



*Revisión de la literatura aplicada sobre la gestión de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.*

Danna Mitchell Hernández Navarrete Id.000323767

Erika Natalia Ortiz Cubillos Id. 000844675

Katherine Yined Avila Avila Id. 000850157

Yonnis José Bermúdez Castro Id.000851213

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

17 de diciembre de 2022

***Revisión de la literatura aplicada sobre la gestión de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.***

Danna Mitchell Hernández Navarrete Id.000323767

Erika Natalia Ortiz Cubillos Id. 000844675

Katherine Yined Avila Avila Id. 000850157

Yonnis José Bermúdez Castro Id.000851213

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

Asesor:

Wilder Hernández Duarte

Fisioterapeuta, Magister en salud y seguridad 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

17 de diciembre de 2022

## **Dedicatoria**

Dedicamos esta Monografía primeramente a Dios, a nuestros familiares por ser nuestra principal fuerza de motivación para continuar formándonos como profesionales y asumiendo retos educativos tan importantes como este, ya que con su valioso apoyo y comprensión fueron un sustento importante entendiendo los sacrificios realizados en el tiempo para la consecución de este objetivo por cada uno, al permitir que esta investigación se realice con éxito.

## **Agradecimientos**

Principalmente a todo el personal docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, ya que con su asesoría y dedicación nos orientaron de la mejor manera para disponer siempre de las herramientas necesarias para realizar a completa satisfacción la presente monografía.

A cada uno de nuestros colegas que sacrificaron tiempo en familia considerable para poder realizar el presente estudio, y poder en equipo culminar una etapa educativa que todos como objetivo nos planteamos realizar.

A nuestros familiares que siempre nos acompañaron en este proceso, desde el inicio mostrando un apoyo incondicional y una inspiración para no desfallecer en el objetivo propuesto.

## CONTENIDO

Resumen ejecutivo	
Introducción	
1. Problema.	9
1.1 Descripción del problema.	9
1.2 Pregunta de investigación.	11
2. Objetivos.	11
2.1 Objetivo general.	11
2.2 Objetivos específicos.	11
3. Justificación.	11
4. Marco de referencia.	13
4.1 Marco teórico.	13
4.2 Marco legal.	16
5. Metodología.	18
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.	18
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda.	18
5.3 Instrumentos.	20
5.4 Procedimientos.	20
5.5 Análisis de información.	21
5.6 Consideraciones éticas.	22
6. Cronograma.	23
7. Resultados y discusión.	23
5. Conclusiones.	36
6. Recomendaciones.	38
7. Referencias bibliográficas.	39

## Lista de Gráficos

Figura 1.....	25
Figura 2.....	26
Figura 3.....	27
Figura 4.....	28

## **Resumen Ejecutivo**

El problema principal objeto de esta investigación se basó en la escasa gestión sobre los factores psicosociales en la población trabajadora, generados por diferentes aspectos como trabajos bajo presión, aumento acelerado de horarios laborales, trabajos repetitivos y rutinarios, fatiga mental, cansancio, etc. El objetivo principal de este estudio es analizar la literatura científica acerca de la legislación existente para la gestión de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, a partir de allí analizar estrategias de intervención existentes a nivel nacional con otros países. La metodología empleada para llevar a cabo la ejecución de este proyecto fue una revisión bibliográfica de artículos y/o revisiones originales, a través de páginas multidisciplinarias como lo es el caso de Scientific Electronic Library Online (SciELO), Dialnet, ScienceDirect, scopus, páginas del Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de los resultados evidenciados Colombia es el país de mayor consulta, teniendo en cuenta el sinnúmero de investigaciones realizadas en el país sobre el tema de interés con (11) artículos, investigaciones desarrolladas en su mayoría entre los años 2018 y 2019.

Se concluye la investigación identificando que, en los países de origen de estos artículos, las organizaciones desarrollan actualmente actividades de promoción y prevención encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores; finalmente se recomienda a nuevos investigadores para que continúen profundizando mucho más en cómo aplicar medidas y acciones correctivas ante la aparición de los factores psicosociales en el trabajo y como cada día va en aumento su incidencia, con la finalidad de encontrar soluciones razonables que vayan dirigidas a su mitigación o a su buena gestión.

## **Introducción**

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud hizo referencia a los riesgos psicosociales por primera vez en el año 1982, 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. Posteriormente en 1983 el Comité Mixto de la OIT-OMS involucró investigaciones que se realizaron sobre cómo éstos afectaban la salud de los trabajadores. En el año 1984 en Ginebra Suiza se llevó a cabo la novena reunión sobre Medicina del Trabajo y recibió el nombre de: “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”, en la cual se considera la industrialización como el principal promotor de la presencia de los factores de riesgo psicosociales en los países en desarrollo, evidenciándolos como factores estresantes y trastornos derivados de los mismos.

Los factores psicosociales comienzan a ser temas realmente importantes en Colombia a partir de la expedición de la Resolución No. 2646 de 2008, la cual considera y establece que los Factores Psicosociales "comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas".

A partir de estos temas tan importantes surge la necesidad de preguntarnos ¿Cómo ha evolucionado la normatividad de seguridad y salud en el trabajo en relación a los factores de riesgo psicosocial? La respuesta es diversificada si se toman en cuenta los avances realizados a nivel mundial sobre este tema, ya que no en todos los países de América y Europa se ha profundizado en investigaciones que ayuden a descubrir las causas básicas del origen de esta problemática. En Colombia, por ejemplo, se ha avanzado en diferentes estudios que han permitido identificar que la ausencia de gestión y control sobre los factores psicosociales es muy evidente, implicando esto que las medidas de control y las estrategias de intervención sobre estos sean insuficientes en algunos casos.

Para el desarrollo de la presente investigación validada en esta Monografía se realizará un análisis de la literatura científica sobre la legislación existente para la gestión de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, además se desarrollará un análisis de las estrategias de intervención aplicadas a los factores psicosociales en diferentes disciplinas. Para ello, será importante desarrollar una metodología basada en la búsqueda de artículos y/o publicaciones y revisiones las cuales nos permitan conocer los avances realizados en los países consultados sobre la gestión de los factores psicosociales en el trabajo; dicha búsqueda se realizará en las páginas de las bibliotecas Scientific Electronic Library Online (SciELO), Dialnet, ScienceDirect, scopus, páginas del Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo, empleando frases asociadas con el tema de interés, y teniendo en cuenta los últimos cinco (5) años para tener referencias de estudios no tan antiguos y sí más actualizados.

Para desarrollar los aspectos comparativos entre las legislaciones de diferentes países se proyecta utilizar una Base de datos en Excel que incluya variables específicas como gestión en identificación, gestión en prevención y control promoción de la salud, gestión en prevención y control primaria, secundaria y terciaria, evolución y análisis. Se planea identificar dentro de esta base de datos los artículos que más relación directa tengan con el tema de interés, con la finalidad de analizar hallazgos entre los mismos y sobretodo interrelación de estos artículos y revisiones con los objetivos del proyecto.

## **1. Problema.**

### **1.1 Descripción del problema.**

Uno de los derechos fundamentales de las personas es el derecho a la salud o protección a la misma en el trabajo. “Los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia, tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores que desarrollan actividades en su contexto de trabajo” (Polanco, 2017).

Es importante conocer y reflexionar sobre la legislación, considerando que las primeras leyes abordaron esta problemática desde la seguridad y, en la actualidad, se administra la

salud desde la gestión del riesgo laboral. “En un mundo en el que las actividades de la persona se presentan con tal intensidad que, en más de las veces, no dan oportunidad de llevar relaciones sociales o familiares dignas o adecuadas, para una convivencia y desarrollo armónico, los factores psicosociales de reciente incorporación, especialmente en la normatividad laboral, son aspectos clave que debemos conocer y, con ello, diseñar políticas públicas adecuadas a los intereses involucrados, sean trabajadores o patrones, del sector público o privado” (Pedroza, 2019).

“El derecho al trabajo digno o decente tiene un significado relativo al trabajo en condiciones seguras y saludables, con todo lo que ello implica no sólo en cuanto relación de sujeto y herramientas de trabajo para efectos preventivos, sino, para la atención preventiva de enfermedades vinculadas con factores psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo ya se ha manifestado, incluso, en el sentido que estas enfermedades han venido provocando más sufrimiento, muertes y pérdidas de horas en el trabajo que los accidentes laborales” (Pedroza, 2019). Los factores de riesgo psicosocial inciden de manera perjudicial en la salud mental y física de la población trabajadora, los riesgos son cada vez mayores y las consecuencias de los mismos se demuestran en la reducción de la calidad de vida del trabajador y el efecto negativo en sus condiciones de salud y bienestar.

Se hace necesario, por tanto, la revisión detallada de bibliografía con respecto a la legislación aplicada en salud ocupacional para los factores de riesgos psicosociales, debido a que en los últimos años la presencia e impacto de estos se ha incrementado en las organizaciones y mucho más después de la llegada de la pandemia con la COVID- 19, esto porque en la población trabajadora se desencadenaron diferentes síntomas como nerviosismo, ansiedad, falta de sueño, además que con el teletrabajo aumentó el trabajo en casa, todo esto influyo a que se afectara el desarrollo de las actividades laborales. “Durante el inicio de la pandemia por la COVID-19, los trabajadores de respuesta a emergencias debieron trabajar bajo presión, durante más horas y en turnos consecutivos, con mayor carga de trabajo y períodos de descanso menores. Otros trabajadores, como los que participan en la producción de bienes esenciales, en la entrega y el transporte, y en la seguridad y protección de la población, se enfrentaron a situaciones similares, incluidas

largas jornadas laborales junto a una sobrecarga de trabajo y otros grupos de trabajadores, como los que trabajan desde casa, pudieron experimentar una sobrecarga de trabajo” (trabajo, 2020).

## **1.2 Pregunta de investigación.**

¿Cómo ha evolucionado la normatividad de seguridad y salud en el trabajo en relación a los factores de riesgo psicosocial?

## **2. Objetivos.**

### **2.1 Objetivo general.**

Analizar la literatura científica acerca de la legislación existente para la gestión de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

### **2.2 Objetivos específicos.**

- Consultar la regulación de la legislación colombiana y en países de América y Europa, y su gestión en la identificación, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Describir las estrategias de intervención sobre la gestión de factores de riesgo psicosocial a nivel nacional, en comparación con las medidas existentes en países de América y Europa.

## **3. Justificación.**

La investigación que se presenta a continuación fue motivada por el extenso desarrollo a nivel nacional e internacional en la aplicabilidad de normatividad que regule el factor psicosocial, ya que la importancia que se ha venido dando en la estabilidad emocional del trabajador de todos los niveles jerárquicos y el amplio marco legal para garantizar el cumplimiento de los mismos, para identificar y reconocer donde se pueden apoyar o cómo consultar de fuentes confiables para llevar estas buenas prácticas a nivel laboral y personal,

adicional realizar un comparativo en el desarrollo internacional, con el fin de poder traer buenas prácticas.

Se establecen dos objetivos específicos en la presente investigación los cuales permitirán obtener la información necesaria de la cronología de la evolución, la cobertura legal, la aplicación en otros factores ya que el factor de riesgo psicosocial afecta al trabajador en los aspectos personales toda vez que todos los riesgos están asociados al estado emocional, adicional se busca identificar la interpretación ya que no está tan definido para este factor de riesgo, un clima laboral está ligado al aspecto social de los colaboradores y desafortunadamente estos afectan el desempeño laboral y la productividad, un aspecto que toda empresa quiere evitar.

Al realizar esta investigación del marco legal y la evolución de los factores de riesgo psicosocial para las organizaciones es importante, de igual forma también para todos los trabajadores y la sociedad en general, ya que en Colombia se han venido desarrollando decretos, declaraciones, tratados, resoluciones y leyes que vienen apoyando el desarrollo de los trabajadores como seres humanos tanto social como laboral, uno de los principales y más importantes es la constitución política de Colombia, donde nos dice que todas las personas tienen el derecho a un trabajo en condiciones justas y dignas, (Constituyente, 1991), por lo anterior todo el gremio trabajador que requiera un apoyo legal o de consulta con la presente investigación encontrará una herramienta de fácil acceso y bastante clara que pretende abarcar todo el desarrollo jurídico vigente a la fecha.

La pandemia del covid-19 generó una nueva dinámica laboral desde el camino de la virtualidad; sin embargo, las jornadas extendidas, el agotamiento y la salud mental son algunas de las problemáticas derivadas de esta nueva forma de trabajo. Según un estudio de Mercer- Marsh, Colombia es el país con más estrés laboral en América Latina, con un 56 %. El 76% de los empleados aseguran que sus empresas no se preocupan por su bienestar. Juan Carlos Peñaloza, country manager para WeWork Colombia, explicó el fenómeno: “El bienestar en el lugar de trabajo afecta todos los aspectos de la vida laboral, los empleados esperan que sus empresas fomenten un entorno que cumpla con sus necesidades y les

permita rendir al máximo”. (Liberal, 2022). La presente investigación va dirigida a todo trabajador, empleador o estudiante que quiera ampliar su conocimiento en cuanto a que legislación se encuentra vigente en el país y en otros países los cuales están más avanzados, y cuáles podrían ser las consecuencias en caso de omitir el cumplimiento de la ley y la evolución y desarrollo que se ha venido presentando a lo largo del tiempo.

Durante el desarrollo de esta investigación se realiza un trabajo a conciencia, con la responsabilidad de consultar fuentes de información veraces y confiables que soporten la autenticidad del proyecto, por lo tanto se ampliarán los conocimientos en cuanto a la regularidad legal del factor de riesgo psicosocial en Colombia y la habilidad investigativa que permitirá un crecimiento a nivel personal y profesional, ya que se tendrá el fundamento para realizar alguna apreciación en la organización a cualquier persona que requiera de una asesoría.

#### **4. Marco de referencia.**

##### **4.1 Marco teórico.**

El término gestión, cuyo origen proviene de 1884, viene de la raíz etimológica gesto, que procede del latín gestus, definido como actitud o movimiento del cuerpo, el cual a su vez se deriva de gerere, que significa ejecutar, conducir, llevar a cabo (gestiones) y tiene como sinónimos las palabras: gestionar, gestor y administrador (Corominas y Pascual, 1984). De acuerdo con Frederick W. Taylor (1994), considerado el padre de la administración, "la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente" (p.). Esta noción instrumental es propia de la sociedad industrial que, determinada por la productividad y la tecnología, se apoya en disciplinas que le permitan optimizar recursos de una manera práctica con énfasis en la racionalización del trabajo.

La gestión empresarial es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos (intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros) de una

organización, con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar sus objetivos. (Idalberto Chiavenato, 2006).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los factores psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1986, p. 3).

Toro, Londoño, Sanín & Valencia (2010), definen a los factores psicosociales laborales, como aquella condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, empresarial, socio-económico o personal, con la que se encuentra relacionado una persona y que puede afectar de manera positiva o negativamente, la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo individual o colectivo, es decir, los efectos positivos o negativos organizacionales que ejercen los factores psicosociales, pueden impactar no solo al trabajador como un individuo sino a la organización misma representada por su colectividad.

De acuerdo con la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 2012) los factores psicosociales en el trabajo comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno laboral tales como el clima y la cultura organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas. Así también, los factores psicosociales se extienden al entorno existente fuera de la organización (demandas familiares, tareas domésticas) y a los aspectos del individuo (personalidad, actitudes) que favorecen la aparición de estrés en el trabajo.

Un factor psicosocial se convierte en un factor de riesgo laboral cuando puede afectar de forma negativa a la salud o al desarrollo del trabajo. En este sentido, podemos diferenciar los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del

puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. (Jiménez, 2011).

Los factores de riesgo psicosociales fueron definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (Hoja informativa Género, salud y seguridad en el trabajo, OIT).

En los factores de riesgo psicosociales se identifican tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales. Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. (Ministerio de la Protección Social, 2010). Para lo cual, el Ministerio los aborda a través de ciertos dominios, que agrupan un conjunto de dimensiones, como; demandas del trabajo que se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo, control sobre el trabajo que es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo lo cual alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área y por último recompensa este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

Por otro lado, las condiciones extralaborales, comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda,

que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Ministerio de la Protección Social, 2010). Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

Estos factores de riesgo se asocian comúnmente a la adopción de políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud, prácticas ineficientes de gestión y comunicación, labores que no se adaptan a los cargos, aptitudes y competencias del trabajador, bajos niveles de apoyo, cargas excesivas de trabajo, largas jornadas laborales y estilos de liderazgo no democráticos que propician un ambiente laboral inadecuado. La gestión de los riesgos psicosociales se ha transformado en un talón de Aquiles para las organizaciones, ante la dificultad para abordarlos ya que son de carácter intangible, y suelen ser invisibilizados, al depender de la percepción particular de las personas y de la organización en su conjunto.

#### **4.2 Marco legal.**

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones, para lo cual deberán “establecer disposiciones y definir 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 estrés ocupacional”. El artículo 6 de la citada Resolución, establece en el literal a) como aspecto importante, la Gestión organizacional refiriéndose por ejemplo a los servicios de bienestar social que brinde la organización, por consiguiente, no obstante, la circular 0064 de 2020 en el numeral 5.9, también establece que las empresas deben brindar asistencia psicológica remota para intervenir el estrés y los problemas que se hayan generado con ocasión de la pandemia por COVID- 19.

El empleador tiene la obligación de identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con el fin de establecer las acciones tendientes para su intervención. Así lo estipula el artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 que refiere a las obligaciones del empleador

“Definir recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.”

“El resultado del seguimiento a la intervención psicosocial y la investigación de los accidentes y las enfermedades relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, deben generar las acciones de mejora pertinentes, en el marco de la gestión de los factores de riesgo psicosocial, conforme lo señala el Decreto 2072 de 2015 (ARTICULOS 2.2.4.6.33. A 2.2.4.6.34)” (Guía Técnica General Para La Promoción, Prevención e Intervención de Los Factores Psicosociales y Sus Efectos En Población Trabajadora, 2015).

Toda la información de factores de riesgo psicosocial debe ser manejada por un psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo, esto está regulado en el artículo 11 de la Resolución 2646 de 2008: “artículo 11. Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.”

La información estrictamente relacionada con la atención psicosocial debe ser únicamente conocida por el profesional, es decir por el psicólogo. Al respecto se debe tener en cuenta lo establecido en la Resolución 2764 de 2022 en el artículo 5. Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.

Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial. El perfil idóneo sería el psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, aunque el área encargada en SST también puede hacer seguimiento a las recomendaciones médico-laborales, pero es importante precisar lo indicado por el artículo 2.2.4.6.13 del Decreto 1072 de 2015.

## **5. Metodología.**

### **5.1 Enfoque y alcance de la investigación.**

Al ser una revisión bibliográfica, se realizó una revisión de tipo documental, en la que se analizó la evolución de la legislación en cuanto a factores de riesgo psicosocial.

### **5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda.**

Como estrategia de búsqueda inicialmente se definieron las palabras claves y ecuaciones de búsqueda a través de la página DeCS encontrando lo siguiente:

- Factor de riesgo: Aspecto del comportamiento personal o estilo de vida, exposición ambiental, característica innata o heredada, que, sobre la base de evidencia epidemiológica, se sabe que está asociada con alguna afectación relacionada con la salud que es considerada importante prevenir. 2. Población en riesgo: Una población bien definida cuyas vidas, propiedades y fuentes de trabajo se encuentran amenazadas por peligros dados. Se utiliza como un denominador. (Material II - IDNDR, 1992).
- Prevención de enfermedades: Conjunto de acciones destinadas a erradicar, eliminar o reducir el impacto de una enfermedad o discapacidad, o para impedir su propagación. (Traducción libre del original: Last, 2001).
- Medicina del trabajo: Especialidad de la medicina que trata de la promoción y manutención de la salud física y mental de los trabajadores en su local de trabajo.
- Trabajo: Actividades productivas o con un determinado propósito.

- Psicología: La ciencia relacionada con el estudio de los procesos mentales y la conducta en hombres y animales.
- Evaluación: Identificación sistemática de las necesidades de la población o la evaluación de los individuos para determinar el nivel adecuado de servicios que necesitan.
- Legislación: Trabajos sobre la promulgación de leyes y ordenanzas y su regulación por parte de los órganos oficiales de una nación, estado u otra organización legislativa. También se refiere a las leyes y regulaciones relacionadas con la salud en general o para las cuales no hay un descriptor específico. (MeSH) 2).
- Gestión: El proceso de minimizar el riesgo de una organización mediante el desarrollo de sistemas para identificar y analizar los peligros potenciales para prevenir accidentes, lesiones y otros sucesos adversos, y para tratar de controlar los eventos e incidentes que de hecho se produzcan de manera tal que sus efectos y coste se reduzcan al mínimo.

Frases que se aplicaron en las consultas para alimentar la base de datos:

- Management and psychosocial factors and legislation.
- Evolution and psychosocial risk factor.
- Occupational health and psychosocial risk.
- Legislation and risk management and psychosocial.

Para la búsqueda de la información se decidió que fueran en inglés y español, nacional e internacional, con un enfoque cualitativo, consultando las bases de datos de la biblioteca de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se usaron páginas multidisciplinarias como Scientific Electronic Library Online (Scielo), Dialnet, ScienceDirect, Scopus, páginas del Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo, utilizando como términos claves “legislación”, “factores psicosociales”, “factores de riesgo psicosociales”. Además, se admitieron aquellos artículos publicados originales y revisiones dentro de los últimos cinco (5) años, asegurando una evidencia actualizada.

### **5.3 Instrumentos.**

Para el cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos en el proyecto, tanto el general como los específicos, se determinó que los instrumentos para realizar la búsqueda y recolección de los datos de la información requerida consistiera básicamente en la consulta y revisión sistemática de fuentes bibliográficas a través de la herramienta del internet, de artículos, recopilando y construyendo una base de datos estructurada según el tipo de publicación que corresponda.

En la presente investigación se tuvo en cuenta variables cualitativas también conocidas como variables categóricas, las cuales representan una cualidad o atributo del individuo o el objeto en cuestión, su representación no es numérica. Estas variables pueden ser dicotómicas y politómicas. Dentro de las principales variables que tuvo la base de datos a trabajar y con base en los objetivos específicos planteados, en esta investigación se destacaron las siguientes: Gestión en identificación, gestión en la prevención y/o control de la promoción de la salud, gestión en la prevención y/o control de la prevención primaria, secundaria y terciaria, además de la evolución y análisis de la legislación aplicada en Colombia, América y Europa.

### **5.4 Procedimientos.**

El procedimiento establecido para la aplicación del instrumento definido en la presente investigación consistió en la revisión de fuentes bibliográficas a través de la herramienta del internet.

#### **Fase I**

Inicialmente se dio la elección del tema a profundizar por parte de las personas que integran esta investigación, basándonos en la importancia de la generación de los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral; posteriormente se realizó una consulta de proyectos de investigación relacionados con los factores de riesgo psicosocial en Colombia, América y

Europa, con el fin de no realizar una investigación sobre un tema específico ya abordado y similar, esto realizado en el repositorio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

## **Fase II**

A partir de allí se realizó la consulta de proyectos existentes en países de América y Europa, para hacer un análisis comparativo, a través de una exhaustiva revisión de la normatividad colombiana relacionada con la salud mental en el lugar del trabajo, se revisaron las páginas web del Ministerio de Protección Social y la del Ministerio de Trabajo de Colombia. Adicionalmente se hizo uso de otras fuentes tales como artículos científicos, reportes de investigaciones, informes de los ministerios, entre otros encontrados en fuentes como Scientific Electronic Library Online (SciELO), Dialnet, scienceDirect, scopus. La información obtenida de las normativas fue sistematizada y analizada utilizando una base de datos, las cuales contenían el nombre, autor, título, fuente, tipo de estudio, alcance, país de origen, y sus diferentes variables alineadas con los objetivos específicos; a partir de lo anterior, se presentan a manera de resultados los hallazgos y reflexiones derivados de las diversas fuentes analizadas.

En la presente investigación para proceder con consultas en la herramienta del internet no se requirió solicitar permisos o autorizaciones de ningún tipo. Se respetaron las fuentes bibliográficas de conceptos, definiciones o afirmaciones que se tomaron de base sobre temas en particular.

### **5.5 Análisis de información.**

Como se puede identificar en la base de datos adjunta, se pudieron depurar el porcentaje y las bases de datos de las cuales fueron el apoyo a la presente monografía. Teniendo diferentes aristas como la metodología de la medición de la calidad de la información, del alcance del estudio. Conforme lo anterior se adjunta la matriz en Excel donde se realizó el análisis del contenido de la información de interés (artículos) en la presente investigación la cual menciona las variables a tratar. Adicional se identificó la evolución que cierta consulta ha tenido en el transcurso del tiempo y realizar el análisis de la información.

## **5.6 Consideraciones éticas.**

Toda investigación debe realizarse de acuerdo con cuatro principios éticos básicos: el respeto a las personas que participan en este estudio investigativo, y su capacidad para tomar decisiones propias, es decir, su autonomía, la beneficencia, la no mal eficiencia, considerando como deber u obligación el no infligir daño a otros, así como prevenir y evitar el daño, respetando la integridad física y psicológica de las personas involucradas y la justicia.

Es por esto que, esta investigación protege la propiedad intelectual de los autores, por medio de la adecuada citación de fuentes bibliográficas. Por otro lado, con respecto a la reserva de información, al tratarse de información que corresponde a la institución, se consideró tener los permisos y/o autorizaciones respectivas para el acceso, recolección y manipulación de la misma que se requiera para el desarrollo del proyecto.

Como futuros profesionales en seguridad y salud en el trabajo, para el desarrollo de este trabajo investigativo, se tuvieron en cuenta los principios éticos establecidos en el “Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional” de integridad en la conducta profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos sobre la salud y la privacidad de los trabajadores que hacen parte de este estudio, y la prevención del uso indebido de la información, manteniendo de esta forma, un estudio transparente orientado como base de futuras investigaciones, donde no se evidencia afectación alguna a los partícipes de este; y que resalte la importancia del rol investigativo y las funciones mismas de los profesionales en seguridad y salud en el trabajo a niveles administrativos a lo largo de los procesos organizacionales en los que está inmerso.

## 6. Cronograma.

N°	Actividades	Desde	Hasta
1	Establecimiento y validación de la idea.	7/09/2022	19/09/2022
2	Definición de título, planteamiento del problema.	20/09/2022	1/10/2022
3	Elaboración de objetivos, justificación.	1/10/2022	18/10/2022
4	Rastreo marco teórico.	1/10/2022	18/10/2022
5	Elaboración de protocolo de la monografía.	19/10/2022	24/10/2022
6	Validación de Protocolo.	25/10/2022	5/11/2022
7	Definición de Variables.	8/11/2022	9/11/2022
8	Recolección de la Información.	1/10/2022	19/11/2022
9	Diseño de Instrumentos.	10/11/2022	19/11/2022
10	Conclusiones, Introducción.	19/11/2022	25/11/2022
11	Revisión final de la monografía, agradecimientos, resumen.	21/11/2022	25/11/2022
12	Entrega final de la monografía.	27/11/2022	27/11/2022
13	Sustentación de Proyecto de Grado.	17/12/2022	17/12/2022

\*Continúa en información en archivo Excel (Cronograma de actividades).

## 7. Resultados y discusión.

Dentro del marco de los resultados obtenidos producto de esta investigación, y en correlación con los objetivos específicos, cabe resaltar que se consultó sobre la legislación colombiana y de países de América y Europa sobre la gestión de los factores psicosociales en diferentes disciplinas y áreas; para ello se realizó la búsqueda en bibliotecas científicas, como lo es el caso de Sciencedirect, Scielo, Dialnet y Scopus, sin embargo, en esta última no se tuvieron relevantes resultados de artículos o publicaciones relacionados con el tema de interés, por lo que para el desarrollo de la investigación se tomó base principalmente en Sciencedirect, Scielo y Dialnet. Se utilizaron frases de búsqueda como Management and psychosocial factors and legislation, evolution and psychosocial risk factor, occupational health and psychosocial risk y legislation and risk management and psychosocial, tanto en inglés como en español.

Todas las consultas se realizaron en estas plataformas teniendo en cuenta los últimos cinco (5) años a la fecha de realización de la investigación, esto es desde el año 2017 al año 2022, a excepción de una (1) sola revisión tomada de la biblioteca Dialnet del año 2015, considerada e incluida en la presente investigación por su importancia con el tema de interés.

En la búsqueda se tuvieron en cuenta estudios tipo originales y revisiones sistemáticas, pero en profundidad se dio prelación a las publicaciones originales, teniendo como base sólida la veracidad de la información. Se realizó revisión detallada del enfoque de cada investigación con el fin de encontrar evidencias sobre estrategias de intervención sobre la gestión de los factores de riesgo psicosocial en las diferentes disciplinas consultadas.

Desde la biblioteca científica **Scielo** se realizó la búsqueda en inglés con la frase Management and psychosocial factors and legislation, evidenciando solo (1) resultado; con la frase evolution and psychosocial risk factor se realizó la búsqueda encontrando solo (2) resultados; con la búsqueda de la frase occupational health and psychosocial risk se tuvo un total de (192) resultados, y con la búsqueda de la frase legislation and risk management and psychosocial, se tuvo un total de (2) resultados.

Desde la biblioteca **Sciencedirect** se realizó la búsqueda en inglés únicamente para artículos originales (research) con la frase Management and psychosocial factors and legislation arrojando una consulta de (946) resultados; con la frase evolution and psychosocial risk factor se realizó la búsqueda y esta arrojó (1725) resultados; al realizar la búsqueda con la frase occupational health and psychosocial risk se encontraron (4.946) resultados; y finalmente se realizó la consulta con la frase legislation and risk management and psychosocial, para lo cual se tuvo resultados de (930) investigaciones.

Desde la biblioteca **Dialnet** se desarrolló la respectiva consulta empleando la frase Management and psychosocial factors and legislation arrojando (4) resultados, mientras que al realizar la consulta con la frase Manejo y factores psicosociales y legislación se tuvo (7) resultados; al realizar la búsqueda con la frase evolution and psychosocial risk factor se encontraron (17) resultados, mientras que con la frase evolución y factor de riesgo psicosocial se tuvo una búsqueda de (109) resultados; al realizar la búsqueda con la frase occupational health and psychosocial risk se evidenciaron (185) resultados, mientras que al realizar la búsqueda con la frase salud ocupacional y riesgo psicosocial se encontraron (137) resultados; finalmente con la frase legislation and risk management and psychosocial se tuvo

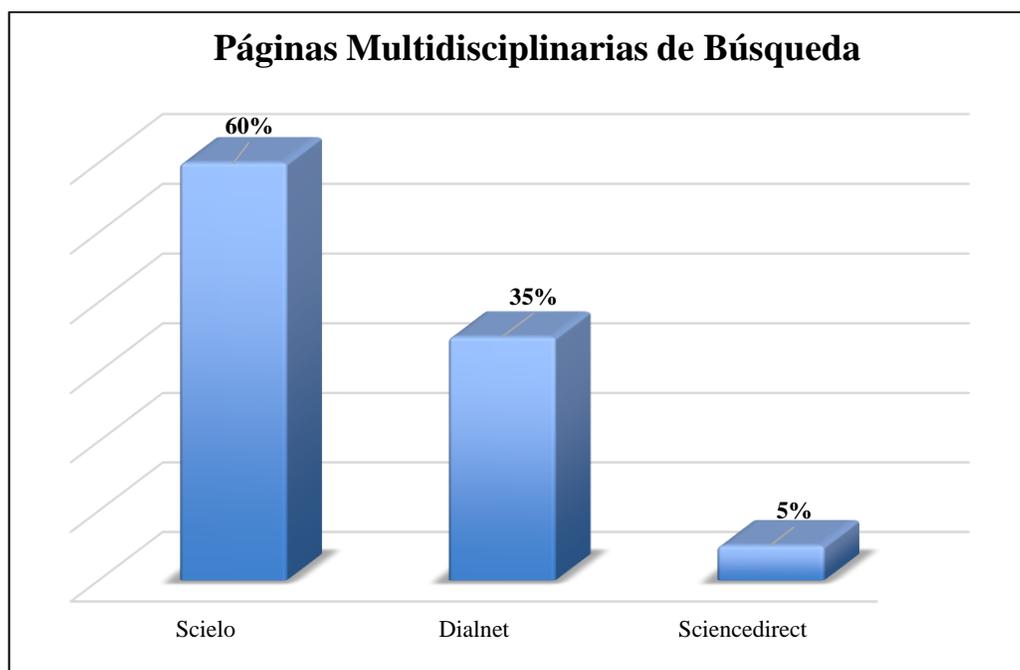
(8) resultados, mientras que con la frase legislación y gestión de riesgos y psicosocial se encontraron resultados de (25).

Como resultado final de la consulta se logró la selección de veinte (20) artículos y/o publicaciones vinculadas directamente con el tema de interés, el cual es la gestión sobre los factores de riesgo en el trabajo en diferentes disciplinas de Colombia y en algunos países de América y Europa; se realizó una lectura detallada de cada artículo y/o publicación seleccionado, y posteriormente la información obtenida fue consolidada en la Base de datos, y reflejada con las diferentes variables vinculadas en la presente investigación. De los veinte (20) artículos seleccionados, 60% son tomados de la biblioteca Scielo, 35% fueron tomados de la biblioteca Dialnet y el 5% fue tomado de la biblioteca Sciencedirect.

Conforme lo anterior se refleja los resultados de la investigación a través de gráficas estadísticas, con la finalidad de dar a muestra el uso y empleabilidad de estas bibliotecas.

**Figura 1.**

*Páginas Multidisciplinarias de Búsqueda.*



Nota. Elaboración propia.

La figura anterior muestra que se encontró mayor número de artículos en la base de datos de Scielo, debido a que es una base de datos multidisciplinar y abarca un gran número de revistas y artículos de diferentes países, permitiendo realizar una búsqueda amplia de la información relacionada con el objeto de estudio.

En la siguiente gráfica se da muestra de los años de las publicaciones en las cuales se profundizó en las consultas de los artículos y/o publicaciones, para lo cual se respetó lo indicado inicialmente lo mencionado en el capítulo 5 de Metodología, que las consultas estarían dirigidas en los últimos cinco (5) años, esto es desde el año 2017 hasta el año 2022. Se tomó de referencia consulta de artículos en su mayoría del año 2018.

**Figura 2.**

*Años de publicación de los artículos seleccionados.*



Nota. Elaboración propia.

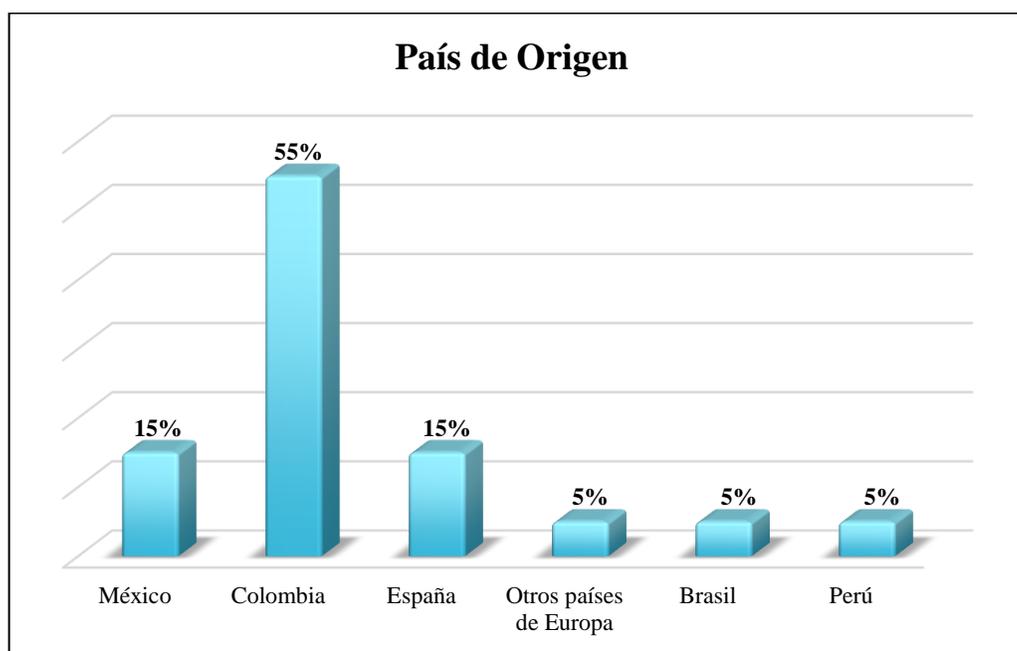
La grafica anterior señala que, para el año 2018 se halló un total de (6) documentos para ese año, y entre el 2019 al 2022 entre (3) y (4), lo cual indica que es muy escaza la información en

relación con el tema de análisis, por lo que con este trabajo se siembra el precedente para que futuros investigadores se interesen más por contribuir y publicar documentos que enriquezcan el tema objetivo de esta investigación.

En la siguiente gráfica se observan los países de origen de los artículos consultados, cuyos resultados arrojan que Colombia es el país de mayor consulta, teniendo en cuenta el sin número de investigaciones realizadas en el país sobre el tema de interés con (11) artículos; esto se debe a la preocupación por una adecuada salud mental en los trabajadores en Colombia, la cual ha venido creciendo mucho al nivel que se ha producido un incremento en la normatividad sobre los factores psicosociales, que tiene como objetivo principal la prevención de las enfermedades laborales originadas por esta situación.

**Figura 3.**

*Países de origen de los artículos y/o publicaciones.*



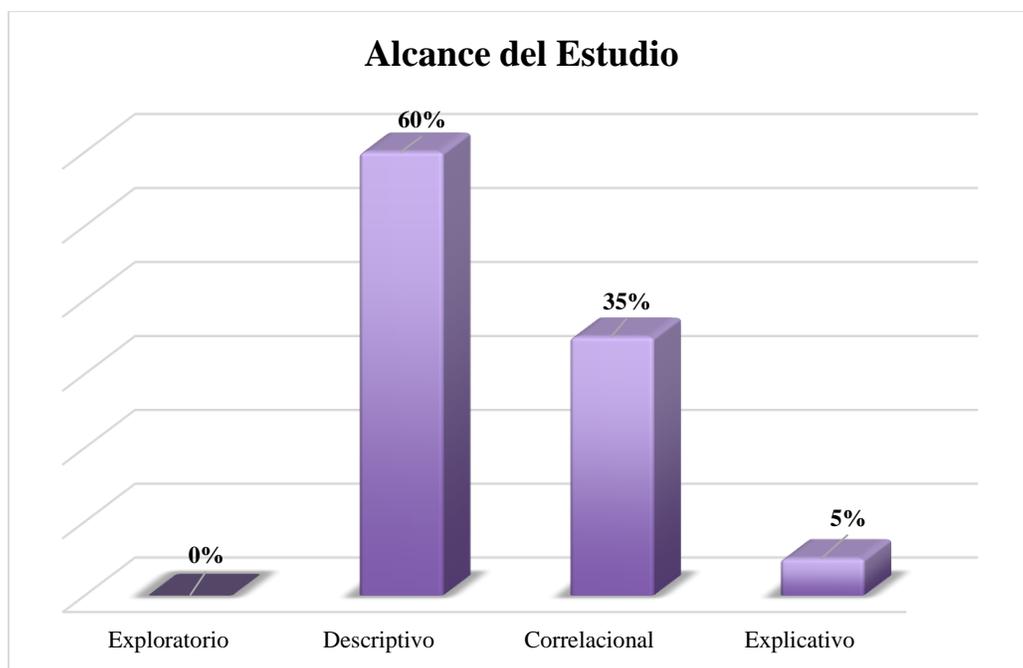
Nota. Elaboración propia.

En la siguiente gráfica se muestran los resultados de acuerdo con el alcance del estudio, para lo cual se aprecia que el alcance descriptivo prevaleció sobre los artículos seleccionados en la presente investigación con un 60%, el 35% de los artículos hallados miden y recogen

información sobre conceptos o variables y el 5% se enfocan en las causas que originan ciertos comportamientos.

**Figura 4.**

*Alcance del Estudio de los artículos y/o publicaciones.*



Nota. Elaboración propia.

Se procede a continuación a realizar un análisis de las principales variables consideradas por los autores consultados como aspectos relevantes a la hora de la gestión realizada a los factores de riesgo psicosociales, el total de variables identificadas fueron (7): gestión en identificación, gestión en prevención y control promoción de la salud, gestión en prevención y control primaria, secundaria y terciaria, evolución y análisis.

**Identificación, prevención y control.**

“En Colombia, a partir del Decreto 614 de 1984, comienza a aparecer el sufijo psi- o la referencia a lo psicológico a nivel de los riesgos y, con esto, se abre paso el aspecto del riesgo psicológico dos décadas después a la Resolución 2646 de 2008 cuando se define el riesgo. Esta resolución refiere que la evaluación de estos factores debe realizarse

anualmente por parte de las empresas, teniendo en cuenta que deben confrontarse los objetivos inicialmente planteados con los logros que se obtuvieron de la medición Polanco-Martínez, A. L., García-Solarte, M. (2017).

Actualmente se presenta el Decreto 1477 de 2014 en el cual ya se tiene dentro de la tabla de enfermedades de origen laboral un apartado para los trastornos mentales y del comportamiento con diecisiete posibles patologías entre las cuales se encuentran el estrés y el burnout.” (Díaz, 2017)

El Decreto 614 de 1984 incorporó el riesgo psicosocial el cual era un elemento adicional no contemplado en el sistema de salud ocupacional adoptado, ya que la Ley 9 de 1979 en ningún momento contemplaba este riesgo como un factor de peligro a tener en cuenta en el trabajo. Sería entonces a través de este decreto reglamentario se abriría el camino por el cual el riesgo psicosocial ingresaría a la legislación colombiana.

Años después, surgió la Resolución 1016 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, mediante la cual se incluye la identificación de los agentes de riesgo psicosocial presentes en los lugares de trabajo a través del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

Polanco-Martínez, A. L., García-Solarte, M. (2017) menciona que, Colombia presentaba la necesidad de una herramienta que reconociera las variables requeridas y las condiciones exigidas por la Resolución 2646 de 2008, para la medición del factor de riesgo psicosocial y que estuviera validada con su población trabajadora y en empresas colombianas. Por lo tanto, el Ministerio de la Protección Social de Colombia, en el año 2010 presenta la batería de instrumentos que valora los factores de riesgo psicosocial, la cual se encuentra validada en el contexto colombiano, esto con el fin de ofrecerle a las empresas públicas y privadas, iniciar con la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, así como el desarrollo de acciones para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

Este autor también señala el Instrumento de Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Barján Bahamón para la identificación de factores de riesgo psicosociales, del cual concluye que, no existen evidencias del diseño del instrumento de acuerdo con la contextualización de las características de la población colombiana, que permita dar cuenta del reconocimiento de los factores de riesgo psicosociales según su exposición en los escenarios de los trabajadores de este país, por otro lado, tampoco aborda todos los elementos exigidos por la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018) consideran que debe existir un compromiso total y absoluto desde la alta dirección de las organizaciones, así como recursos específicos y suficientes; y que deben emplearse medidas de prevención en donde se renueven y reorganicen los escenarios laborales como: modificar la organización del trabajo, enriquecer las tareas, permitir la autonomía en su desarrollo, rotar tareas y puestos; mejorar el medioambiente de trabajo, controlar riesgos; propiciar espacios de trabajos adecuados; realizar un manejo razonable del tiempo de trabajo estableciendo pausas y descansos adecuados; suministrar información asertiva sobre los procesos y las tareas a realizar; posibilitar la comunicación formal e informal entre los trabajadores y superiores; favorecer la participación de los trabajadores, entre otros.

Por otro lado, los autores Murillo, K. D. M., Guzmán Suárez, O. B., & Moreno-Chaparro, J. (2020), concluyeron que, en Colombia, se desarrollan medidas de promoción de la salud a través del fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas, culturales y, el desarrollo de acciones como la atención en los servicios de asistencia, la accesibilidad en servicios e información, el reforzamiento de los estilos de vida saludable, la atención emocional, entre otros.

En el caso de México, la norma considera “la evaluación de las condiciones en la que se desarrollan las actividades (ambiente de trabajo y condiciones de la organización del trabajo), en ningún caso se evalúa el estrés en el trabajador o su perfil psicológico. Los centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar las evaluaciones. La

norma no cuenta con instrumentos para identificar o evaluar enfermedades mentales, lo cual está fuera de su alcance.” (NOM-035-STPS-2018).

Durante los últimos cinco (5) años, se puede evidenciar el avance que el factor de riesgo psicosocial en la empresa ha tomado fuerza, no solo las empresas sino a nivel gubernamental, ya que se han establecido normas y leyes que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de trabajo; y no solo del trabajo debido a que este factor de riesgo también es asociado al estrés que comprende reacciones a nivel fisiológico, psicológico y conductual, por eso la importancia de la creación de programas de mitigación del factor de riesgo psicosocial.

“Tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente [online]. 2018”. Se pudo evidenciar mediante estudios y métodos evaluativos que en los países donde se ha implementado alguna norma regulativa para enfrentar el factor de riesgo psicosocial el nivel de estrés laboral ha disminuido, adicional se han establecido metodologías internas en las organizaciones para combatirlo y reducir las consecuencias, también un compromiso por la alta gerencia para establecer recursos económicos. “(Muñoz Rojas, Delvis; Orellano, Nataly and Hernandez Palma, Hugo).

En los diferentes artículos consultados se mencionan estudios que permitieron establecer que los riesgos psicosociales se han asociado mayormente a la ansiedad, la depresión, la lentitud psicomotora, los problemas de sueño, el aislamiento, el abuso de sustancias, la agresividad, la inhibición de la capacidad de concentración y la toma de decisión. Se encontró que las investigaciones en factores psicosociales son mayoritariamente de enfoque cuantitativo y diseño transversal, algunos mixtos y participativos. Abordan diversas técnicas tales como el entrenamiento en grupos de trabajo orientadas al liderazgo y la investigación-acción (Saldaña et al. 2019).

En países europeos como en España, se pudo identificar que las condiciones laborales de las enfermeras abarca un contexto realmente estresante y diverso, en el que coexisten riesgos de diversa índole, donde los factores de riesgo de tipo psicosocial son los más

frecuentes que, si no se toman las medidas oportunas ni existen los recursos laborales adecuados, pueden generar manifestaciones de desgaste, una pérdida de compromiso laboral y una repercusión negativa sobre la propia salud del trabajador. Los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico de una muestra de enfermeras españolas pertenecientes a distintas áreas, en el cual se analiza las relaciones existentes entre estas variables y sus efectos sobre la salud mental de las enfermeras. (García, 2021).

Se realizaron estudios que permitieron identificar aquellas condiciones de trabajo, derivadas de la organización del mismo, que puedan representar un riesgo para la salud para profesionales médicos mediante la aplicación del cuestionario CoPsoQ-istas21, entre una muestra de profesionales médicos que desarrollan su actividad en diferentes áreas de trabajo dentro de la medicina, cada una con sus características propias. (Delgado et al., 2021).

### **Estrategias de intervención sobre gestión de los factores psicosociales en el marco de la promoción de la salud:**

Se logró en algunos países de Europa la creación de legislación de factores de riesgo psicosociales, relacionada con planes de acción contra el estrés organizacional. (Aditya Jain, 2022)

Se establecieron actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los factores de riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de seguridad. (Fátima Díaz, 2017)

En Colombia, mediante recopilación de información por medio de investigaciones y cuestionarios aplicados a terapeutas ocupacionales, y análisis de resultados por medio de método de triangulación, se identificaron y propusieron estrategias de intervención para los factores de riesgo psicosocial de origen laboral desde terapia ocupacional, contribuciones a la rehabilitación integral, a partir de la participación de actividades de tipo funcional,

adaptación sociolaboral y entendiendo la salud mental, conociendo sus realidades, modificando los requerimientos de la labor y proyectando la integración laboral. Esto mediante la aplicación de evaluaciones ocupacionales domiciliarias, análisis ocupacional, análisis de exigencias, pruebas de trabajo, inspecciones y seguimientos. (Karen Danniela Medina Murillo, 2020)

Se impulsó la promoción de la investigación de la salud ocupacional de los trabajadores mexicanos en apoyo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la clase trabajadora del gobierno de México, con la medición estadística de los factores de riesgo psicosocial. (Prado, 2018)

Se logró la implementación de Resolución 2404 de 2019, la creación de la batería de instrumentos para 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; así como realizar campañas de promoción y prevención de recreación y deporte y fomentar actividad de participación e integración. (María Elizabeth Ledesma Tarazona & Cano, 2020)

### **Estrategias de intervención sobre gestión de los factores psicosociales en el marco de la prevención primaria:**

En el 2010 con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo (2007) y la Resolución 2646 de 2008, el Ministerio de la Protección Social planteó la necesidad de la creación de una evaluación estandarizada de riesgos psicosociales para lo cual contrató a la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Se construyó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (Fátima Díaz, 2017)

Se destacó la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo en las organizaciones; que infunde planes de mejoramiento en todo lo relacionado con las condiciones laborales y los factores de riesgos presentes en el sitio de trabajo la importancia de la creación de programas de mitigación de factores de riesgo psicosocial, de tal manera,

que la legislación ha promovido leyes, resoluciones y decretos. Por lo que las empresas empiezan a implementar la batería de factores de riesgo psicosocial. (Sandra Rocío Salamanca Velandia, 2019)

De acuerdo con el país de origen, una alta proporción de estudios relacionados con la gestión integral e intervención de este tipo de factor de riesgo, son de Latinoamérica (México, Colombia, Chile, Canadá Argentina, Estados Unidos), lo cual puede ser un indicador del interés de la región en la investigación, desarrollo e implementación de intervenciones que mitiguen tanto la presencia de factores psicosociales de riesgo como sus efectos. (Chávez, Ramírez, & Gisela, 2021).

Se determinó que las intervenciones en factores psicosociales de riesgo frecuentemente se efectúan a nivel de los trabajadores, brindándoles herramientas para enfrentar situaciones estresantes en el trabajo que los pueden conducir a alteraciones en su salud física y/o mental, o bien para aquellos que ya presentan sintomatología relacionada con la exposición crónica al estrés; sin embargo, son pocos los trabajos que proponen desarrollar intervenciones a nivel organizacional, y aún menos, aquellos que documentan los resultados de la implementación de las mismas, por ello resultan valiosos los estudios que evalúan su efectividad. (Chávez-Luna & Estibalis Anaís, 2022).

Se utilizó como instrumento en la investigación la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral, construida por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. (Bobadilla, Garzón González, & Charria Ortiz, 2018).

Se implementaron en España medidas dirigidas a una prevención primaria orientadas hacia el diseño, a la organización y a la gestión del ambiente laboral tomando forma como Nota Técnica de Prevención (NTP) en el año 2001. La NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II) ofrece a los supervisores una serie de propuestas para atender a las demandas laborales, propuestas para mejorar el control y actividades para intervenir sobre el apoyo social. La OIT (2016) definió algunas medidas políticas y

programas de prevención encaminadas a reducir o eliminar el estrés en el ámbito laboral para así mejorar la salud de los trabajadores. (García Iglesias, 2021).

### **Estrategias de intervención sobre gestión de los factores psicosociales en el marco de la prevención secundaria:**

Se destacó la implementación y se aplicarán programas que mitiguen los factores de riesgos, además del seguimiento continuo a los factores de riesgo psicosocial en el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. (Salamanca Velandia, Pérez Torres, Infante Alvarado, & Olarte, 2019).

Se resaltaron las medidas implementadas en cuanto a modificar la organización del trabajo, enriquecer las tareas, permitir la autonomía en su desarrollo, rotar tareas y puestos; mejorar el medioambiente de trabajo, controlar factores de riesgos; propiciar espacios de trabajos adecuados; realizar un manejo razonable del tiempo de trabajo estableciendo pausas y descansos adecuados; suministrar información asertiva sobre los procesos y las tareas a realizar; posibilitar la comunicación formal e informal entre los trabajadores y superiores; favorecer la participación de los trabajadores. (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández, 2018).

Se planteó la creación de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, para lo cual se requiere identificar y valorar los factores de riesgo, respaldado de un modelo teórico que dé lugar a una intervención planeada en el nivel que aplique. (Uribe Prado, 2018).

Diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica, en el cual se identifiquen aquellos factores predominantes y determinantes que influyen en los integrantes de la población y su interrelación con superiores y pares, específicamente en el dominio de liderazgo y relaciones sociales. Promover talleres y brindar charlas por profesional especializado. Crear un plan de pausas activas de obligatorio cumplimiento. (Ledesma & Daza, 2020).

## **Estrategias de intervención sobre gestión de los factores psicosociales en el marco de la prevención terciaria:**

Se destacó la implementación de acciones correctivas de las condiciones intra, extralaborales e individuales, que afectan de manera negativa la salud de los trabajadores. (A. Polanco, 2017).

Aplicación individual y complementaria de otras actuaciones colectivas destinadas a la creación de entornos seguros y saludables. Se pueden implementar técnicas de counselling para reducir las situaciones que generan malestar. (Saldaña Orozco, Polo-Vargas, & Gutiérrez Carvajal, 2019).

En España, desde la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se han tomado una serie de medidas, según iba avanzando el brote, tales como medidas de distanciamiento social, medidas para la limitación. (García Iglesias J. J., 2021).

## **5. Conclusiones.**

En primer lugar, se logró identificar la gestión aplicada en Colombia y en los países de América y Europa, a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, evidenciando que a la fecha son muchos los países que se encuentran preocupados por el factor de riesgo psicosocial, y esto a su vez permite la implementación de herramientas para poder medir este riesgo, es el caso para Colombia la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, de la cual han tomado ejemplo países como Perú por presentar indicadores positivos de validez de contenido en las escalas extralaboral, intralaboral formal e intralaboral, estas escalas o niveles son sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto; a su vez esta batería eleva la calidad de los procesos de evaluación de factor de riesgo psicosocial, de modo que se

puedan elaborar planes y programas mejor focalizados, estos deben ser dirigidos por profesionales expertos como psicólogos especialistas en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Se analizaron las estrategias de intervención sobre la gestión de factores de riesgo psicosocial a nivel nacional en comparación con las medidas en otros países de América y Europa mediante la revisión de la literatura científica como ScienceDirect, Scielo, Dialnet, teniendo en cuenta estudios de tipo originales y revisiones, la búsqueda arrojó un total de (20) artículos en los cuales se identificó, que de los países de donde provenían estos artículos sus organizaciones se encuentran desarrollando actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, a través de creación de legislación sobre factores de riesgos psicosociales, planes de mejoramiento en todo lo relacionado con las condiciones laborales y los riesgos presentes en el sitio de trabajo, prevención de los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos.

“Desde 2013, los reportes de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) dan cuenta de un incremento de los casos de ansiedad y depresión. Así mismo, la información también concluye que gran parte de los problemas en músculos, huesos y articulaciones o de los accidentes de trabajo se derivan de riesgos psicosociales o afectaciones en la salud mental de los trabajadores” (MinSalud-2017). Los riesgos psicosociales en el trabajo afectan a la salud de los trabajadores, y cada vez existe más evidencia de sus consecuencias (EU-OSHA, 2007).

La revisión minuciosa de la normatividad aplicada en Colombia y otros países permite conocer los avances legislativos y a su vez las falencias que presentan estas normatividades. Para aquellos países que tienen implementada una normatividad específica se evidencia estrés reducido. Se necesita un compromiso por la alta gerencia y recursos específicos y suficientes. Solo así se podrán identificar, analizar y valorar las probables causas, y de

acuerdo a estos análisis surgirán soluciones efectivas de control y eliminación de los riesgos de acuerdo con el riesgo y con cada caso.

## **6. Recomendaciones.**

- Se encontró poca información de los últimos años, la mayoría de información proviene del 2018 hacia atrás, se recomienda a los futuros investigadores ampliar la búsqueda a otras bases de datos con el fin de identificar factores influyentes para el tema seleccionado.
- De la experiencia recogida en este trabajo y en otros previos o relacionados con la revisión de literatura científica aplicada a evolución de la legislación de la gestión de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se recomienda a las organizaciones una reforma que contribuya al bienestar psicológico del trabajador, en el que su enfoque sea generar planes de acción en contra del estrés, la depresión, ansiedad y cualquier trastorno mental.
- Se recomienda a las organizaciones hacer un seguimiento más estricto a su personal y un entrenamiento más inclusivo con temas como autoestima, habilidades sociales, solidaridad y empatía, conformación de redes de apoyo social, establecimiento de límites y resolución de conflictos.

## 7. Referencias bibliográficas.

Aditya Jain, Luis D. Torres, Kevin Teoh, Stavroula Leka. The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe, *Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, 114987, ISSN 0277-9536, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>.  
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953622002933>)

Albarrán<sup>1</sup>, Verónica, Geldres, Valeria, Paredes, Patricia, Ramírez, Oscar, Ruiz, Fermín, & Palomino, Juan Carlos. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(1), 59-67.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2018000100009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2018000100009&script=sci_arttext&tlng=pt)

Báez León, Carmen. Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (España).

Beltrán, Andrea. 2014. Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002-2012. Págs. 105. Tomado de: <https://1library.co/document/7qv86w1z-factores-psicosociales-bienestar-trabajador-investigaciones-realizadas-colombia-espana.html>

Bobadilla Suárez, Carlos Alberto, Garzón González, Luisa María, & Charria Ortiz, Víctor Hugo. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35 (2), 131-144. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>

Carrión-García, María Ángeles, Hernández Gracia, Tirso-Javier. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522018000300705&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000300705&lang=es)

Constitución Política de Colombia de 1991 Asamblea Nacional constituyente - gestor normativo (2022) Inicio – Función Pública. Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125> (Accessed: November 1, 2022).

Delgado-Fernández, Vicente, Rey-Merchán, María del Carmen, & Arquillos, Antonio López. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 24-33. Epub 10 de mayo de 2021. Recuperado en 19 de noviembre de 2022, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000100024&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000100024&lng=es&tlng=es).

Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/4981/3789>

García Iglesias, Juan Jesús. (2021). Condiciones psicosociales de las enfermeras en el desempeño de sus funciones dentro del territorio español. Universidad de Huelva. Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=288678>

Gómez Ortiz, Viviola, Perilla-Toro, Lyria Esperanza, María Hermosa, Angélica. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Pontificia Universidad Javeriana*, vol. 18, núm. 3. Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7342014>

Grau-Alberola, Ester, Figueiredo-Ferraz, Hugo, López-Vílchez, Jorge J, & Gil-Monte, Pedro R. (2022). The healthy management: the moderator role of transformational

leadership on health workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 128-138. Epub 13 de junio de 2022. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.471121>

Gregorio Calderón Hernández, Héctor Mauricio Serna Gómez, Jairo Zuluaga Soto. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982013000200014&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982013000200014&lang=es)

Gutiérrez Hernández, Mónica Gabriela. (2022). Norma Oficial Mexicana 035, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: validación del dominio relaciones en el trabajo. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ* [online]. 2022, vol.12, n.24, e057. Epub 15-Ago-2022. ISSN 2007-7467. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1223>.

Hernández, A. & Vélez, M. (2020). Factores de riesgo psicosocial en Colombia del 2009 al 2017. Trabajo de grado para optar al título de Psicólogos, 59. <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/sistema-bibliotecas/recursos-informacion/repositorio-institucional>

Infobae. 2022. El 76% de los empleados aseguran que sus empresas no se preocupan por su bienestar. Sitio web: <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/07/06/el-76-de-los-empleados-aseguran-que-sus-empresas-no-se-preocupan-por-su-bienestar/>

Ledesma Tarazona, María Elizabeth, Daza Contrera, Yenny Andrea, Gómez Cano, Carlos Alberto. (2020). Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía. Vol. 14-1, pp.123-138. Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7883870>

Luna-Chávez, Estibalis Anaís, Ramírez-Lira, Ezequiel, Anaya-Velasco, Ana, & Díaz-Patiño, Diana Gisela. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en

organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11, e399. Epub 28 de febrero de 2022. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.3998>

Matabanchoy Tulcán, Sonia Maritza. (2012). Salud en el trabajo. *Univ. Salud* vol.14 no.1 Pasto, Colombia. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072012000100008&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008&lang=es)

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Ministerio de la Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateriainstrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>.

Muñoz Rojas, Delvis; Orellano, Nataly and Hernandez Palma, Hugo. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* [online]. 2018, vol.21, n.40, pp.532-544. ISSN 0124-0137. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372018000200532](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200532)

Murillo, K. D. M., Guzmán Suárez, O. B., & Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, Ahead of Print. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1986, página 3. Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2020. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Tomado de: chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\_763314.pdf

OSHA. (2021). Los Riesgos Psicosociales y el Estrés en el Trabajo. Los Riesgos

Psicosociales y el Estrés en el Trabajo. Tomado de:

[https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-](https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20%20la%20depresi%C3%B3n.)

[stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20%20la%20depresi%C3%B3n.](https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20%20la%20depresi%C3%B3n.)

Pedroza, Susana. 2019. Salud en el trabajo y riesgo psicosocial. Tomado de

<https://forojuridico.mx/salud-en-el-trabajo-y-riesgo-psicosocial>

Polanco, Andrés. García, Mónica. 2017. Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Libre

Empresa, ISSN-e 1657-2815, Vol. 14, N°. 1, págs. 111-131. Tomado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467888>

Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social (2008). Compilación de la Legislación aplicable al distrito capital: Régimen legal de Bogotá. Tomado de:

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

November 1, 2022).

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista TEMAS, III (13), 39-45.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>

Saldaña Orozco Claudia, Polo-Vargas Jean David, Gutiérrez-Carvajal, Oscar Iván Ibarra

Rentería, Guadalupe Montserrat, Anaya Velazco, Ana. (2019). Liderazgo, factores de

riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande

(Jalisco). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300343&lang=es.)

[55522019000300343&lang=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300343&lang=es.)

