresión y la ansiedad se pierden alrededor de 12.000 millones de días laborales, lo que en costos equivale aproximadamente a 1 billón de dólares en productividad.

Las cifras anteriores demuestran que, aunque se busque crear y mantener entornos laborales seguros, dignos y sanos, aún hay un largo recorrido que asegure medidas efectivas con el fin de prevenir los riesgos para la salud mental en el trabajo, así como el apoyo que se debe brindar a los trabajadores que padecen trastornos mentales.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

En Colombia se estima que 2 de cada 3 trabajadores presentan exposición a riesgo psicosocial y entre el 20% y el 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de fatiga emocional y física; lo anterior de acuerdo con la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual fue realizada en el año 2013 (Córdoba L., et. al, 2022 citó Ministerio de Trabajo, 2013). Se identificó que desde el año 2009 hasta el 2013 las patologías mentales consecuentes del estrés incrementaron en un 43%.

Durante esta encuesta también se logró identificar que aproximadamente el 60% de los empleados atienden usuarios y que 47.47% mantiene una carga mental alta o muy alta (...)

El exceso de trabajo y el horario laboral prolongado son problemas comunes en muchos países. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo, aproximadamente el 36% de los trabajadores trabajan más de 48 horas a la semana.

Además, el exceso de trabajo también puede afectar la salud mental de los trabajadores, aumentando el riesgo de depresión, ansiedad y agotamiento emocional. Estas estadísticas muestran la necesidad de abordar la problemática del exceso de trabajo y de establecer horarios laborales razonables para proteger la salud de los trabajadores.

Por esta razón, es importante aprender a evaluar, prever y gestionar los riesgos psicosociales en las empresas para cuidar la salud y el bienestar de los colaboradores por ello es indispensable responder el siguiente interrogante: ¿La disminución del tiempo de trabajo contribuye a la prevención del riesgo psicosocial?

1.2 Pregunta de investigación

¿La disminución del tiempo de trabajo contribuye a la prevención del riesgo psicosocial?

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Analizar cómo la disminución de la jornada laboral previene el riesgo psicosocial al que los trabajadores están expuestos.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Analizar el impacto de la jornada laboral prolongada en la salud de los trabajadores y las estrategias de mitigación y prevención del riesgo psicosocial en las empresas

2.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial asociados a trabajadores con jornadas laborales prolongadas.
- Entender como la duración de la jornada laboral contribuye en el impacto de la salud psicológica de los trabajadores.
- Verificar las políticas y prácticas organizacionales que promueven a la reducción de la jornada laboral y a la prevención del riesgo psicosocial asociado a la carga laboral.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

3. JUSTIFICACIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un tema crucial en cualquier ámbito laboral, si bien la prevención de accidentes y lesiones físicas son de gran importancia, cada vez se presta más atención al impacto del entorno laboral en la salud mental de los trabajadores. El riesgo psicosocial en SST es un problema que puede afectar a cualquier trabajador, independientemente del sector en el que se encuentre. En los diferentes sectores laborales, los trabajadores están expuestos a diversos factores psicosociales que pueden tener un impacto negativo en su salud mental, tales como el estrés, la presión por alcanzar objetivos, la falta de reconocimiento, el acoso laboral y otros.

Por lo tanto, es esencial analizar los riesgos psicosociales en trabajadores que están expuestos a tiempos largos de trabajo y cargas laborales no adecuadas para poder prevenir y gestionar los factores que puedan afectar negativamente su salud mental. Esto es especialmente importante considerando que en la actualidad la actividad laboral suele caracterizarse por tener altos niveles de competitividad y exigencia, lo que puede contribuir al desarrollo de problemas de salud mental en los trabajadores.

Además, es importante destacar que los problemas de salud mental en los trabajadores no solo afectan su bienestar personal, sino que también pueden tener un impacto en su desempeño y productividad, lo que puede afectar negativamente el rendimiento y la eficiencia de la empresa. Por esta razón, la identificación, prevención y gestión de los riesgos psicosociales por carga laboral se convierte en una prioridad para proteger tanto la salud mental como el desempeño laboral de los trabajadores.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

El riesgo psicosocial tiene “una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno B.,2011).

Entre los riesgos psicosociales se encuentran:

- Contenido de trabajo.
- Carga y ritmo de trabajo (desempeño del trabajo).
- Tiempo de trabajo.
- Participación y control.
- Desempeño de rol.
- Desarrollo profesional.
- Relaciones interpersonales/apoyo social” (INSST, 2022).

Para ello es importante identificar y comprender los factores que pueden afectar la salud mental de los trabajadores y, por ende, su desempeño laboral. Identificar, prevenir y gestionar los riesgos psicosociales asociados a la Carga laboral y como se puede contribuir a promover un ambiente laboral saludable y seguro, y mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

4. MARCO DE REFERENCIA

Existen varias instituciones que exponen los principios y teorías sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), siendo estas la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), organismos internacionales que se han unido con el fin de establecer convenios para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo. Estos organismos proporcionan herramientas que invitan a las naciones a tomar medidas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, lo que puede contribuir a aumentar la productividad y el bienestar social de la población trabajadora a nivel mundial (Moncada N., 2021, citando a Aguillón Ramírez, M.C., 2014).

La relación entre la salud y el trabajo es conocida como salud laboral, la cual puede ser positiva o negativa y tener efectos virtuosos o viciosos. Si las condiciones laborales son adecuadas, se puede mejorar la salud laboral, lo cual se traduce en un alto desempeño y calidad en el trabajo. Sin embargo, condiciones inadecuadas de trabajo pueden desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte (Benavides F. et al., 2000).

La salud laboral busca preservar el bienestar del trabajador de una manera integral teniendo en cuenta los aspectos: físico, social y mental, relacionados con las condiciones de trabajo consiguiendo así vigilar estos aspectos para garantizar una seguridad total en el trabajo y la armonización del ambiente laboral con las competencias de cada trabajador (Benavides F., et al., 2000).

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Aunque están surgiendo factores de riesgo psicosocial derivados de las nuevas formas de trabajo, todavía persisten los riesgos laborales clásicos, como los riesgos físicos y mecánicos, que se unen al estrés, el mobbing y la confusión de rol en el complejo panorama actual del mundo laboral (Artasoz L., 2002 citado por Gómez I., 2007).

4.1 Marco teórico

La Resolución 2646 de 2008, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 2764 de 2022, están relacionados con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en Colombia, y en particular, con la prevención y el control de los riesgos psicosociales.

La Resolución 2646 de 2008 establece las disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como la promoción de un entorno organizacional favorable para la salud mental de los trabajadores.

El Decreto 1072 de 2015 establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), un proceso lógico y por etapas que incluye la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales.

El concepto de riesgo psicosocial se ha convertido en un tema relevante en la seguridad y salud en el trabajo (SST) debido a su impacto en la salud mental de los trabajadores y en la eficiencia y productividad de las empresas.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

“Los «riesgos psicosociales en el trabajo» se han definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” (Universitat de València, s.f.)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido la importancia de la gestión de los riesgos psicosociales en SST., en su informe de datos y cifras "Salud mental en el lugar de trabajo", la OMS señala que los riesgos psicosociales se pueden prevenir “mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos de trabajo” (OMS, 2022).

4.1.1 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se utiliza el término "factores psicosociales" para referirse a los riesgos para la salud que tienen su origen en la forma en que se organiza el trabajo, y que pueden producir respuestas de diversos tipos: fisiológicas, emocionales (tales como ansiedad, depresión o apatía), cognitivas (reducción de la capacidad de concentración o toma de decisiones, por ejemplo) y conductuales (como el abuso de sustancias o la violencia), lo que puede llevar a enfermedades en ciertas circunstancias, tales como su intensidad, frecuencia y duración (Universitat de València, s.f.).

Por lo anterior, de acuerdo a la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo y Protección Social, los riesgos psicosociales se clasifican en:

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

- Factores de riesgo extralaboral: son aquellos que se presentan fuera de las actividades laborales y se relacionan con el entorno social del empleado, su vida personal y su situación económica.
- Factores de riesgo individuales: relacionado con las características propias del trabajador tales como: condiciones de salud, estilo de vida, información socio demográfica.
- Factores de riesgo psicosocial intralaborales: son aquellos que tienen su origen en la organización y desarrollo de las tareas y actividades laborales. Algunos ejemplos de estos factores incluyen la carga de trabajo, la presión por cumplir objetivos o plazos, la falta de autonomía o control sobre el trabajo, la falta de apoyo social o de recursos para realizar las tareas, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente monografía abordó el siguiente factor psicosocial intralaboral como insumo para su correspondiente análisis:

- Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional, literal k de la Res. 2646 de 2008. Para la revisión de la jornada de trabajo se debe “contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2008).

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

4.1.2 Impacto en la salud de los trabajadores

Los riesgos psicosociales en el trabajo pueden tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores, afectando tanto su salud mental como física. Un estudio de Rugulies et al. (2002), citado por Arango J. et al. (2018), se encontró que los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés laboral tienen un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y depresión. Además, los riesgos psicosociales en el trabajo pueden tener un impacto en el absentismo laboral, la rotación laboral y la productividad de las empresas (WHO, 2010).

Dentro de las estrategias para la gestión efectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo se proponen diferentes estrategias que incluyen la evaluación de los riesgos, la prevención, la intervención y la promoción de la salud mental (WHO, 2010).

La prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo implica la eliminación o reducción de los factores de riesgo, así como la promoción de un ambiente de trabajo saludable y seguro (WHO, 2010). Las medidas preventivas pueden incluir la implementación de políticas y procedimientos de gestión de los riesgos psicosociales, la formación y capacitación de los trabajadores y la promoción de una cultura de respeto y apoyo en el trabajo.

La promoción de la salud mental en el trabajo implica la implementación de políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y seguro, así como el apoyo a los trabajadores para que mantengan y mejoren su salud mental (WHO, 2010). Las medidas para la promoción de la salud mental pueden incluir la implementación de programas de bienestar en el trabajo, la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la formación y capacitación en habilidades para la gestión del estrés y la promoción de una cultura de apoyo y respeto en el trabajo.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

4.1.3 Riesgos psicosociales en Colombia

En Colombia, la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo ha adquirido una mayor importancia en los últimos años. La Resolución 2646 de 2008 establece los lineamientos para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en Colombia. Además, la Ley 1562 de 2012 establece la obligación de los empleadores de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores.

La Norma Técnica Colombiana NTC ISO 10075-1:2007 establece la metodología para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo. Esta norma define los factores psicosociales como “las condiciones del ambiente laboral y organizacional que influyen en la satisfacción del trabajador y en su salud, pudiendo afectar su desempeño y su bienestar”. La norma propone una serie de indicadores para la medición de los factores psicosociales, que se pueden agrupar en cuatro categorías: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y conflicto de roles.

En Colombia, se ha desarrollado una normativa específica para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, a través del Decreto 1072 de 2015, en el que se establecen los lineamientos para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los riesgos psicosociales en las empresas del país.

4.2 Marco legal

- Resolución 2400/1979: Mediante el cual se crea el estatuto de seguridad industrial
- Ley 9/1979: Código sanitario nacional.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

- Decreto 614/1984: Creación de bases para la organización de la salud ocupacional
Constitución política de Colombia de 1991 Art. 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Decreto 1295 de 1994: El objetivo del sistema general de riesgos profesionales es establecer las actividades de promoción y prevención tendientes contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- Decreto 1832/1994: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Art. 1 Núm. 42: patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo/ monótono o combinados, con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable.
- Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 2646/2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de origen de las patologías causadas por el estrés.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

- Ley 1562/2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- 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).
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Resolución 0312 de 2019: En la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
- Resolución 2764/2022: Adopta como referentes técnicos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

5. METODOLOGÍA

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El presente estudio se realizó mediante una metodología de tipo documental descriptiva, con un enfoque cualitativo basado en la compilación de documentos y análisis de los mismos, considerando en esta selección, escritos relacionados con la descripción de los factores de riesgo psicosocial y las afectaciones en la salud de los trabajadores que tienen jornadas de trabajo prolongadas, además de las estrategias que se vienen implementando en el mundo laboral.

Esta monografía de compilación se orientó en hacer visibles las consecuencias del exceso de trabajo en las vidas de las personas que se ven afectadas por circunstancias negativas en su entorno laboral y que sean tenidas en cuenta estrategias de minimización del riesgo entre ellas, especialmente la disminución y/o flexibilización de la jornada de trabajo.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Para la siguiente investigación se empieza con la indagación de textos académicos utilizando palabras y frases clave como: riesgo psicosocial, salud mental, jornada laboral extensa, impacto sobre la salud, reducción, flexibilización, burnout, horario de trabajo, sobrecarga laboral, exposición, bienestar laboral, bienestar personal, riesgo laboral.

Para este estudio los insumos se obtuvieron de otras investigaciones, las cuales fueron recolectadas, sistematizadas y finalmente se procesaron los datos para obtener resultados.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

En la construcción de la base de datos bibliográfica se tuvieron en cuenta frases clave relacionadas directamente con el tema de interés utilizando operadores booleanos:

- Riesgo psicosocial AND jornada laboral
- Jornada de trabajo AND riesgo psicosocial
- Turnos AND stress
- Horas extras AND riesgo psicosocial
- Salud mental AND horario laboral
- Horario laboral OR jornada laboral
- Burnout OR fatiga mental
- Bienestar AND salud mental
- Factores de riesgo AND salud mental
- Prevención AND riesgo psicosocial
- Flexibilización laboral OR prevención
- Reducción de la jornada de trabajo OR flexibilización laboral
- Sobrecarga de trabajo AND turnos nocturnos
- Fatiga mental AND burnout

Además, se realizó una búsqueda especializada en bases de datos asociadas en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, psicología y medicina que resultaron muy útiles para el desarrollo de este documento, luego de ello se revisó literatura existente relacionada, que es una estrategia importante en la búsqueda de información relevante sobre el tema a tratar. Finalmente, las palabras y frases clave se incluyeron también en bases de datos como Scielo y Dialnet.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

5.3 Instrumentos

Dentro de los instrumentos que se utilizaran tenemos la creación de una base de datos de los documentos consultados en formato Office- Excel denominada “Resumen Analítico Especializado – RAE”, que permitirá desglosar la información general de cada referencia bibliográfica incluyendo:

Resumen

Ficha bibliográfica

Descripción del documento

Autores

Año de publicación

Link de acceso

Nombre del consultor o estudiante que hace la consulta

Palabras clave

Título

Para el caso de la monografía fue necesario (y recomendable) la construcción de una base de datos teniendo en cuenta 30 artículos. Esto permitió organizar la información para su debido procesamiento.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

5.4 Procedimientos

La base de datos bibliográficos denominada “Resumen Analítico Especializado – RAE” se construyó en conjunto por todos los miembros del equipo investigador quienes ingresaron palabras y frases clave relacionadas con el tema objeto de estudio en los buscadores web o motores de búsqueda, las cuales fueron previamente definidos con el fin de obtener información académica que sirvió de insumo para la consecución de los objetivos perseguidos en la monografía.

5.5 Análisis de información

El análisis de la información se realizó mediante del software de análisis de datos MAXQDA, en la versión gratuita; allí se cargaron los documentos a analizar e indicar los criterios de búsqueda concordantes con los temas a tratar en la presente monografía. De acuerdo con el punto de partida mencionado, se asociaron y/o concatenaron los documentos que se identifiquen para cada objetivo específico.

5.6 Consideraciones éticas

Los miembros del equipo de este trabajo se comprometen a trabajar de manera ética y respetuosa de la comunidad académica evitando cualquier violación a los derechos de autor, plagio o apropiación de ideas. La principal finalidad de esta investigación es aportar a la salud y bienestar de una comunidad siguiendo los protocolos señalados por la Institución para la cual se

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

realiza , respetando los lineamientos y valores que se inculcan a través de la enseñanza y valoración de la investigación que pretende por medio de la realización de ejercicios explorativos, crear mejores profesionales para una sociedad que cada día se nos presenta más afectada por los diversos factores que influyen en su desarrollo.

7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Mediante la revisión exhaustiva bibliográfica en donde se encontraron textos referentes a los tres objetivos específicos de la presente monografía, una vez filtrada y analizada la información teniendo en cuenta el software MaxQDA, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

7.1 Identificación de los factores de riesgo psicosocial asociados a trabajadores con jornadas laborales prolongadas

Las largas jornadas de trabajo comúnmente desencadenan los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se observan en características de tiempo y espacio, dependiendo de la labor que se realice en el lugar; es por esto que identificar cada uno de los factores que pueden evidenciarse por las jornadas prolongadas de trabajo es casi imposible, pues es la combinación de varios de ellos de acuerdo con la actividad realizada por el trabajador; sin embargo, encontramos a continuación algunos factores que pueden llegar a extender las jornadas de trabajo y generar el posible riesgo.

7.1.1 Características del grupo social de trabajo: El clima laboral

Al igual que los demás factores, es determinante en la forma como se maneja dentro de los sitios de trabajo, pues hace la diferencia en el impacto a los trabajadores, impacto que pueden ser tanto de influencia positiva como negativa.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

El clima laboral va encaminado a la forma como se suplen las diferentes necesidades de los trabajadores y la satisfacción de estas mediante las comunicaciones verbales o no, que se puede dar en diferentes vías dentro del espacio de trabajo.

Villagrán (2016) indica en su trabajo que: “*Salinas (2001) propone tres aspectos importantes que son la justicia, confianza y atención (...)*”; para desarrollar estas tres manifiesta que: *i) la **justicia** tiene que ver con las herramientas que el empleador facilita a los trabajadores, con el fin de desarrollar a cabalidad las actividades para las que han sido contratados; en nuestro análisis identificamos como el hecho de entregar o no los instrumentos necesarios influye en la satisfacción que el trabajador pueda sentir por el desarrollo de su trabajo y de esta forma lo expresará al resto de sus compañeros, jefes e incluso a sus dependientes; también puede denotar el tiempo que tarda el trabajador en cumplir con sus responsabilidades y si estas responsabilidades pueden ser gestionadas dentro de su jornada laboral o por el contrario debe utilizar su tiempo personal. ii) la **confianza** advierte el espacio y la libertad que da el empleador al trabajador para desarrollar sus actividades laborales y dar cumplimiento cabal a las labores encomendadas, de esta forma se crea la responsabilidad necesaria para la realización satisfactoria de las actividades del cargo, lo que genera en el trabajador un crecimiento profesional, iii) finalmente la **atención**, esa misma habilidad de escuchar y observar las necesidades laborales e incluso personales que pueda tener el trabajador, incluyendo los caminos y diferentes propuestas o soluciones que hagan sentir al trabajador la importancia que tiene para el empleador y el sentido de pertenecía por parte del trabajador.*

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

7.1.2 Condiciones del medio ambiente de trabajo: El diseño del puesto de trabajo

Teniendo en cuenta que los empleos deben adaptarse principalmente a las necesidades de los trabajadores, se busca a través un mejor diseño conseguir la eficiencia de los mismos disminuyendo su rotación.

Un óptimo diseño puede evitar la rotación del personal de una empresa, mejorar el rendimiento de sus empleados, mejora el ausentismo laboral.

“Se convierte en factor de riesgo cuando las condiciones de las áreas de trabajo, los planos, los espacios, las herramientas, los equipos, las máquinas de trabajo o requerimientos (demandas) de la tarea no corresponden a las aptitudes físicas del trabajador (Ministerio de Protección Social, 2011).

Rodriguez M., (2012) identifica que en el manual de las características del puesto de trabajo (MCP) (Hackman, R. y Oldham, R., 1976), se indica que “determinadas características del puesto de trabajo potencian un incremento de la satisfacción, el rendimiento y la motivación de los empleados. Este modelo plantea las dimensiones básicas para el diseño de los puestos de trabajo, las cuales constituyen el núcleo de las acciones para el enriquecimiento del puesto”.

Por otro lado, García L., (2013) indica que: Friedman & Greenhaus, (2000); Geurts & Demerouti (2003) “La variedad en el puesto de trabajo pueden tener positivos efectos en la motivación y el despliegue de nuevas habilidades que pueden ser trasferidas para facilitar el funcionamiento en la familia”.

Los puestos de trabajo presentan exigencias biomecánicas de: postura, fuerza y movimiento, cuando estos requerimientos sobrepasan la capacidad de respuesta del individuo o

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

no hay una adecuada recuperación biológica de los tejidos, este esfuerzo puede asociarse con el origen o la presencia de Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME) relacionados con el trabajo (Ministerio de Protección Social, 2011).

7.1.3 Jornada de trabajo: Horarios cambiantes e imprevisibles

Este factor de riesgo se presenta en la mayoría de las actividades laborales existentes, siendo mucho más marcada en ciertos oficios o profesiones que en otras.

Los cambios de horario pueden presentarse por decisión propia del trabajador o por las ordenes que pueda dar el empleador; para contextualizar lo anterior:

Habitualmente cuando la decisión de extender la jornada laboral es del trabajador, indica que la carga de trabajo presentada es más alta de lo que puede resolverse, ejecutarse o gestionarse dentro del tiempo determinado por el empleador, pero la responsabilidad de cumplir y terminar las tareas encomendadas recae exclusivamente sobre el trabajador quien siente la presión y responsabilidad de terminar el quehacer ordenado y aunque no este planeado ni estipulado decide extender su jornada laboral; cabe resaltar de en la mayoría de eventos en los que el trabajador determina extender su jornada laboral sin que haya sido mandato del empleador las horas extras no se pagan, por tanto, el trabajador no recibe ningún tipo de remuneración económica por el esfuerzo y la dedicación adicional.

Los cambios de horarios y la imprevisibilidad de estos por orden del empleador, se presenta en diferentes oficios y profesiones, que, por la exigencia, por la poca cantidad de

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

personas especializadas en algunos temas, por el alza en la productividad de una empresa, por el manejo de una contingencia, entre muchas más situaciones.

Un claro ejemplo de la situación descrita anteriormente se presenta con frecuencia en los profesionales de la salud, quienes habitualmente se ven obligados por sus empleadores para extender sus jornadas de trabajo, incluso hasta doblar sus turnos, con la finalidad de prestar el servicio de manera adecuada e ininterrumpida a los pacientes; aunque debido a la orden de aumentar o doblar la jornada laboral el empleador debe pagar el recargo correspondiente al trabajador, esta remuneración económica no supe el desgaste físico, psicológico y emocional del profesional.

Normalmente los cambios de horario afectan la salud física de los trabajadores, en especial de aquellos que deben trabajar durante los horarios nocturnos, pues como lo mencionan (García y Pérez 2013), tenemos un reloj al que comúnmente se le conoce como biológico, que nos mantiene activos durante el día, pero que al irse acercando la noche la actividad disminuye y el cuerpo se prepara para descansar.

7.1.4 Condiciones de la tarea: Intensidad del ritmo de trabajo

Es un factor de organización temporal relacionado con las exigencias de la carga de trabajo, es el tiempo necesario para realizar una determinada tarea.

El ritmo de trabajo (*carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos*) es un factor relacionado con el tiempo de trabajo el cual deriva un riesgo psicosocial (Vega T., 2018)

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Para determinarlo se debe “tener en cuenta el nivel de concentración y atención necesaria para la ejecución de las tareas, la rapidez con las que hay que realizar esas tareas, si tienen plazos cortos o estrictos, o determinados por máquinas, clientes, procesos productivos, etc.”.

7.2 Comprensión del impacto de la duración de la jornada laboral en la salud psicológica de los trabajadores

Se sabe que el ser humano se encuentra habituado a los ritmos circadianos los cuales lo han acompañado durante la mayor parte de su vida y se han establecido desde la primera infancia, el ritmo relacionado con la luz es dormir en la noche y estar despierto en el día, al invertir estos horarios, se producen cambios físicos, de conducta y mentales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la relación que tiene el trabajador con su familia también se ve afectada siendo esta un pilar en la vida del ser humano, por un lado, sus horarios no corresponden a los de sus seres queridos impidiendo así compartir con ellos tiempo de calidad viéndose afectada sus relaciones interpersonales que generan de esta manera insatisfacción en el empleado (García L., Pérez A., 2013)

Además, la duración de la jornada laboral es un tema que ha sido objeto de debate y estudio en diversas disciplinas, ya que se ha demostrado que puede tener un impacto significativo en la salud de los trabajadores. La salud psicológica es una de las áreas más afectadas por la duración de la jornada laboral, y este es el objetivo de nuestro análisis.

Es importante definir el concepto de salud psicológica. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como un estado de bienestar en el que el individuo es capaz de desarrollar sus

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

habilidades, enfrentar los desafíos normales de la vida, trabajar de manera productiva y fructífera, y contribuir a su comunidad. La salud psicológica puede verse afectada por diversos factores, como el estrés laboral, el acoso, la falta de autonomía y la sobrecarga de trabajo.

En cuanto a la duración de la jornada laboral, los estudios han demostrado que un exceso de horas trabajadas puede tener un impacto negativo en la salud psicológica de los trabajadores. Por ejemplo, en un estudio realizado en España por Meseguer de Pedro et al. (2017), se encontró una asociación significativa entre una mayor duración de la jornada laboral y un mayor riesgo de trastornos mentales y emocionales. Asimismo, en otro estudio realizado en Colombia por Garzón-Sarmiento et al. (2018), se encontró que una jornada laboral prolongada estaba asociada con un mayor riesgo de síntomas de depresión y ansiedad.

La sobrecarga de trabajo también puede ser un factor importante en el impacto de la duración de la jornada laboral en la salud psicológica de los trabajadores. En un estudio realizado en Ecuador por Arcos et al. (2014), se encontró que la sobrecarga de trabajo estaba asociada con un mayor riesgo de estrés laboral y trastornos psicológicos. Asimismo, en un estudio realizado en México por López-Carrillo et al. (2018), se encontró que la sobrecarga de trabajo estaba asociada con un mayor riesgo de trastornos de ansiedad y depresión.

Además, la duración de la jornada laboral puede tener un impacto negativo en la calidad del sueño de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar su salud psicológica. En un estudio realizado en Perú por Mendoza et al. (2016), se encontró que una mayor duración de la jornada laboral estaba asociada con una mayor dificultad para conciliar el sueño y una menor calidad del sueño en general.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

La duración de la jornada laboral se asocia con diversos problemas de salud mental, como el estrés, la depresión, la ansiedad y el agotamiento emocional. Por ejemplo, un estudio realizado en España encontró que los trabajadores que realizaban jornadas laborales largas tenían una mayor probabilidad de sufrir síntomas de depresión y ansiedad, así como una mayor tendencia a consumir alcohol y tabaco como mecanismo de afrontamiento del estrés laboral (González-Romá, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006).

Otro estudio realizado en Colombia encontró que los trabajadores que trabajaban más de 8 horas al día tenían mayores niveles de agotamiento emocional, una mayor percepción de falta de apoyo social y una menor satisfacción laboral (Moncada et al., 2015). Además, un estudio en Ecuador encontró que las largas jornadas laborales contribuyen a una mayor sobrecarga mental y emocional, lo que se traduce en un mayor riesgo de problemas de salud mental (Arcos & Vásquez, 2016).

7.3 Verificación de las políticas y prácticas organizacionales que promueven la reducción de la jornada laboral y la prevención del riesgo psicosocial asociado a la carga laboral

La reducción de la jornada laboral y la prevención del riesgo psicosocial asociado a la carga laboral son temas de gran relevancia en el ámbito laboral actual. La implementación de políticas y prácticas organizacionales que promuevan estos aspectos pueden tener un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores y en la productividad de la empresa. En este sentido, se han llevado a cabo diversos estudios que abordan estas temáticas y en este texto se analizarán algunos de ellos para ofrecer una respuesta al objetivo planteado.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

7.3.1 Políticas y prácticas organizacionales para la reducción de la jornada laboral

En la actualidad, la reducción de la jornada laboral se ha convertido en un tema de gran importancia en el mundo laboral. Diversos estudios han demostrado que la disminución de las horas trabajadas puede tener un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores y en la productividad de las empresas. Por ejemplo, un estudio llevado a cabo por Gálvez y colaboradores (2020) en España, señala que la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales puede aumentar la productividad, disminuir los niveles de estrés y mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

Por otro lado, algunos estudios han encontrado que la reducción de la duración de la jornada laboral puede tener efectos positivos en la salud psicológica de los trabajadores. Por ejemplo, un estudio en Chile encontró que la reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales se asoció con una disminución significativa en los niveles de ansiedad y depresión en los trabajadores (Arenas et al., 2018). De manera similar, un estudio en España encontró que la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales se asoció con una mejora significativa en la calidad de vida y la salud mental de los trabajadores (Sánchez, Díaz, Rodríguez, & Rodríguez, 2018).

En Colombia, la reducción de la jornada laboral también ha sido objeto de estudio. En un trabajo realizado por la Universidad Cooperativa de Colombia (2017), se evidenció que la disminución de las horas trabajadas puede mejorar la salud de los trabajadores, disminuir los accidentes laborales y aumentar la productividad. Además, en este estudio se destacó que la implementación de políticas que promuevan la reducción de la jornada laboral debe ser acompañada de una adecuada distribución del trabajo y una planificación estratégica.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

En cuanto a las políticas y prácticas organizacionales que promueven la reducción de la jornada laboral, se destacan algunas iniciativas implementadas por empresas en distintos países. Por ejemplo, en el estudio de Carvalho y colaboradores (2020) en Portugal, se destaca la implementación de medidas como el teletrabajo, la flexibilidad horaria y el trabajo a tiempo parcial, como estrategias para disminuir la carga laboral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

7.3.2 Riesgo psicosocial asociado a la carga laboral

El riesgo psicosocial asociado a la carga laboral es otro tema relevante en el mundo laboral actual. Diversos estudios han demostrado que una carga laboral excesiva puede generar estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño y otros problemas de salud mental en los trabajadores. Por ejemplo, en el estudio realizado por Ruiz y colaboradores (2020) en Cuba, se evidenció que la carga laboral excesiva puede tener un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores, afectando su calidad de vida y su desempeño laboral.

En este sentido, se han implementado políticas y prácticas organizacionales para prevenir el riesgo psicosocial asociado a la carga laboral. En el estudio de Santillán y colaboradores (2019) en Ecuador, se destaca la implementación de programas de capacitación en técnicas de manejo del estrés y la implementación de políticas de flexibilidad horaria, como estrategias para disminuir el riesgo.

Otros estudios destacan la importancia de la gestión del tiempo y la carga laboral en el bienestar emocional de los trabajadores. Señalan que la sobrecarga laboral se relaciona con un mayor riesgo de estrés y agotamiento emocional, lo que a su vez puede afectar la salud mental y

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

física de los trabajadores. Por lo tanto, es importante que las empresas implementen políticas y prácticas que promuevan la gestión efectiva del tiempo y la carga laboral, y que consideren las necesidades y habilidades individuales de los trabajadores.

En cuanto a la prevención del riesgo psicosocial asociado a la carga laboral, el estudio realizado por la Universidad de La Sabana (2016) señala que las empresas deben implementar programas de prevención de riesgos psicosociales que permitan identificar los factores de riesgo, evaluar su impacto en la salud de los trabajadores y diseñar estrategias para su prevención y control. Estos programas deben ser llevados a cabo por equipos interdisciplinarios que incluyan psicólogos, médicos ocupacionales, especialistas en seguridad e higiene laboral, entre otros profesionales.

Por otro lado, el estudio realizado por la Universidad de Sevilla (2015) destaca la importancia de la participación de los trabajadores en la implementación de políticas y prácticas de reducción de la jornada laboral y prevención del riesgo psicosocial. El estudio señala que la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y en la implementación de medidas preventivas puede mejorar la eficacia de las mismas y aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

8. CONCLUSIONES

- Se identificaron los factores de riesgo psicosocial intralaboral asociado a trabajadores con largas jornadas de trabajo mediante la construcción y análisis de una base de datos de esta manera se concluyó que la carga laboral y la jornada prolongada son potencializados por horarios de trabajo cambiantes, mal clima laboral e intensidad del ritmo de trabajo.

- Apoyados en los estudios revisados en este análisis bajo la base de datos se estableció que la duración de la jornada laboral es un factor determinante en la salud psicológica de los trabajadores. Las largas jornadas laborales y la sobrecarga de trabajo se asocian con un mayor riesgo de problemas de salud mental, como la depresión, la ansiedad y el agotamiento emocional. Además, la falta de tiempo para la vida personal y familiar, la exposición a situaciones estresantes y la falta de control sobre el tiempo de trabajo son factores adicionales que pueden afectar la salud psicológica de los trabajadores.

- La prevención del riesgo psicosocial intralaboral asociado a la carga laboral debe basarse en la reducción de la jornada laboral esta y otras estrategias son temas de gran importancia en la actualidad. Los estudios analizados destacan la necesidad de que las empresas implementen políticas y prácticas que promuevan la gestión efectiva del tiempo y la carga laboral, así como la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y en la implementación de medidas preventivas. Asimismo, es importante que las empresas implementen programas de prevención de riesgos psicosociales que permitan identificar los factores de riesgo, evaluar su impacto en la salud de los trabajadores y diseñar estrategias

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

para su prevención y control. Estas medidas no solo benefician la salud y bienestar de los trabajadores, sino que también pueden mejorar la eficacia y productividad de las empresas en el largo plazo.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

9. RECOMENDACIONES

- Hacer mayor énfasis en los riesgos psicosociales emergentes relacionados con: las tecnologías, los lugares de trabajo, la precariedad en el empleo, el acoso laboral, el trabajo temporal, los cambios sociales, la violencia, entre otros, prestando mayor atención a su impacto actual en la salud mental de los empleados, lo anterior puede ser insumo de una investigación que evalúe su impacto en la salud de los trabajadores actuales.
- Localizar estudios de caso en empresas que aborden el tema relacionado con la disminución de la jornada laboral donde se evalúe la relación de esta y el riesgo psicosocial de sus trabajadores.
- Realizar estudios con población exclusivamente femenina ya que se ha identificado que las mujeres se ven más afectadas por sus jornadas de trabajo a las cuales se adhieren las tareas domésticas que realizan en sus hogares, esto para aportar en la minimización de la inequidad de género.
- Realizar investigaciones de tipo longitudinal con grupos de estudio que presenten afectación a su salud debido a la jornada laboral extendida, en donde se realice un seguimiento mínimo por 10 años que pueda arrojar datos cuantitativos y cualitativos luego de la aplicación de la reducción de la jornada laboral.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

- Realizar una monografía de Análisis de Experiencias: al estudiar los riesgos psicosociales en el trabajo, es importante considerar la perspectiva de los trabajadores. Los empleados pueden proporcionar información valiosa sobre su percepción de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y los factores que los afectan. Por lo tanto, se recomienda incluir en el estudio la perspectiva de los trabajadores a través de entrevistas o cuestionarios diseñados específicamente para recopilar su opinión tomando como partida esta monografía de compilación.
- Al realizar análisis de documentos en Maxqda tener en cuenta que los documentos de gran tamaño complejizan la parametrización de búsqueda y pueden generar inconsistencias con los resultados arrojados ya que la base de datos contiene gran cantidad de información que debe ser complementada con el análisis por parte del lector.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcántara S. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v31n4/spu12405.pdf>. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México.

Arango J. et al. (2018). Síntomas de depresión y factores de riesgo asociados en pacientes con cardiopatía isquémica.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/28210/Sintomas_de_depresion_y_factores_de_ries.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arcos, V., y Vásquez, E. (2016). La sobrecarga mental y emocional como consecuencia de largas jornadas laborales en el sector público del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*.

Arenas, A., et al. (2018). Impacto de la reducción de la jornada laboral sobre la salud mental de los trabajadores en Chile. *Revista Médica de Chile*.

Ávila J. (2016, noviembre 10 2015). Burnout y Problemas de salud mental en docentes: diferentes según características demográficas y sociolaborales.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a09.pdf>

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Banco de España (2023, Febrero 20). Un análisis de la evolución de las horas trabajadas por ocupado en España: desarrollos tendenciales y evolución reciente.

<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/29650/1/be2301-art14.pdf>

Benavidez F. (1997, Julio - Agosto). Salud Laboral Conceptos Técnicas para la prevención de riesgos laborales. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v71n4/recension.pdf>

Benavides F., (2000). Salud Laboral: Conceptos Tecnicos para la Prevencion de Riesgos Laborales. 5ta Edición.

<https://www.berri.es/pdf/SALUD%20LABORAL.%20Conceptos%20y%20t%C3%A9cnicas%20para%20la%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales/9788491136590>

Bernal A. (2019). La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. [Tesis de pregrado].

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/17b791a0-e628-4bd9-8235-e25429d20f47/content>. Universidad cooperativa de Colombia, Ibagué.

Briceño L. (2003, Abril - Junio). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas.

<http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v1n1/v1n1a4.pdf>

Celedón A. (2014, julio 10). Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y

Siniestralidad Labora. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n50/art02.pdf>

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Congreso de la República de Colombia, (1979). Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1177&dt=S>

Congreso de la República, (2012). Ley 1562. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=48365&dt=S>

Congreso de la República (2006). Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=18843&dt=S>

Contreras J. (2012, Mayo 25). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo.

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545893007.pdf>

Córdoba L. et al. (2022, Abril 25). Estrategias de afrontamiento a los factores de riesgo psicosociales en mujeres docentes. [Tesis de posgrado].

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14756/1/TE.RLA_C%c3%b3rdobaLuz-](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14756/1/TE.RLA_C%c3%b3rdobaLuz-AriasJuly-ReinaJenny_2022)

[AriasJuly-ReinaJenny_2022](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14756/1/TE.RLA_C%c3%b3rdobaLuz-AriasJuly-ReinaJenny_2022). Universidad Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá

D.C.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8802&dt=S>

Do Carmo L., (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud.

<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v26n1/enf09110.pdf>

Feo J. (2007). [Tesis de posgrado].

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/54929/FeoArdila%2CJanethMarcela.pdf?sequence=1>. Pontificie Universidad Javeriana, Bogotá D.C.

Fernandez J. (2014, Marzo 13). Es urgente un cambio en los horarios de la jornada laboral.

https://oa.upm.es/44878/1/Diario_de_Navarra.pdf

García L. (2013, Mayo 31). Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia Una revisión de literatura. [Tesis de posgrado].

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/cad4019a-ec90-4ecc-a92a-c8ed6653680f/content>. Universidad del Rosario, Bogotá D.C.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

García N. (2019, Agosto). Impactos en el mercado laboral de la reducción de la jornada laboral.

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27717/1/BCN_Impactos_de_la_reduccion_de_las_horas_de_la_jornada_laboral.pdf

Gil-Monte. (2012, Mayo 30). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Gómez I. (2007). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011

González-Morales, M. G., & Peiró, J. M. (2013). La jornada laboral y su relación con la salud y el bienestar. En A. Peiró (Ed.), Tratado de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Recurso Humano (pp. 243-260). Madrid, España: Síntesis.

Grant, M.J. and Booth, A. (2009), A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. Health Information & Libraries Journal, 26: 91-108.

<https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>

Instituto Colombiano de normas Técnicas Colombianas - Incontec. (2011, febrero 16) Norma Técnica Colombiana NTC- ISO 31000. Gestión del riesgo, principios y directrices.

https://simudatsalud-risaralda.co/normatividad_inv9/normas_tecnicas/NTC-ISO31000_Gestion_del_riesgo.pdf

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST), (2022). Tema 10. Factores de riesgo psicosocial. concepto y caracterización. clasificaciones de factores de riesgo psicosocial. factores de riesgo relativos a las nuevas formas de organización del trabajo y el uso de tecnologías de la información y comunicación (tic).

<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+10.+Factores+de+riesgo+psicos>

[Institucional LASU S.A.S de Acuerdo a la Resolución 0312 de 2019. \[Tesis de posgrado\].](#)

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2621/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Universidad ECCL, Bogotá D.C.

[ocial.pdf](#)

Instituto Politécnico Nacional, Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía Sección de Estudios de Posgrado e Investigación, Ciudad de México.

Mazloum R., (2017). La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento.

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jNxd0Txrnc8J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049431.pdf&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=co&client=firefox-b-d>

Mendoza N. (2018). Jornada laboral en Colombia: análisis a su proceso de transformación [Tesis de pregrado].

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4710/Jornada_laboral_colombia_proceso.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Universidad Gran Colombia, Bogotá D.C.

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Meseguer de Pedro M. et al. (2017). Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA.

<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/72901/1/261741-1029271-1-PB.pdf>

Mesta L. (2020, julio). Carga global de trabajo y salud mental general en choferes de una empresa manufacturera del Estado de México. [Tesis de posgrado].

[https://www.researchgate.net/profile/Fernando-](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Mesta/publication/344341079_Carga_global_de_trabajo_y_salud_mental_general_en_choferes_de_una_empresa_manufacturera_del_estado_de_Mexico/links/5f6a1f1e458515b7cf46cbb1/Carga-global-de-trabajo-y-salud-mental-general-en-choferes-de-una-empresa-manufacturera-del-Estado-de-Mexico.pdf)

[Mesta/publication/344341079_Carga_global_de_trabajo_y_salud_mental_general_en_choferes_de_una_empresa_manufacturera_del_estado_de_Mexico/links/5f6a1f1e458515b7cf46cbb1/Carga-global-de-trabajo-y-salud-mental-general-en-choferes-de-una-empresa-manufacturera-del-Estado-de-Mexico.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Mesta/publication/344341079_Carga_global_de_trabajo_y_salud_mental_general_en_choferes_de_una_empresa_manufacturera_del_estado_de_Mexico/links/5f6a1f1e458515b7cf46cbb1/Carga-global-de-trabajo-y-salud-mental-general-en-choferes-de-una-empresa-manufacturera-del-Estado-de-Mexico.pdf).

Ministerio de gobierno de la república de Colombia, (1994). Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Ministerio de Salud y Protección Social, (2008). 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.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Ministerio de Salud y Protección Social, (2011). Guía Técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional. <https://simeon.com.co/send/9-guias-y-manuales/25-guia-tecnica-para-el-analisis-de-exposicion-a-factores-de-riesgo-ocupacional.html>

Ministerio de Salud y Protección Social, (2015). Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo: Decreto 1072. <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-estrategicos/gestion-del-talento-humano/decretos/decreto-1072-de-2015.aspx>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1979, Enero 23). Resolución 2400. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565&dt=S>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2019). Resolución 0312. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022). Resolución 276. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Ministerio de Salud y Protección Social (2008). 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.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Trabajo de Colombia, (2022). Resolución 2764 de 2022, Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Ministerio de Trabajo, 2019. Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Moncada N., (2021). Diseño del Sistema de Gestión para el Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Limpieza.

Moreno B., (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

Moreno F. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Recuperado el 21 de febrero de 2023.

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Naciones Unidas, (s.f.) Declaración Universal de Derechos Humanos.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Mundial de la Salud - OMS, (2022). La salud mental en el trabajo.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

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

Sánchez J. (2017). Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores. [Tesis de pregrado].

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9443/tmsg1de1.pdf>. Universidad de Islas Baleares, España

Tovar N. (2017). La reducción de la jornada laboral para favorecer los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano de la empresa grupo SOUTO, C.A. municipio Bejuma estado Carabobo. [Tesis de pregrado].

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4741/ntovar.pdf?sequence=1>. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Vega T. (2018, Enero). Distribución del tiempo de trabajo e igualdad efectiva: la inspección de trabajo como garante. [Tesis de posgrado].

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/523515/ttvf.pdf?sequence=1>. Universidad Pompeu Fabra. España

Villagrán M., (2016). Percepción de un grupo de trabajadores del área operativa con horario extendido sobre el efecto que causa en las relaciones laborales y familiares.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Villagran-Maylin.pdf>

Viteri, E. A. (2018). Estudio del alargamiento de la jornada laboral en los resultados organizacionales y en la calidad de vida de los trabajadores en el sector financiero del Ecuador [Tesis de posgrado]. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.

Zapata, A. et al. (2016). Sobrecarga laboral y su efecto en la salud mental de los trabajadores: una revisión narrativa. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1), 101-114. doi: 10.21500/19002386.2626

Zumaeta (2020). La reducción de la jornada laboral y su incidencia en la productividad y calidad de vida del trabajador en lima metropolitana 2019. [Tesis de pregrado].

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7861/zumaeta_cjs.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Universidad de San Martín de Porres, Perú

JORNADA DE TRABAJO Y RIESGO PSICOSOCIAL

ANEXOS EN EL TRABAJO Y LISTAS

Anexo 1: Bases de Datos RAE

Anexo 2: Arboles de Causas