

**LOS RIESGOS PSICOCOSIALES, SUS POSIBLES CAUSAS Y SU
NECESARIO MONITOREO EN COLOMBIA BAJO LA RESOLUCIÓN 2646
DEL 2008**

MONOGRAFIA PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

LAURA ISABEL HERRERA SIERRA

DOCENTE ASESOR

JOSEFINA QUINTERO LYONS

PRESENTADO AL

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

CARTAGENA DE INDIAS, D.T y C. DICIEMBRE 2012.

NOTA DE ACEPTACION

JEFE DE DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION

ASESOR

JURADO

JURADO

A Dios, a quien le debo todo

A mi familia

A mi universidad

Y a mi asesora

Gracias.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	6
2. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	10
3. DEFINICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	12
3.1. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.....	12
3.2 Condiciones de Trabajo.....	13
3.3 Organización del Tiempo de Trabajo.....	14
3.4 Factores Propios de la Tarea.....	16
3.5 Ritmo de Trabajo.....	17
4. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES.....	18
4.1 El estrés.....	18
4.2. Violencia laboral.....	21
4.3. Acoso laboral.....	23
4.4. Inseguridad contractual.....	28
4.5. Acoso sexual.....	30
5. CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	33
5.1. Consecuencias en la salud de los trabajadores.....	36
5.2 Consecuencias en la labor o trabajo realizado.....	36
6. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL FRENTE A LA RESOLUCION 2646 DE 2008.....	38
7. INTERVENCION.....	43

**8.CAMBIOS INTRODUCIDOS POR LA LEY 1562 DE 2012 EN LO
REFERENTE A RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL.....46**

9. CONCLUSIONES.....47

10. BIBLIOGRAFIA.....50

1. INTRODUCCIÓN

La evolución en el ámbito laboral luego de la revolución industrial trajo consigo una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, ya que las condiciones inhumanas a las que se encontraban expuestos eran causantes de diversas patologías.

Ahora bien se hace necesario reconocer que este avance trajo consigo también efectos negativos con el pasar del tiempo, el ritmo de trabajo impuesto por la maquina, la ambigüedad del rol desempeñado, la monotonía, repetitividad, entre otros aspectos, han generado presión en el ámbito laboral, que se refleja tanto en la salud física y emocional como en la tarea desempeñada, a raíz de esto nacen los factores de riesgo psicosocial, que son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. ¹

¹ INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE LA OIT/OMS SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO, FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención, p. 3.

A partir de la Constitución de 1991, el trabajo se convirtió en un derecho fundamental, siendo una obligación social y gozando de la especial protección del Estado. Encontramos entonces que éste debe ser en condiciones dignas y justas, teniendo dentro de ello la garantía de la especial protección de las contingencias que puedan afectar su vida; el sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana. En este sentido abordar el estudio de los factores psicosociales es reconocer importancia a la necesidad de una calidad de vida a los trabajadores, con los altos niveles de exigencia en el ámbito laboral de este mundo globalizado, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más normal e intensa, haciéndose necesaria su identificación, evaluación y prevención. Los factores psicosociales según el Ministerio de Protección Social corresponden a “los aspectos intralaborales, los extralaborales y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica y física”.²

Con el fin de desarrollar lo anterior se hizo necesario a lo largo de esta investigación, el análisis de aspectos relevantes para concretar la importancia de los riesgos psicosociales en la actualidad jurídica

² Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000.

colombiana, el lugar que ocupa dentro del sistema general de riesgos profesionales y dentro de la nueva ley de riesgos laborales.

De igual manera estudie las consecuencias que generan dichos riesgos tanto en la salud como en la labor encomendada, los factores que posiblemente generan a éstos y la clasificación de ellos.

Así mismo pude observar que dentro de nuestro sistema jurídico existen pocas normas que regulen el tema, además de esto la poca información al respecto, y la falta de interés por parte de las empresas en crear un sistema que permita la identificación y monitoreo permanente de los riesgos, genera una amplia proliferación de ellos.

Como punto de partida en nuestro país en el tema de los riesgos psicosociales es el Decreto 1295 de 1994, que aunque no los reconoce explícitamente, en su artículo 2 fija como objetivo del Sistema General de Riesgos Profesionales establecer “las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos,

psicosociales, de saneamiento y de seguridad” y además fortalece “las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales”. Aunque oficialmente en Colombia la introducción de la importancia de los factores psicosociales se realiza probablemente con la expedición de la Resolución 2646 de 2008 que pone de manifiesto la necesidad de generar y consolidar los cambios requeridos en la real prácticas laborales para que se genere un compromiso, con claras acciones que den como resultado la obtención de una calidad de vida a los trabajadores. Unos de los objetivos primordiales de esta resolución es lograr un compromiso por parte de las empresas en realizar periódicamente análisis epidemiológicos que permitan asociarlos con los efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores.

Concluyendo que los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral³, además se hace necesario promover el bienestar en el trabajo, que éste no se mida solo por la ausencia de accidentes laborales.

³ Artículo 13, No. 7, Resolución 2646 de 2008.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Para tomar como punto de partida normativo o documental el tema de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tenemos el documento publicado por la OIT en 1984 llamado “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”.

En el documento, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”⁴. Se le dio como definición “Los factores psicosociales en el trabajo 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”⁵.

⁴OIT,1986, p. 3

⁵OIT, 1986, p. 3

Es claro como la OIT brinda a través de esta definición un acercamiento a la realidad del entorno laboral, sin dejar de lado el lado humano, definido este como las percepciones y experiencias que suelen ser muy personales y que en última repercutirán en la salud de los trabajadores.

Dentro de nuestra legislación no encontramos norma o documento anterior a la resolución 2646 de 2008 que nos brinde una definición clara o detallada de riesgos psicosociales, lo que hace suponer que antes de ella el tema no era tratado o simplemente se le era restada importancia, en tanto nos seguimos a la dada por la OIT que tiene como objetivos principales promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

En la normatividad aplicable, encontramos que el decreto 1295 de 1994 en su artículo 2 fija como objetivo del Sistema General de Riesgos Profesionales establecer “las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad” y además fortalece “las

actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales”. El sistema general de riesgos profesionales ha regulado los riesgos “visibles” pero no ha enfocado su accionar a aquellas patologías derivadas factores de riesgos psicosociales, que afectan de manera importante la salud de los trabajadores.

Con la Resolución 2646 De 2008 se establecieron las disposiciones y la responsabilidad para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

3. DEFINICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

La Resolución 2646 de 2008 definió a los factores de riesgo psicosocial como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Limitándose a darle un alcance meramente negativo a dichos factores; otras definiciones han coincidido en que las condiciones

psicosociales podrían eventualmente tener una influencia positiva sobre la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional del trabajo, señalo la dificultad en la definición del concepto, y lo definió como interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. ⁶

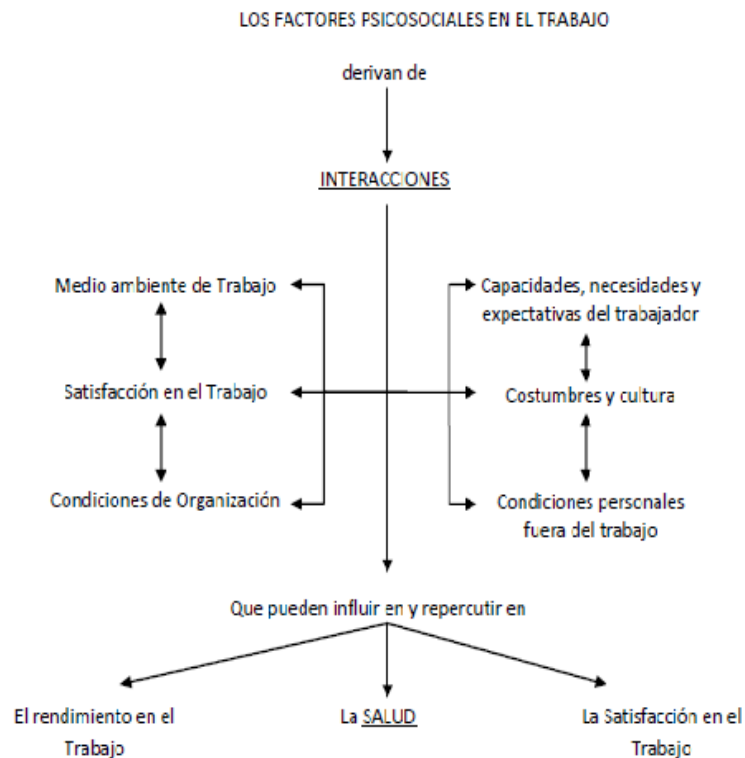
Con la definición anterior se vislumbra un concepto amplio, que abarca diferentes aspectos, que en última repercuten en la salud.

3.2. Condiciones de trabajo

Definido como todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos; tenemos entonces que dichos aspectos están íntimamente ligados no solo con el ambiente físico del

⁶ INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE LA OIT/OMS SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO, FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención, p. 3.

entorno donde se desempeñará la labor, sino también con aspectos externos, como la utilización del tiempo libre, las características de la vivienda, el número de personas a su cargo, etc. En el siguiente esquema se logra una definición práctica de los factores psicosociales en el trabajo:



7

3.3. Organización del tiempo de trabajo

El horario de trabajo, es el espacio de tiempo con el cual, los trabajadores cuentan para la realización de la tarea encomendada, éste

⁷INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE LA OIT/OMS SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevenciónFigura 1. Los factores psicosociales en el trabajo

determina también los espacios de descanso y pausas de cada día, influyendo de manera importante en la fatiga percibida por el empleado.

Con el auge de la globalización la demanda de servicios exige que la producción no pare, viene entonces la necesidad de prestar un servicio capaz de satisfacer dichos requerimientos. En respuesta a ello aumenta el trabajo y éste debe desarrollarse en jornadas nocturnas. El trabajo a turnos, y en especial el nocturno, trae generalmente problemas debido al cambio constante de horario, los problemas familiares, el uso del espacio del tiempo libre, los problemas de insomnio y problemas alimenticios ya que es común el consumo de comidas rápidas, no siendo la calidad de la comida la mejor, también el alto consumo de café, cigarrillo y bebidas energéticas conllevan a la aparición de problemas digestivos.

Para lograr un equilibrio entre los trabajadores y la realización de las actividades en turnos extensos o nocturnos se debería discutir por los interesados a partir de una información completa y precisa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales.

Estudiar qué personas pueden tolerar mejor el trabajo nocturno, respetar al máximo el ciclo de sueño, evitando que el de mañana empiece

demasiado pronto y teniendo en cuenta al marcar la hora de inicio la distancia entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo, dar cabida a los turnos flexibles, ofreciendo diversos horarios y permitiendo al trabajador elegir el que le resulte más conveniente, aunque es difícil su organización traería un ambiente menos hostil a la hora de aceptar un turno, se hace conveniente prever descansos después del trabajo de noche, acumulación de descansos y/o ciclos de rotación distintos a lo largo del año, debe colocarse a disposición de los trabajadores comida caliente y equilibrada, instalar espacios adecuados y prever tiempo suficiente para comer⁸.

Diseñar espacios en donde pueda el trabajador contemplar un periodo corto de sueño, que le permita reparar un poco energías y así evitar accidentes, establecer límites máximos de edades para realizar trabajos nocturnos (en la medida que sea posible para la empresa), no programar tareas nocturnas que requieran demasiada atención o carga mental, pues elevará el estrés en quienes la desempeñan. Una programación mensual anticipada de los turnos a desarrollar, es importante en la medida de que cada trabajador programará sus relaciones familiares o personales y desarrollara con más tranquilidad su trabajo.

3.4 Factores propios de la tarea

⁸*Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación*, 1993 (NOGAREDA CUIXART, S.

La clase de trabajo que se desempeña, puede ser de dos maneras, una cuantitativa que se refiere a la cantidad de trabajo por hacer y otra cualitativa que se refiere a la dificultad para desarrollarlo, esta clase de trabajo puede en ocasiones sobrecargarse, generando estrés y muchos han coincidido que “varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo”⁹.

Se debe ser flexible frente a las exigencias de la tarea encomendada, ajustar en la medida que sea posible a las capacidades de respuesta del trabajador tomar en consideración la experiencia y aptitudes del sujeto, la variedad en cuanto a la aplicación de destrezas y capacidades, el desarrollo de habilidades personales y la adquisición de otras nuevas, la globalidad del ,los márgenes de autonomía para decidir prioridades, ritmo y procedimiento, y la comunicación de información de retroalimentación adecuada¹⁰. Aunque el fortalecimiento de actividades encaminadas al trabajador de forma personal puede ayudar a afrontar la carga del trabajo.

3.5 Ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo es el tiempo o intensidad necesaria para la realización de una tarea, éste puede estar supeditado a la velocidad de una

⁹ Cooper y Marshall, 1976 y 1978; Kasl, 1973.

¹⁰NTP 659: *Carga mental de trabajo: diseño de tareas*, cit.

máquina, por presiones de entrega, por competitividad laboral o simplemente es dado por el ser humano, cuando el trabajador realiza su labor tomando su tiempo, se genera una tranquilidad en su salud, pero cuando ello no es así y los ritmos son puestos, cada persona reaccionara de una forma diferente, unos tal vez se ajusten al ritmo, otros por el contrario no se adaptarán a ello y se causara ineludiblemente daños en su salud, derivados de estrés, sobrecarga y agotamiento o fatiga.

4. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

Muy a pesar de que en la resolución 2646 de 2008, no brinda una clasificación de cuáles son los riesgos o principales riesgos psicosociales, se hace necesario hacerlo, aunque es complejo ya que la lista no puede ser taxativa, para la doctrina y quienes han escrito sobre el tema hay un pequeño consenso con respecto a cuáles deberían ser por lo menos los principales. Tenemos entonces que el estrés, la violencia y el acoso, se han reconocidos como factores determinantes en la causa de enfermedades.

4.1 El estrés.

En el art. 3 lit. g encontramos que el estrés es una “respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales”.

En este sentido, el estrés como riesgo psicosocial consiste en las respuestas propias de las situaciones de tensión, bien sea por el afán de adaptarse a las demandas laborales o extralaborales, produciendo un deterioro en la salud y rendimiento del trabajador. El estrés es la categoría general de respuesta del organismo a las amenazas que recibe¹¹, teniendo diferentes modalidades dicha reacción.

La respuesta de cada persona a las fuentes de estrés es personal, diferente en cada uno, tanto en sus modalidades como en su intensidad. El intento por sobresalir en el ámbito laboral, cumplir con una tarea asignada aun sin las capacidades intelectuales o físicas para ello, genera sin duda factores de estrés conllevando al deterioro múltiple de la salud, de los procesos adaptativos y de la misma eficacia productiva del trabajador.

La Corte Constitucional ha considerado que determinados comportamientos constituyen violaciones al derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas como son, entre otros, los siguientes: (i) la falta de claridad en el sector público acerca de las responsabilidades que debe asumir el trabajador, ambigüedad que puede tener repercusiones en los ámbitos penal y disciplinario; (ii) el impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos; (iii) los actos de discriminación; (iv) las persecuciones

¹¹Selye, 1956

laborales; y (v) obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten¹². Con base en esto se puede concluir que el hecho de obligar a un trabajador a cumplir con una labor cuando sus condiciones no son las óptimas, sería un intento de adaptarse a la demanda, que terminaría en una respuesta llamada estrés laboral.

En el artículo 18 de la resolución 2646 de 2008 se estableció que para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales. Ahora bien, cuando una patología no esté incluida en la tabla de enfermedades profesionales y se pruebe la relación causa-efecto, se deberá reconocer como tal.

En España la jurisprudencia ha sido más clara y avanzada en este aspecto ya que en diferentes actuaciones ha considerado al estrés como causa de diversos trastornos conductuales y personales. Ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha optado por considerarlo accidente laboral, un daño a la salud causado por el trabajo. Así, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social,) de 14 de diciembre de 2010, considera un suicidio por estrés laboral como accidente de trabajo. Confirman la misma sentencia como accidente de trabajo el TSJ Cataluña

¹² Sentencia T-882 de 26 Octubre 2006

(Sala de lo Social), en sentencia núm. 1145/2008 de 6 febrero y el TSJPV de 11 de noviembre de 2003.

Otras sentencias han considerado el estrés laboral como causa para una extinción indemnizada del contrato de trabajo, como por ejemplo la sentencia del Tribunal Supremo del 20 de septiembre de 2007.¹³

La importancia concedida a la influencia del estrés sobre la salud es cada vez más amplia y convincente¹⁴. La respuesta de estrés, sería el elemento mediador entre la experiencia personal y subjetiva y las respuestas biológicas del organismo¹⁵. Los efectos individuales del estrés laboral sobre la salud afectan a diferentes ámbitos del funcionamiento del individuo algunos de los más estudiados específicamente han sido los trastornos musculo esqueléticos, cardiovasculares, psicosomáticos, mentales y el consumo de sustancias¹⁶.

4.2 Violencia laboral

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006¹⁷, el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida

¹³ Factores y riesgospsicosociales,formas, consecuencias,medidas y buenas prácticas pag. 23. NIPO 792-11-088-1

¹⁴Cox, Griffiths y Rial-Gonzales, 2000; Lovallo, 1997; Martínez Plaza, 2007; Rabin, 1999

¹⁵Mason, 1971, Lazarus y Folkman, 1984

¹⁶Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 2000

¹⁷ “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”.

sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Así mismo señala que el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

La violencia ha sido un constante en la humanidad, que se ha trasladado al ámbito laboral, con un alto aumento en los últimos tiempos y con repercusiones en la integridad tanto física como emocional de los trabajadores. La OIT define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de

su trabajo. La OMS la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación.

Normalmente se ha dividido la violencia en dos clases, una física y una psicológica, aunque se ha demostrado que los trabajadores sufren más la violencia psicológica, ya que la física es visible y acarrea consecuencias inmediatas, concluyendo entonces que la agresión no física en los lugares de trabajo está más extendida que la agresión física¹⁸. Los efectos de la violencia son amplios y variados, La experiencia indica que el daño psicológico suele perdurar más tiempo y que puede afectar múltiples aspectos de la vida de los trabajadores.

4.3 Acoso laboral

Definido como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006”¹⁹. Es de llamar la

¹⁸Greenberg y Barling, 1999

¹⁹Artículo 3, literal L resolución 2646 de 2008.

atención que esta conducta debe ser demostrable, sin esto no habría cabida a hablar de acoso laboral.

En Sentencia T-882 de 26 de octubre de 2006 la Corte Constitucional señaló que el acoso laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

Se tiene que los primeros estudios psicológicos sobre el acoso laboral o “mobbing” o “bullying” datan de la década de los ochenta. Sobre el particular, Leymann, uno de los precursores en la materia, entiende por dicho vocablo “una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo²⁰.

Según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: insultos, injurias,

²⁰Leymann, H.; *Mobbing: la persécution au travail*. Seuil. París 1996; “The content and development of mobbing at work”. *Rev. European journal of work and organizational psychology*, num. 2. 1996 y Leymann, H. Gustafson, A.; “Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders”. *Rev. European journal of work and organizational psychology*, num. 2. 1996.

calumnias, falsas afirmaciones, obstrucción de la labor que desempeña el compañero, sabotaje y hasta agresiones físicas.

Sobre el particular cabe señalar que, en los últimos años, diversos países han adoptado normativas encaminadas a combatir el acoso laboral. Así, en Suecia, el Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral adoptó desde 1993 una ordenanza que contiene medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo; en Francia una Ley de 2002, sobre modernización social, dispone de un capítulo IV consagrado a la “lucha contra el acoso moral en el trabajo”; Bélgica, por su parte, cuenta con una Ley de 2000, relativa a la lucha contra la degradación deliberada de las condiciones laborales. En otros países, de igual manera, se han discutido diversas iniciativas sobre la materia. Al respecto, por ejemplo, en Italia se han presentado cinco proyectos para reformar la legislación laboral; en Suiza, en el 2000, se presentó un proyecto de ley específico sobre acoso laboral; en Luxemburgo en 2002 se planteó una moción de la cámara de diputados en la cual se instaba al gobierno a presentar un proyecto de ley contra el acoso moral, que complementara la legislación vigente sobre acoso sexual; así mismo, en Brasil, a partir de 2000, se han expedido varias normativas estatales sobre acoso laboral ²¹.

²¹Cristóbal Molina Navarrete, Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos, Madrid, 2003.

Correlativamente, en el derecho comparado, se tiene que en España los jueces laborales, siguiendo la jurisprudencia sentada por el tribunal constitucional en materia de respeto por la dignidad del trabajador, han examinado en sus sentencias las características y efectos que produce esta variedad de acoso en el trabajador. Así pues, partiendo de la jurisprudencia constitucional sobre integridad moral, entendida esta como una manifestación directa de la dignidad humana, comprensiva tanto de las facetas de la personalidad como aquellas “de la identidad individual, el equilibrio psicológico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano”²². El Código de Trabajo francés tipifica la conducta de acoso moral, según la cual “ningún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional”. Por su parte el Código de Trabajo de Noruega, establece que “los trabajadores no serán sometidos al acoso ni a otra conducta impropia y el trabajo deberá ser organizado de tal forma que no ofenda la dignidad del trabajador”. En regiones de Italia han establecido que el acoso moral se configura con “las acciones y comportamientos discriminatorios o vejatorios prolongados en el tiempo, en el lugar de trabajo y dirigidos hacia trabajadores por cuenta ajena, públicos o privados, y realizados por el empresario o por otros compañeros, caracterizándose esta

²²Sentencia del Tribunal Constitucional, num. 120, del 2 de julio de 1990

práctica como una auténtica forma de persecución psicológica o violencia moral”²³.

Es de concluir que el acoso laboral es un claro atentado contra la integridad moral de las personas a quienes en muchas ocasiones por miedo, o por mantener su lugar de trabajo se someten a tratos degradantes, y por ende, configura una violación a la Constitución.

El acoso laboral constituye una práctica ejercida mediante violencia psicológica, practicada de forma recurrente logran perturbar el ejercicio normal del trabajo de una persona, o daños morales en ella y en el peor de los casos un abandono “voluntario” del trabajo.

El acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral.

²³en esta normatividad, las acciones reconocidas como acoso son las siguientes:

“a) Presiones o molestias psicológicas. // b) Calumnias sistemáticas. // c) Maltrato verbal u ofensa personal. // d) Amenazas o actitudes dirigidas a intimidar injustamente o humillar, de forma encubierta o indirecta. // e) Críticas injustificadas y actitudes hostiles. // f) Deslegitimación de la imagen frente a otros sujetos extraños a la empresa, entidad o administración. // g) Exclusión o marginación injustificada de la actividad laboral. // h) Atribución de tareas desmesuradas o excesivas, o de todas formas, apropiadas para provocar serios agravios en relación a las condiciones físicas del trabajador. // i) Impedimentos sistemáticos e injustificados para alcanzar noticias e información relacionadas con la actividad normal del trabajo. // j) Marginación injustificada en el trabajo respecto a la iniciativa formativa, de reclasificación y reciclaje profesional. // k) Ejercicio exasperante y excesivo en la forma de controlar y confrontar el trabajo, idóneo para producir daño e incomodidad”.

4.4. Inseguridad Contractual

En la actualidad, más que en el pasado, existen pocas garantías laborales, las empresas han dejado la operación de contratación del personal en manos de terceros, quienes son llamados “bolsas de empleo” quienes serán los “empleadores” en la relación contractual. Estas famosas bolsas de empleo suministran personal, con condiciones bajas de estabilidad laboral, con contratos a término máximo de un año y con sueldos bajos. Otra forma actual de contratar a personal es bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, en los cuales “no hay subordinación ni cumplimiento de horario”, estos contratos por lo general son también celebrados por periodos bajos, además que la empresa no asume ningún tipo de responsabilidad prestacional. Estas nuevas condiciones emergentes de trabajo ha hecho que la inseguridad laboral sea actualmente un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos.

La inseguridad laboral podría definirse como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera²⁴. Cuatro son los aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual : a) el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato, b) el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del

²⁴Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas pag. 39. Nov 2009

mismo, c) el bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación) d) el bajo nivel de control sobre la paga o el salario.²⁵

El tipo de contrato es percibido entre los trabajadores como uno de los indicadores más importantes de la inseguridad laboral, si el contrato es amplio en el plazo de ejecución y prestaciones sociales cubiertas, los índices de inseguridad laboral son más bajos, de lo contrario serán más altos. Los contratos por un tiempo corto y determinado está asociado a mayor inseguridad, lamentablemente un alto porcentaje de trabajos actuales se caracterizan por la incertidumbre y la precariedad.

Los efectos de la inseguridad contractual provienen en gran medida del efecto de incertidumbre generalizada hacia el propio futuro laboral, y de los miedos que pueden aparecer ante la inseguridad económica para uno mismo y para la propia familia, en un contexto en el que la capacidad para la acción preventiva y la anticipación al problema son mínimas.

Los problemas derivados de la inseguridad contractual son en parte producto de la indefensión ante la misma, de la incapacidad de actuar en un contexto laboral generalizado.²⁶

²⁵Rodgers y Rodgers, 1989

²⁶Factores y riesgospsicosociales,formas, consecuencias,medidas y buenas prácticas pag. 70. NIPO 792-11-088-1

4.5. Acoso sexual

El acoso sexual es planteado también como una de las formas de la violencia laboral, y más frecuentemente como una modalidad del acoso laboral, sin embargo el acoso sexual tiene igualmente un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales.

El tema comenzó a formularse en la década de los años setenta con el resurgimiento de los movimientos feministas y su reclamación de los derechos civiles, especialmente en los Estados Unidos de América. Fue en USA, basándose en el concepto de discriminación sexual, dónde comenzó el planteamiento legal del acoso sexual (Sheffey y Tindale, 1992). Actualmente, el acoso sexual se considera un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, una violación de su derecho a la intimidad y en último término a la libertad, por ello, la mayoría de los ordenamientos jurídicos la recogen y la tipifican actualmente.

Para la Jurisprudencia Estadounidense se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una

situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Atendiendo a las definiciones expuestas, habitualmente se han considerado dos tipos básicos de acoso sexual, en función de si hay o no chantaje en el mismo. El acoso sexual conocido técnicamente como “quid pro quo”, una cosa por la otra, es el chantaje sexual. Consiste en solicitar los favores sexuales, de forma más o menos abierta, a cambio de la obtención de algún tipo de beneficios laborales o a cambio de no experimentar y sufrir consecuencias desagradables como el despido, el cambio de puesto de trabajo u otros cambios molestos. En este caso, la condición sexual de la persona afectada es el criterio único o decisivo para la toma de decisiones que pueden beneficiar o perjudicar laboralmente a la persona. En este caso, el tipo de acoso sexual se ejerce preferentemente por quien ostenta una posición de poder y puede afectar el destino laboral, habitualmente jefes y superiores, pero puede igualmente incluirse a los compañeros, cuando por su influencia, de un tipo u otro, pueden influir en el destino profesional de la persona afectada. El segundo tipo es el acoso sexual producido por un ambiente hostil. Consiste en la existencia de unas condiciones de trabajo por el que los atributos sexuales, normalmente de mujeres, es una de las características que deben exhibirse incluso cuando no guarda relación con el trabajo que se está efectuando. Cuando las mujeres deben de vestir una determinada minifalda, utilizar un tipo de escote sin que ello sea básico para

su trabajo, se ven obligadas a trabajar en función de sus atributos sexuales sin que el trabajo sea de tipo sexual, se atenta contra su condición de trabajadora al reducirla a sus atributos sexuales. En este ambiente, la mujer se ve reducida a sus aspectos sexuales y su forma de presentarse constituye un riesgo de acoso, sin que ello esté vinculado a la naturaleza de su trabajo.

El documento de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) “*la lucha contra el acoso sexual en el trabajo*” delinea con claridad el nuevo marco conceptual, jurídico, laboral y social del acoso sexual (INSHT, 1995): El acoso sexual en el trabajo no es un litigio personal entre partes cuya resolución concierne exclusivamente a ellas y no a la empresa, sino que debe ser considerado como una conducta inadecuada que debe ser sancionada por la empresa. El acoso sexual no es un juego inofensivo o flirteo entre adultos, que saben lo que hacen, sino que es una acción que puede generar problemas personales, morales, físicos y psicológicos a quienes lo sufren. El acoso sexual se inscribe habitualmente en el derecho a un trato igualitario y no discriminatorio, de manera que las características sexuales no se asocien a un tipo de trato o conducta organizacional.

Sindicalmente, el acoso sexual ha dejado de ser un tema personal para convertirse en un tema laboral relevante en el que debe intervenir. La Directiva 76/207/CEE en sus artículos 3,4 y 5 establece la necesaria igualdad de trato entre hombres y mujeres en las relaciones laborales.

Mujeres divorciadas o separadas, mujeres jóvenes, las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos precarios o irregulares, las que desempeñan trabajos no tradicionales, ligados a los hombres, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales o étnicas. Los homosexuales y los hombres jóvenes también constituyen un grupo de riesgo.

En nuestro ordenamiento jurídico la conducta se encuentra tipificada en el artículo 29 del código penal, descrita como “el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

5. CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El trabajador, ante la materialización de los riesgos psicosociales va a padecer una serie de efectos negativos que afectarán a un gran número de aspectos de su vida cotidiana, en tanto incidirán no sólo en su salud física y

psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá en lo profesional²⁷.

Las consecuencias directas de los factores psicosociales aún no se encuentran definidas en nuestra legislación, pero como punto de partida para determinar las patologías derivadas de dichos riesgos, la resolución 2646 prevé que para determinar la relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y una patología no incluida en la Tabla de Enfermedades Profesionales, se acudirá a lo establecido en el Decreto 1832 de 1994, y éste establece que en los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional. Para determinar la relación de causalidad se deberá identificar:

1. La presencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador.
2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.

No hay relación de causa-efecto entre factores de riesgo presentes en el sitio de trabajo, con la enfermedad diagnosticada, cuando se determine:

²⁷SJS núm. 30 Madrid, 18 marzo 2002 (La Ley 2002, T. III, pág. 123 y ss).

a) Que en el examen médico preocupacional practicado por la empresa se detectó y registró el diagnóstico de la enfermedad en cuestión, y b) La demostración mediante mediciones ambientales o evaluaciones de indicadores biológicos específicos, que la exposición fue insuficiente para causar la enfermedad.²⁸

Además de lo anterior, se podrá acudir a lo dispuesto sobre la materia por organismos internacionales tales como La Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud y/o centros de investigación cuyos estudios evidencien y documenten tal relación de causalidad y aparezcan.

El trabajador, ante la materialización de los riesgos psicosociales va a padecer una serie de efectos negativos que afectarán a un gran número de aspectos de su vida cotidiana, en tanto incidirán no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá en lo profesional²⁹.

²⁸Art 2, Dcto 1832/94.

²⁹ SJS núm. 30 Madrid, 18 marzo 2002 (La Ley 2002, T. III, pág. 123 y ss).

5.1. Consecuencias en la salud de los trabajadores

La resolución 2646 de 2008 en el artículo 3° Literal m. establece que dichas consecuencias son las diferentes alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. Dichos síntomas muchas veces poco perceptibles a la vista, causan en la salud de los trabajadores diferentes patologías, que desencadenan en graves enfermedades. La enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar es catalogada entonces como enfermedad laboral en nuestra legislación.

5.2 Consecuencias en la labor o trabajo realizado

Las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento de la organización y la empresa³⁰. Repercutiendo en su productividad, capacidad de cumplimiento con clientes, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, afecta internamente el buen funcionamiento de la empresa disminuyendo sus posibilidades de lograr los objetivos comunes. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica.

³⁰Cox, Griffiths, y Rial-Gonzalez, 2000

Las pérdidas en el volumen o en la calidad de la producción serán inevitables si se produce un mal clima de trabajo.

La ausencia durante períodos más prolongados de estos empleados puede originar cargas de trabajo suplementarias para el personal existente, creando así una sobrecarga laboral para los demás, conllevando a una obligación de contratar a nuevo personal, lo que desencadena en costos más altos para ella.

La eficacia en el desarrollo de la prestación de servicios se verá sin duda disminuida por parte del trabajador afectado, cuyo rendimiento quedará vinculado a los padecimientos sufridos, en este sentido pueden verse alterados los canales de comunicación e información de forma tal que el desempeño de tareas se vea dificultado, retrasado o incluso impedido, entorpeciendo la labor no sólo del afectado sino de quienes estén a su alrededor. Además, la persona normalmente irá reduciendo su capacidad de trabajo, perdiendo el interés por su actividad y desmotivándose cada vez en mayor medida, lo que puede provocar un peligroso aislamiento del sujeto de su entorno.

6. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL FRENTE A LA RESOLUCION 2646 DE 2008

El Ministro de la Protección Social, resolvió expedir la resolución en mención considerando que en el ordenamiento jurídico vigente existían normas tendientes al desarrollo de la temática como lo son el Decreto 614 de 1984, que señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo, así mismo la Resolución 1016 de 1989, establece que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales y el Decreto 1832 de 1994, el cual establece la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° las patologías causadas por estrés en el trabajo.

Toda esta normatividad inspiro el nacimiento en nuestro país lo que hoy es conocido como Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral, esta resolución que tiene por objeto “establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el

estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional”³¹, muy a pesar de que la resolución no abarcó temas tan importantes como la clasificación de los riesgos, las consecuencias en la salud y vida de los trabajadores o un concepto más específico de riesgos psicosociales, se enfocó más a delimitar las responsabilidades de cada uno de los actores en el ámbito laboral, como lo es trabajador, empleador y administradoras de riesgos laborales.

Definió a factores psicosociales como todos aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las 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.

Para determinar dichos factores, estableció responsabilidades a cargo de los empleadores, la evaluación de los factores psicosociales intralaborales y extralaborales es una de ellas. Entre los factores intralaborales a evaluar tenemos: gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física o esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, condiciones del medioambiente de trabajo, interfase persona–tarea que es evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación

³¹RESOLUCIÓN 2646 DE 2008, artículo 1°.

con las demandas de la tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Los factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores para determinar la influencia que tienen estos en la labor que desempeñan, ellos son la utilización que le dan del tiempo libre, las actividades que suelen desarrollar en éste, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud, características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos y acceso a servicios de salud. La importancia que tiene la información recopilada es demasiado fundamental para poder tener de primera mano cual es el motivo que genera cambios de conducta en cada empleado, determinar si su relación trabajo-familia está bien genera ambiente agradable en el desempeño en su labor, de lo contrario las presiones extralaborales no permitirán que su trabajo sea el más óptimo.

Además de estas evaluaciones el empleador tiene a su cargo conocer los Factores psicosociales individuales. Los empleadores deben contar, como mínimo la información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores, las características de

personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos y las condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional. Con base en la información anteriormente recolectada el empleador por medio de la asesoría de un experto deberá realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

Ahora bien, las evaluaciones anteriormente referenciadas, no son tan fáciles de aplicar, la resolución señaló que solo deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, El Ministerio de la Protección Social realizó un estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales y la validación de la misma en una muestra de trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales; obteniendo como resultado un conjunto de instrumentos validos y confiables, que pueden ser utilizados para identificar los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. La población a la que va dirigida es a los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia y tiene como objetivo Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa identificando datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores así mismo

estableciendo la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Una vez identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se debe proceder a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

La evaluación de las condiciones psicosociales pretende “hacer un diagnóstico de la situación de trabajo para pasar luego a una intervención que puede ser global o diferenciada. Es decir, planteando la intervención sobre la estructura y sistemas organizativos, comunicativos y de poder, o bien actuando sobre el individuo: su aprendizaje, motivación, actitudes, toma de conciencia y capacidad de decisión”³². Del resultado de evaluación se determinaran los cambios que se pretenderán introducir en la empresa bien sea para el global de los empleados o para cada uno en particular.

De los cambios que se pretendan introducir en la empresa hay que prever una evaluación y control regular de las acciones emprendidas para

³²NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, cit.

determinar si con las acciones se logra una corrección o simplemente las medidas adoptadas no han sido lo suficientemente eficaces. Es factible que las soluciones tomadas decrezcan con el tiempo y sea necesaria una intervención temprana.

7. INTERVENCION

Uno de los objetivos de la resolución 2646 de 2008 es la intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así mismo la identificación, la descripción de las condiciones de evaluación y sus instrumentos son medios para el objetivo final de evitar el daño proveniente de los riesgos. El logro de buenas prácticas organizacionales que evite su aparición y la descripción de las condiciones de evaluación y sus instrumentos son medios para el objetivo final de evitar el daño proveniente de los riesgos.

Las empresas deben tener en cuenta unos criterios mínimos que ha dispuesto la resolución para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, en el mismo sentido las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas. El compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores para el desarrollo de la intervención debe ser permanente, y se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados porque quien mejor para opinar de su condición laboral. La realización continua de actividades

educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones, así mismo es importante volver a la fase inicial de cada trabajador con procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario, diseñados y ejecutados de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que no todos los métodos son iguales o se ajustan a todas las empresas.

Para la ejecución de las medidas es necesario tener plena conciencia de los hechos. Tanto como los empleadores, los trabajadores tienen que convencerse de la gravedad del problema, la confianza en los métodos de intervención a utilizarse es fundamental, ya que de ahí partirá el respaldo y la creencia de que lo que se está haciendo es efectivo. El desarrollo de técnicas de persuasión y educacional es necesaria para que los interesados conozcan de antemano lo que se va a realizar. Las administradoras de riesgos laborales deben formarse en para adquirir un mejor conocimiento de los indicadores fisiológicos y del comportamiento psicológico, de la detección precoz de los trastornos de la salud, del reconocimiento de los factores

psicosociales en el trabajo, de su evaluación y de las medidas preventivas que deben aplicarse y reconocer la importancia de los factores psicosociales vinculados a la prevención de accidentes. La formación profesional aun no es suficiente para el tema en particular, el esfuerzo entonces es aun mayor porque se hace necesario la capacitación del personal que va a intervenir los factores de riesgo psicosocial. Asi mismo es importante que los empleadores, jefe de talento humano y/o supervisor, adquirieran los conocimientos básicos para identificar posibles focos de riesgo y que medidas inmediatas tomar en el caso reduciendo las tensiones psicosociales potenciales en el trabajo.

Las actividades específicas en el campo de los factores psicosociales deberían, en particular, estar destinadas a la instauración en la empresa de buenas relaciones humanas que contribuyan a crear un buen clima psicosocial. Las medidas deben ser adoptadas por la dirección con el apoyo de lo trabajadores y la asesoría de los servicios o especialistas en la seguridad e higiene del trabajo³³.

Como se dijo anteriormente, es imposible poner en aplicación medidas de control buscando una solución para cada factor. Debe adoptarse un enfoque multidisciplinario y un conjunto de estrategias amplias. Cuando la situación este en una fase aguda, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

³³Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

8. CAMBIOS INTRODUCIDOS POR LA LEY 1562 DE 2012 EN LO REFERENTE A RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL

Con la nueva ley de Riesgos Laborales se dio un enfoque a la salud ocupacional hacia una noción más amplia de seguridad y salud en el trabajo. En la misma medida, la ampliación de los alcances definitorios del accidente de trabajo, por ejemplo, permite identificar la Ley 1562 en su pretensión hacia una redefinición de los términos esenciales del Sistema de Riesgos Laborales, estableciendo las responsabilidades de los actores dentro del sistema como diseño, ejecución y seguimiento a estrategias integradas y sistémicas para prevenir y controlar la ocurrencia de siniestros laborales.

La responsabilidad de las administradoras de riesgos laborales de presentar al Ministerio del Trabajo en forma anual un reporte sobre sus programas de prevención y los resultados obtenidos, crea una obligatoriedad en el compromiso de la prevención de riesgos laborales, ya que no contábamos en nuestro país con una norma que impusiera plazos y sanciones para el cumplimiento de estos programas de prevención.

A cargo de los empleadores se estableció la adopción de un sistema obligatorio de garantía de calidad de riesgos laborales, la cual contara para su implementación con el apoyo de las administradoras de riesgos laborales

cuya ejecución en resultados será escrutada por el Ministerio del Trabajo mediante visitas de verificación del cumplimiento de estándares mínimos. El incumplimiento de los estándares mínimos dará lugar a la imposición de sanciones por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control de ese ministerio.

Con la creación de un cuerpo especializado de inspectores de trabajo para el campo de los riesgos laborales se abre el campo para lo que sería el desarrollo de las labores de inspección, vigilancia y control de cara al cumplimiento de las obligaciones dentro del Sistema de Riesgos Laborales.

9. CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación, se estableció que muy a pesar de que contamos con una resolución que nos brinda las herramientas para la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, falta mucha tela por cortar en el tema.

Empezando pues con decir que la evaluación de los riesgos a cargo de los empleadores es un compromiso casi que el más importante que debe asumir cada empleador con sus empleados, ya que sin esta evaluación no se podrá intervenir los factores de riesgo psicosocial, el compromiso por parte de los trabajadores también es importante, ellos quienes se ven afectados por

la exposición a los riesgos están en la obligación de responder objetivamente todos los criterios de evaluación para determinar los focos a los cuales se encuentran expuestos, la información brindada de propia mano será efectiva en la medida que sea veraz.

En la actualidad la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, un instrumento válido y confiable que puede ser utilizado por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios permitiendo cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control. El uso de la batería como instrumento de evaluación debería ser publicitado entre la industria nacional, para que se haga efectiva la evaluación.

El fomento del autocuidado entre los empleados es también importante, en la medida en que ellos sean conscientes de lo importante que es mantenerse bien de salud, el amor por el trabajo genera un sentimiento de cumplir con la labor encomendada, las presiones deben dejarse a un lado y establecer roles para cada labor es fundamental para el logro de un bienestar laboral, en gran medida los focos de factores psicosociales se encuentran en aquellos ámbitos entre los cuales los trabajadores desempeñan labores para

las cuales no están capacitados o simplemente su personalidad no esta acorde a ello.

El compromiso de la evaluación es obligatorio para todos los empleadores, cuentan además con el sistema general de riesgos laborales que tienen la obligación de brindar compañía y asesoramiento en el tema. El espíritu de la resolución será letra muerta en la medida en que este compromiso no sea asumido con la importancia que merece.

Se hace necesario entonces que en las empresas se promueva el bienestar laboral, tanto físico como moral y social, la perfección en el ambiente no se puede seguir midiendo por la cantidad de accidentes que ocurran o por la aparición de enfermedades laborales, los procesos deben ir mas allá, no nos podemos quedar con lo superficial, cuando hay aspectos trascendentales como los factores extralaborales que tienen la capacidad de dañar la salud y el bienestar de un individuo. Repetimos que la participación de los trabajadores en los planes que se desarrollen para combatir esos factores de riesgo psicosocial es fundamental, su actitud frente a la evaluación e intervención de los riesgos deben asumirla con mucha madurez y veracidad, porque de ello dependerá en gran medida las acciones tendientes al mejoramiento del ambiente laboral.

Se deben crear campañas de socialización a través de las cuales las administradoras de riesgos laborales den a conocer un poco más el tema entre las empresas, concientizándolas de los beneficios que indirecta y directamente pueden obtener al tener un esquema de protección contra factores psicosociales; la producción crecerá en la medida en que los trabajadores sientan un ambiente agradable en su lugar de trabajo.

La adecuación del marco normativo a la realidad actual es importante, los cambios tecnológicos, la globalización y la exigencia del mundo moderno ha llevado al ser humano a apartarse de sí mismo para entrar a competir en el.

Se insiste en la necesidad de que el enfoque evaluador sea multidisciplinario, los métodos diseñados deben ajustarse a la realidad de cada empresa y de cada individuo, no se puede intervenir de manera igual cada riesgo, llevara un procedimiento diferente cada riesgo en particular.

10. BIBLIOGRAFÍA

Juarez- Garcia, A., Vera Calzaretta, A., Gómez Ortiz, V., Cenepa, C., & Schanall, P. (s.f.). El Modelo Demanda/Contro y la Salud Mental en Profesionales de la Salud: Un Estudio en Tres PísesLATinoamericanos.

Revista Ciencia y Trabajo. Versión en línea, Cienc Trab. (abr-jun de 2009).

Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

TRABAJO, O. I. (Septiembre de 1984). FACTORES PSICOSOCIAES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra

<http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf> Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial