

# Regulación de los Factores Psicosociales en el Trabajo

## Regulation of Psychosocial Factors at Work

Yuri Lilian González González  
yuri.gonzalez@unad.edu.co

Psicóloga  
Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo  
Líder Nacional del programa académico de  
Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo de la  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia

### Resumen

Los riesgos psicosociales poseen una articulación muy evidente con el desarrollo y avances del sector trabajo desde el desarrollo del trabajo manual, pasando por la revolución industrial y la tecnificación del trabajo; finalizando por una nueva revolución de la descentralización del trabajo mediado por la tecnología y la robótica que entrañan una disminución de las condiciones laborales y un aumento de los riesgos psicosociales. El Gobierno Nacional, ha generado diversas posibilidades de detección, promoción y prevención de los riesgos psicosociales generando una robusta legislación para proveer de elementos a las empresas e instituciones que buscan el bienestar laboral de sus colaboradores.

### Palabras clave:

Riesgos laborales, riesgo psicosocial, evolución del trabajo, prevención del riesgo

### Abstract

Psychosocial risks have a very evident articulation with the development and advances of the labor sector from the development of manual work, through the industrial revolution and the technification of work; ending with a new revolution in the decentralization of work mediated by technology and robotics that entails a reduction in working conditions and an increase in psychosocial risks. The national government has generated various possibilities for the detection, promotion and prevention of psychosocial risks, generating

Recepción: 20.02.2021  
Aceptación: 24.02.2021

Cite este artículo como:

González, Y. (2020). Regulación de los Factores Psicosociales en el Trabajo. (M. Quiroz, & L. García, Edits.) *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2(2). Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst>

robust legislation to provide elements to companies and institutions that seek the labor well-being of their employees.

**Keywords:**

Occupational risks, psychosocial risk, work evolution, risk prevention

**INTRODUCCIÓN**

La regulación de los factores psicosociales en el trabajo y que pasa en la práctica, como se están llevando a cabo, a través del desarrollo de 3 elementos, una introducción, el método y unos resultados. Primero es necesario contextualizar al lector sobre la definición que aporta la organización Internacional del Trabajo en lo relativo a lo que son los factores psicosociales y otras definiciones nacionales establecidas por el Ministerio de salud y protección social en la resolución 2646 del 2008.

Estas definiciones articulan 3 elementos una de ellas son las condiciones del ambiente de trabajo y su interacción entre el hombre; otra definición son las características del trabajador por el otro y esa interacción que genera una influencia en la salud del trabajador en el desempeño laboral. Esa influencia puede ser positiva o negativa, es decir, puede esa interacción entre el trabajador, el trabajo y sus condiciones, generar un estado de bienestar o un estado de malestar. Esto puede generar un buen desempeño laboral que genera alta productividad en la empresa, pero también puede producir una baja productividad, que no es precisamente lo ideal en una institución.

Todo esto parte del contexto histórico de los factores psicosociales, teniendo en cuenta que un primer momento el hombre realizaba un trabajo totalmente artesanal, dando paso a un segundo momento dónde viene la transformación a una manufactura abriendo paso a la creación de las fábricas y un tercer momento que tiene que ver con la flexibilización y la tecnificación. Del primer momento o del trabajo artesanal se derivan la división técnica del trabajo que amplía su aspecto a la especialización del trabajo perfeccionando, que implicó una reducción del tiempo empleado para el trabajo representando un aumento en la productividad, no obstante, no se tiene en cuenta la fatiga generada al trabajador.

En un segundo momento viene la cualificación del trabajador y la creación del sistema de manufactura que con la organización científica del trabajo y con la implementación de las cadenas de montaje se produce una jerarquía de mando y supervisión de la fuerza de trabajo que deriva la relación de los factores psicosociales con el trabajo. Esto facilitó la evaluación, medicación de los tiempos, estandarización de los objetos y medios de trabajo perfeccionando aún mas el trabajo y reduciendo los tiempos y la visión extrema del trabajo a partir de un sistema americano de manufacturas, pues proporciono el sistema cadenas de montaje que presenta la necesidad de ampliar estrategias de disciplina, el control, la fuerza de trabajo, es decir, la jerarquía de mando.

Todos estos elementos trajeron unas consecuencias tanto para el trabajador como para las organizaciones, como el crecimiento de la productividad, aumento de la remuneración por rendimiento, reducción de los tiempos de trabajo, pero, también la acumulación de la fatiga, incremento de accidentes de trabajo de enfermedades laborales, una serie de políticas protección en buscaba evitar la rotación de personal que ya estaba cualificado. A partir de allí se fomenta la protección laboral, relación salarial, se empieza a incluir el fenómeno de estabilidad, dependencia laboral y un incremento anual del factor salarial que permitiera evitar la rotación del personal, todo esto lo facilito el desarrollo del capitalismo y la necesidad del incremento de la productividad junto con la reducción de los costos de producción.

Posteriormente a esto bien, inicia el liberalismo económico y se presenta la tecnificación y flexibilización del trabajo y posee una relación muy estrecha con la división física entre el trabajo y el colaborador. Avanzando con la línea del tiempo, a través del consenso de Washington que nos trae toda la liberación económica para los países en desarrollo y la apertura a los mercados mundiales como punto de partida con efectos como el incremento de contratos de corta duración y contratación a través de servicios temporales. Esta libertad de mercados externos impacto el sector trabajo, que trajo una flexibilización de la producción que implica atender la demanda y reducir costos de producción, intensificar la carga de trabajo, una precarización de la fuerza de trabajo a través de la subcontratación y la tercerización de la fuerza, deslocalización de las empresas para generar esa división física del trabajo o teletrabajo.

Esto implica un aumento de la transferencia de riesgos y entre ellos los riesgos psicosociales a través de la carga mental que pasa una tradición de trabajos físicos a un trabajo que requiere mayor concentración mental. A pesar de que el teletrabajo implica una flexibilización laboral que, por un lado, implica un mejor uso del tiempo de trabajo, ahorro tiempo en desplazamientos entre otros, pero se rompe la barrera trabajo-hogar, el colaborador se convierte en su propio jefe con una exigencia de distribución de tiempos que en ocasiones probablemente no se pueden cumplir o no sabe cómo organizar. Además, el uso de la tecnología y robótica atrae desempleo, inseguridad laboral, pérdida de la privacidad que aunado a algunas políticas como implantar cámaras o sistemas de reporte aumenta la carga mental.

Esto implica mayor número de horas trabajadas, pues, no hay esa relación de subordinación, incrementado aún más los factores de riesgo psicosociales y en Colombia, se cuenta con una serie de normatividad que busca prever los factores de riesgo psicosociales y promover acciones para que los trabajadores conserven su salud. Inicialmente se encuentra la en el año 2006 la ley 1010 del acoso laboral, luego aparece en el 2008 la resolución 2646 normativa que le provee a todas las empresas los elementos necesarios para monitorear el riesgo psicosocial.

Tres años después, en el 2011, aparece la batería de instrumentos de riesgo sicosocial, que aparece como una solución a los diferentes requerimientos y facilitando a entidades que prestan sus servicios en este Área y ayudar a las empresas para que puedan evaluar sus riesgos psicosociales, aunque, esta batería esta validada para su uso en Colombia la normatividad no exigía que tenía que ser esa batería, es decir, si alguna institución lograba avalarlo, o aplicar otra batería no existe ninguna privatización del ejercicio; luego aparece la resolución 652 y la resolución 1356 del año 2012 que regula todo lo concerniente al comité de convivencia laboral; dando apertura al decreto 1477 del 2014 que contempla la tabla de enfermedades laborales.

Finalmente, en el 2020 aparece la resolución 2404 que pretende ajustar algunos elementos que se han quedado por fuera de la resolución 2646 del 2008 y entre esos elementos establece una periodicidad de aplicación de la batería que es fundamental,

además, establece obligatoriedad del uso de la batería de instrumentos de riesgo sicosocial con aplicación de forma presencial por el profesional competente. Esto minimiza la posibilidad de que otras instituciones a nivel académico trabajen en la conformación de nuevas barreras, esto permite analizar cuáles son realmente esas prácticas organizacionales y laborales que se promueven y se mantiene a través de ese discurso normativo sobre los factores psicosociales y más en este tiempo, de pandemia donde se exige realizar labores en casa y donde la división física del trabajo no desaparece.