



Factores de riesgo psicosocial

Andrea Camila De la Cruz Portilla

Corporación Universitaria Minuto de Dios



Nota. Adobe Firefly, 2024.

Para comprender el riesgo psicosocial, es necesario saber que el trabajador se rodea de diferentes variables a diario, bien sean internas, externas o subyacentes al trabajo; por tanto, es indispensable analizar su realidad desde una dinámica objetiva que permita conocer aquello que le genere alteraciones a nivel psicológico o, en determinado caso, contribuya de manera fehaciente a su salud mental. Para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2016), los riesgos psicosociales son las interacciones entre el trabajo y el contexto, la satisfacción laboral y las condiciones, además de las habilidades activas del colaborador, sus necesidades y situación personal externa al trabajo.

Según la Resolución 2646 de 2008, los factores de riesgo psicosocial son condiciones que demuestran efectos negativos en la salud de los colaboradores, entendiéndose por condiciones, aquellos aspectos intralaborales, extralaborales e individuales existentes al ejecutar un trabajo orientado a la producción de bienes y servicios.

La evaluación del riesgo psicosocial en Colombia tiene un solo instrumento avalado para la identificación de esta clase de riesgos. La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de

autoría institucional del Ministerio de Protección Social bajo contrato con la Pontificia Universidad Javeriana abordó un estudio de investigación validado en una muestra de colaboradores del sistema general de riesgos profesionales (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Como resultado de la investigación, se desarrolló una serie de instrumentos que tienen un buen grado de validez y confiabilidad, con el fin de ser aplicados en empresas en el territorio colombiano para su respectiva identificación del riesgo psicosocial en la población de trabajadores (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Este instrumento permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaboral, extralaboral e individual en los colaboradores en sus diferentes ámbitos laborales u ocupacionales. Las condiciones intralaborales comprendidas son aquellas variables que inciden en la salud y bienestar del trabajador, estableciendo específicamente cuatro dominios: el primero consiste en los requerimientos y exigencias del trabajo; varían, debido a que son cuantitativas, cognitivas, emocionales, entorno físico y jornada de trabajo. El segundo dominio es el control sobre el trabajo; consiste en la factibilidad



que incide en el trabajador para tomar decisiones frente a su actividad laboral, incluyendo la autonomía, iniciativa, habilidades, participación y factores que pueden incidir en su trabajo.

El tercer dominio radica en el liderazgo, que se establece como una relación entre superiores y subordinados, lo cual influye en su área de trabajo y ambiente laboral; y, las relaciones sociales en el trabajo, concernientes al vínculo que el trabajador crea con otras personas, con sus pares o con cualquier otra persona dentro del vínculo laboral; abarca la retroalimentación por el trabajo desarrollado, trabajo en equipo, apoyo social y cohesión. El cuarto dominio es la recompensa, retribución que el colaborador recibe respecto a su actividad laboral; puede ser financiera, de estima, reconocimiento del grupo y trato, posibilidad de ascenso y seguridad en el trabajo, satisfacción e identificación en su labor (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

De igual manera, el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010) consideran que, las condiciones extralaborales se relacionan con aquellos factores externos a las organizaciones, como el entorno familiar, social y económico del colaborador y, las condiciones de lugar de vivienda que inciden en la salud del trabajador. En este sentido, estas son: tiempo fuera del trabajo, relacionado directamente con el tiempo dedicado a actividades de ocio, compartir con familia, actividades domésticas o diligencias personales. Las relaciones familiares son las interacciones que tiene el trabajador con su núcleo familiar. La comunicación y las relaciones interpersonales son características de la comunicación y los vínculos de amistad. También creen que, otras dimensiones a nivel extralaboral tienen que ver con la situación económica del grupo familiar, los recursos económicos del trabajador y la familia para cubrir sus necesidades de la vida diaria. Las características de la vivienda y su entorno se refieren a la infraestructura, entorno y condiciones de vivienda del colaborador. En cuanto a la influencia del entorno extralaboral en el trabajo, están los roles familiares y personales en el bienestar en la actividad laboral. En el desplazamiento trabajo vivienda-trabajo, están las condiciones del colaborador para transportarse desde su vivienda hasta su lugar de trabajo o viceversa.

Las condiciones individuales tienen que ver con las características individuales del colaborador, como las variables sociodemográficas; entre estas, el sexo, la edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, ciudad, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de

personas que dependan del trabajador. La información ocupacional se refiere al lugar actual de trabajo, antigüedad en la empresa, cargo, tipo del cargo del colaborador, antigüedad en este cargo, departamento, área donde labora (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Referencias

- Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de Protección Social.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1-2). 1-149
- Resolución 2646 de 2008. (2008, 17 de julio). Ministerio de la Protección Social. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>