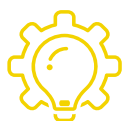


6 RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO⁶

6. Resultado de investigación de los proyectos: Calidad de vida en el trabajo en el personal académico y administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia Colombia, Universidad Nacional Abierta y a Distancia Colombia.



Yuri Lilian González Valencia
Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD
Grupo de Investigación Bioinnova
Correo electrónico: yurililian@hotmail.com



Resumen

El presente capítulo aborda el desarrollo de los factores psicosociales reconociendo la importancia de la relación salud-trabajo en las personas. Inicia con la mención de las cifras estadísticas sobre la accidentalidad y la enfermedad en el contexto laboral a nivel nacional y mundial. Posteriormente, se realiza un recorrido histórico de su conceptualización y tratamiento a través de los convenios establecidos desde la Organización Internacional del Trabajo OIT y los ratificados por Colombia con relación al tema, así como la influencia de las ideas liberales del mercado, la revolución industrial y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para profundizar en los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo.





Introducción

SALUD LABORAL EN CIFRAS

Según la Organización Internacional de Trabajo (2019), se estima que cada año mueren alrededor de 2.78 millones de personas por causa de su trabajo; de estas muertes el 86,3% ocurre por enfermedad laboral y el 13,7% se debe a accidentes laborales. Según el reporte sobre estimaciones globales de accidentes ocupacionales y enfermedades relacionadas con el trabajo (Hämäläinen et al., 2017), las enfermedades laborales más frecuentes corresponden a: enfermedades respiratorias (31%), neoplasias malignas (26%), EPOC (17%) y enfermedades transmisibles (9%). En general, el reporte indica que, del total de muertes ocurridas a nivel mundial, un 5% son por causas de orden laboral. En Colombia, según cifras publicadas por Fasecolda (2019), en el año 2018 se presentaron 569 muertes calificadas de origen laboral; sin embargo, dichas cifras no hacen diferenciación entre las muertes causadas por accidente de trabajo y por enfermedad laboral.

Para 2018, por cada cien mil trabajadores, 6.2 sufrieron un accidente de trabajo y 99.6 fueron calificados con una enfermedad de origen laboral. De estas enfermedades, durante 2018 las más frecuentes correspondieron a síndrome del túnel carpiano, síndrome de manguito rotatorio, epicondilitis lateral, epicondilitis media, trastorno de disco lumbar, trastornos especificados de los discos intervertebrales, sinovitis y tenosinovitis, lumbago no especificado, tenosinovitis de estiloides radial y traumatismo no especificado.

Según la Organización Internacional de Trabajo (2019), se estima que cada año mueren alrededor de 2.78 millones de personas por causa de su trabajo; de estas muertes el 86,3% ocurre por enfermedad laboral y el 13,7% se debe a accidentes laborales



Las cifras anteriores evidencian que, aunque se realizan diferentes esfuerzos para minimizar los riesgos laborales, estos siguen cobrando vidas en el lugar trabajo y continúan afectando la salud de las personas trabajadoras. Así mismo, indican una falta de claridad sobre el origen de los accidentes y enfermedades laborales que se vienen desarrollando, sin dar importancia a la exposición ocupacional que presentan hoy en día las personas en su lugar de trabajo, por ejemplo, a los *factores psicosociales*. Los factores psicosociales están definidos por el comité mixto de Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS (1984) 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." (pág. 12); dicha definición integra dos elementos que son fundamentales para la identificación, intervención y control de los mismos, por un lado los factores de la organización y por el otro los factores humanos.

Para Colombia los factores psicosociales "comprenden los 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" (Ministerio de la Protección Social, 2008). En esta conceptualización también se incluyen los elementos de la organización y los factores humanos. Así mismo, de las anteriores definiciones es importante resaltar que ambas refieren un concepto fundamental que influye sobre la salud de las personas y corresponde a las percepciones y experiencias; esto quiere decir que el grado de afectación de la salud se verá mediado por ellas, de acuerdo con lo establecido por la OIT y el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia.

Los riesgos laborales, siguen cobrando vidas en el lugar trabajo y continúan afectando la salud de las personas trabajadoras



Como Estado miembro de la OIT, Colombia se acoge a los diferentes tratados y convenios establecidos por dicha organización, que promueven condiciones laborales que permitan el desarrollo de un trabajo digno. Es así como el Ministerio de Protección Social a través de la Resolución 2646 de 2018, estableció la obligación de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores psicosociales para todas las empresas en territorio colombiano. Lo anterior busca mitigar el impacto de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales asociadas a los factores psicosociales. Con este objetivo, también se ha promovido nueva normatividad, estudios, instrumentos de evaluación y guías de intervención con los cuales se busca que las empresas puedan mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, por lo menos en la disminución de los factores psicosociales que puedan afectar la productividad o la prestación de servicios.

El procedimiento que se ha establecido para las organizaciones es sencillo, diligenciar una batería de instrumentos para la identificación y evaluación de los factores psicosociales dirigida a todo el personal que trabaje en la misma, y monitorearlos de manera anual o cada dos años, de acuerdo con los resultados obtenidos en su última evaluación, para conocer su avance.

Adicionalmente, identificar la sintomatología asociada al estrés laboral, causada por los factores psicosociales de riesgo; cabe recordar que este proceso es de obligatorio cumplimiento ya que su no aplicación podría acarrear multas o sanciones. Para dar claridad sobre el uso de la batería se publicó la Resolución 2404 de 2019.

Este procedimiento pareciera muy sencillo de llevar a cabo, sin embargo, los resultados indican lo contrario; la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, realizada en Colombia (Ministerio de Trabajo, 2013) reporta lo siguiente: 50% de la población trabajadora no tiene vacaciones remuneradas, 35% manifiesta jornadas laborales comprendidas entre 9 y 12 horas diarias, informando como causa principal del tiempo adicional de trabajo, la sobrecarga cuantitativa. Un 19% refiere no tener días de descanso, sólo un 38% manifestó contar con capacitación por parte de la empresa, 20% indicó poder decidir sobre su ritmo de trabajo y 10% manifestó percibir acoso laboral por parte de sus superiores. Con relación a la sintomatología asociada a la salud mental, el 28% refirió problemas para conciliar el sueño, el 21% tensión en el trabajo, el 15% manifestó inconvenientes para resolver problemas, el 9% indicó sentimientos de tristeza y sólo el 42% de los trabajadores manifestó sentirse feliz (Colombia. Ministerio de Trabajo, 2013).

Al respecto, si se revisan por ejemplo los países centroamericanos (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), la primera encuesta centroamericana sobre condiciones de trabajo y salud realizada a una muestra de trabajadores de cada país (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2013), evidencia varios elementos que son importantes: con relación a la posibilidad de contar con vacaciones remuneradas, en Panamá solamente lo refiere el 49% y Costa Rica con el 42%; los demás participantes de la encuesta lo refiere en un porcentaje menor al 20%. Con relación al trabajo de más de 48 horas semanales, todos los países reportaron un porcentaje mayor al 20%, Panamá con un 21% correspondió al menor valor, mientras que en Guatemala esta situación ocurre en un 38,4%.

Características como el exceso de trabajo se presentaron con porcentajes entre el 11% y el 21%, el apremio del tiempo entre un 52% y un 68%. Entre el 9% y el 25% manifestaron contar con información y capacitación por parte de la empresa y entre el 56% y el 71% manifiesta poder decidir su ritmo de trabajo. En cuando a la sintomatología asociada a la salud mental, se encontró que para los países centroamericanos es habitual entre un 9% y un 47% presentar dificultades para conciliar el sueño, entre un 15% y un 43% reportan tensión en el trabajo; entre un 13% y un 38% dificultades para resolver sus problemas; entre el 5% y el 18% manifiestan sentimientos de tristeza de manera habitual y entre el 65% y el 75% manifiesta sentirse feliz. Los resultados de la primera encuesta centroamericana sobre condiciones de trabajo y salud reportan datos similares a la encuesta realizada en Colombia; sin embargo, sería importante revisar la existencia de estrategias o normatividad asociada a los factores psicosociales en el trabajo para cada uno de estos países, con el fin de conocer los desarrollos asociados a la intervención del riesgo psicosocial.

Ahora, si se revisan los resultados de la Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2017), se resaltan los siguientes resultados para la Unión Europea: el 23% manifiesta que casi siempre debe trabajar a gran velocidad, siendo Bulgaria y Letonia los países con menor porcentaje (11%); 73% manifiesta contar con suficiente tiempo para hacer el trabajo, siendo Bulgaria el país con el mayor porcentaje (90%). Con relación al número de horas de trabajo a la semana, el 23% reportan trabajar más de 40 horas a la semana, siendo Grecia el país con el más alto porcentaje correspondiente a 43% y Alemania con el menor de 15%. Así mismo, el 55% manifiesta que nunca debe trabajar en su tiempo libre para cumplir las exigencias del trabajo, siendo Alemania el país con un mayor porcentaje de 67%. Con relación a la discriminación en el trabajo, el 93% indica no presentar esta situación, donde Bulgaria presenta el mayor porcentaje con 98%.

A la pregunta de si el trabajo afecta la salud, 63% manifiesta que no y 12% indica que lo afecta de manera positiva, solo 25% indica una afectación negativa a su salud por parte del trabajo; el 71% indica posibilidad de manejar su ritmo de trabajo y el 75% evalúa la calidad de su propio trabajo.

Si se revisan los resultados entre la encuesta de condiciones de trabajo aplicada en Colombia y la Unión Europea, se presentan grandes diferencias que podrían estar asociadas a los factores psicosociales en el trabajo de los diferentes países, donde un alto porcentaje de la población trabajadora colombiana percibe una alta afectación de su salud y manifiestan unas condiciones de trabajo de riesgo.

|| Así mismo, el 55% manifiesta que nunca debe trabajar en su tiempo libre para cumplir las exigencias del trabajo, siendo Alemania el país con un mayor porcentaje de 67%. Con relación a la discriminación en el trabajo, el 93% indica no presentar esta situación, donde Bulgaria presenta el mayor porcentaje con 98% ||



LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DESDE LA ÓPTICA DE LA OIT

Dado lo anterior, se considera pertinente ahondar en la situación histórica de los factores psicosociales a partir de 1984, fecha en la cual la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, realizó la novena reunión del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, cuyo tema central se refirió a la identificación y control de los factores psicosociales en el trabajo. A partir de esta reunión se elaboró un informe sobre los factores psicosociales en el trabajo, donde se define el concepto, se mencionan los elementos que forman parte de los mismos, las consecuencias que tienen en el trabajo, en su mayoría aspectos negativos para la salud del trabajador, y finalmente hace un recorrido por algunos de los métodos de evaluación existentes para la época, así como indicadores para su control.

Posteriormente, la OIT adopta una variedad de convenios que buscan promover algunas condiciones relacionadas con los factores psicosociales en el trabajo y buscan el bienestar de los trabajadores para los países miembros, específicamente para quienes ratifiquen los convenios. Dichos convenios no mencionan de manera específica una prevención de los factores psicosociales de riesgo, pero si mencionan aspectos de las condiciones de trabajo en procura del bienestar del trabajador asociados a los factores psicosociales. Ejemplo de estos convenios son:



- ✓ Convenio 161 y Recomendación 171 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, en los cuales se busca la adopción de políticas que protejan no solo la salud física del trabajador, sino también su salud mental, y se incorporan elementos como el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y las capacidades físicas y mentales del trabajador.
- ✓ Convenio 171 y Recomendación 178 de 1990 sobre el trabajo nocturno, el cual establece la necesidad de la protección de la salud y el seguimiento a los trabajadores que realizan actividad laboral en un horario que abarque la medianoche y las cinco de la mañana.
- ✓ Recomendación 194 de 2002 sobre la lista de enfermedades profesionales, en la cual se incluyen en el numeral 2.4 los trastornos mentales y de comportamiento.
- ✓ Convenio 190 y Recomendación 206 de 2019 sobre la violencia y el acoso, los cuales buscan promover una actividad laboral libre del acoso y la violencia a través de la promulgación de legislación en los países y actividades de inspección del trabajo. Este convenio plantea la necesidad de incluir, no sólo la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sino también los riesgos psicosociales.

Previamente al año 1984, la OIT había promulgado algunos convenios y recomendaciones, donde menciona la necesidad de incorporar los factores psicológicos que afectan la salud del trabajador y que pueden causar accidente de trabajo como los que se mencionan a continuación.

- ✓ Recomendación 031 de 1929 sobre prevención de accidentes de trabajo, menciona en la parte uno (1) numeral dos (2), que la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo también dependen de factores psicológicos, y por lo tanto recomienda que estos factores sean tenidos en cuenta en la investigación de accidentes para su prevención.
- ✓ Convenio 155 y Recomendación 164 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores, en la cual se incluyen los elementos mentales que afectan la salud del trabajador, con el fin de que se tengan en cuenta para la adopción de medidas para la conservación de la salud.

Es así como Colombia, país miembro de la OIT desde 1919, ha ratificado uno de los cuatro convenios mencionados en los párrafos anteriores, el Convenio 161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, aprobado por la Ley 378 de 1997 y ratificado en el 2001; los demás convenios no han sido ratifica-

dos. Sin embargo, en la legislación colombiana se comienza a hablar de factores psicosociales en el trabajo en el Decreto 614 de 1984 (Colombia, n.d.); al respecto, López Cortés (2015) realiza un análisis sobre la emergencia de este concepto y las situaciones laborales del momento. Así mismo, plantea un debate sobre las implicaciones políticas concernientes a que la noción de riesgo psicosocial sea empleada por primera vez a través de un Decreto, pues esta situación descarta la posibilidad de que la noción en mención haya sido producto de un debate interdisciplinar y democrático al respecto, marginando el riesgo psicosocial al conocimiento del experto.

Este tema también fue mencionado en otras normativas como la Resolución 1016 de 1989 y la Ley 1010 de 2016 (Díaz y Rentería, 2017). Con la Ley 1010 de 2006 (Congreso de Colombia, 2006), se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; esta Ley menciona la posibilidad de existencia de enfermedad profesional como causa del Acoso Laboral y se da un paso importante para reconocer la necesidad de intervenir en comportamiento de agresión dirigida hacia los trabajadores. Sin embargo, fue mediante la Resolución 2646 de 2008, donde el Ministerio de la Protección Social emitió las pautas para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo constante de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta Resolución promulga la obligatoriedad para que todas las empresas del territorio nacional inicien la identificación de los factores psicosociales y la instauración de medidas para la promoción de los factores promotores e intervención de factores de riesgo de la salud laboral. A partir de este año en Colombia, también se da comienzo a la creación de una herramienta que permita a las organizaciones dar respuesta a esta solicitud del Estado, la cual, en el año 2011, trae como resultado la generación de una Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

La Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial se establece de obligatoria aplicación en el territorio colombiano con la Resolución 2404 de 2019, es decir ocho (8) años después de su creación. Actualmente, dicha batería cuenta con una guía general de aplicación, unos cuestionarios físicos dirigidos a los trabajadores y debe ser aplicada únicamente por personal experto, el cual se encuentra definido como un Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual forma, a nivel nacional se han regulado los denominados Comités de Convivencia Laboral a través de la Resolución 652 de 2012, que establece su conformación y funcionamiento tanto en entidades públicas como empresas privadas y la Resolución 1356 de 2012 que genera algunas modificaciones a la Resolución anterior.

Finalmente, en temas relacionados con la legislación nacional y políticas establecidas con relación a los factores psicosociales, se encuentra el Decreto 1477 de 2014, que incluye los agentes psicosociales como factores de riesgo a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales y la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos adoptados con la Resolución 2404 de 2019.

Con todo lo mencionado, Colombia cuenta con una política establecida que se promueve a partir de los diferentes documentos legales promulgados a través de Leyes, Decretos y Resoluciones sobre los factores psicosociales, que son de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional para todas las empresas. Con esta normatividad se espera contrarrestar los efectos negativos de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores y en su entorno laboral, así como la participación de expertos, definidos como psicólogo con posgrado en salud ocupacional con licencia vigente en prestación de servicios en psicología ocupacional, en la identificación, monitoreo e intervención de los factores psicosociales.



RECORRIDO HISTÓRICO DEL ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

En el contexto histórico de la humanidad se ha concebido al trabajo como aquella fuerza propia inherente a las personas; desde tiempos antiguos el hombre primitivo entendió que podía transformar la naturaleza a su alrededor para la satisfacción de sus necesidades, y es así como el trabajo ha estado muy ligado a la vida del ser humano con las consecuencias que sobre éste puede tener. Conforme a lo anterior, el concepto de trabajo ha sido muy dinámico, pasando desde las teorías de Marx, las cuales tomaron más auge con el movimiento obrero que se presentó a mediados del siglo XIX donde la industrialización tuvo un papel fundamental para los trabajadores, hasta la edad moderna entre los años 1760 a 1830 donde se evidenció el cambio de la fuerza física como factor de producción, a la implementación de maquinaria, lo cual, consecuentemente repercutiría en la depreciación del valor de la mano de obra o del trabajo y el notable aumento en la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores (Laurell, 1978).

Como consecuencia del trabajo, surge la exposición a diferentes elementos que pueden constituir un riesgo para la salud de las personas, entre ellos los factores psicosociales, definidos por el comité mixto de Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS (1984) 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."(pág. 12).

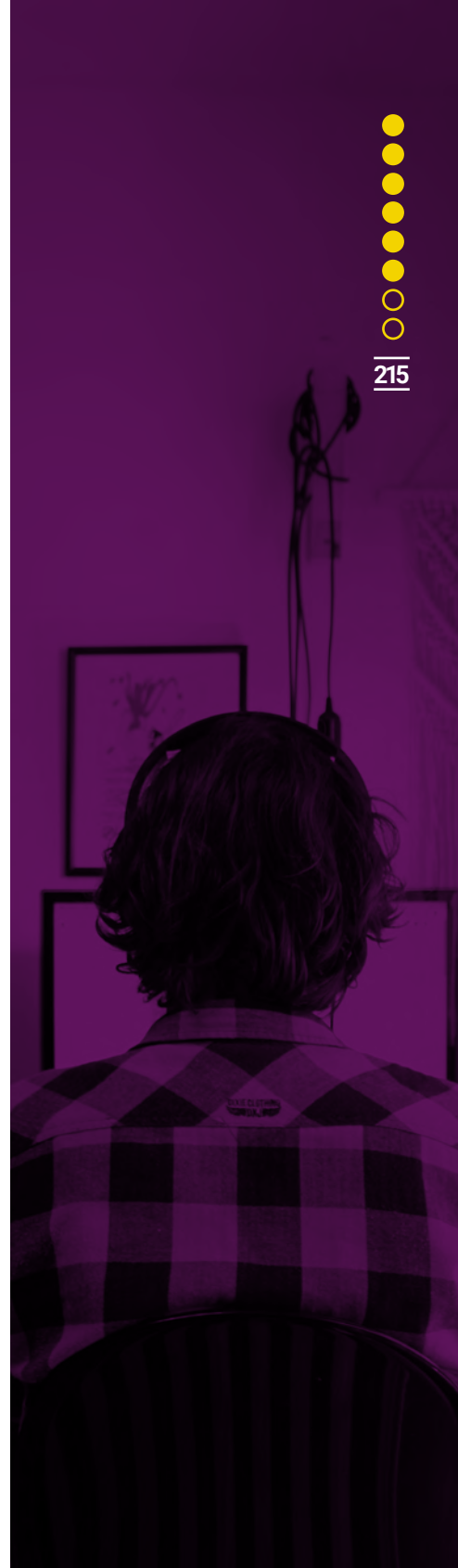
Desde tiempos antiguos el hombre primitivo entendió que podía transformar la naturaleza a su alrededor para la satisfacción de sus necesidades, y es así como el trabajo ha estado muy ligado a la vida del ser humano

Dicha definición integra dos elementos que son fundamentales para la identificación, intervención y control de los mismos; por un lado, los factores de la organización y por el otro los factores humanos. En relación con lo anterior, es importante conocer cómo han sido transformadas estas interacciones a partir de las ideas liberales, las grandes revoluciones industriales y la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación al mundo del trabajo.

A lo largo de la historia el tipo de trabajo que realizaban las personas se ha transformado, lo que significa que no siempre se ha realizado el trabajo de la misma manera. Cada etapa ha sido diferente de acuerdo con los modos de producción de cada época, el tipo de tecnología empleada, la maquinaria, las materias primas, en fin, el proceso de trabajo se ha caracterizado por constantes cambios.

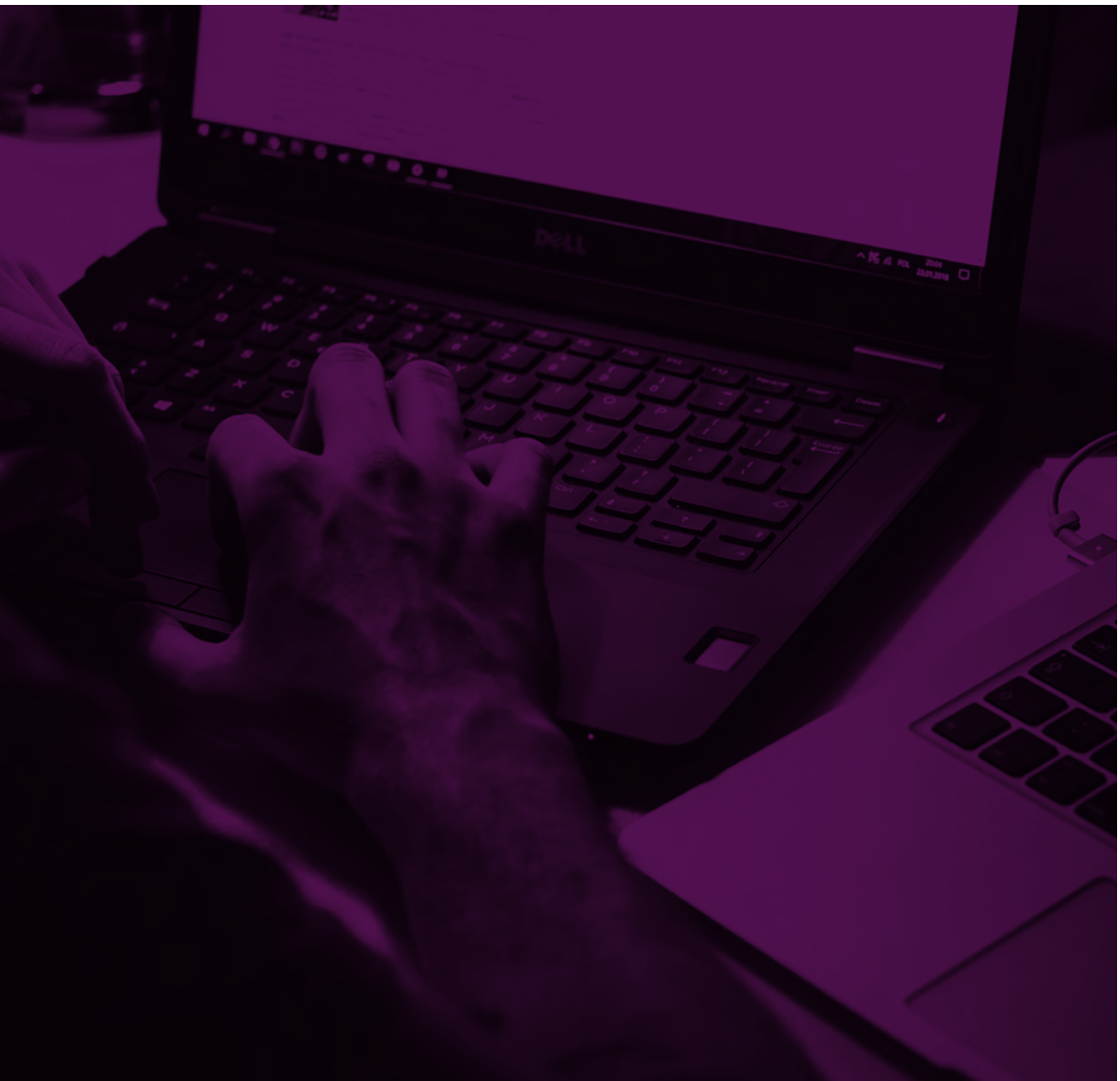
Es así como algunos periodos de la historia se han diferenciado por el uso de la fuerza de trabajo, otras por algún tipo de cooperación y parece que en el estado actual priman con mayor fuerza aquellos modos de producción donde es indispensable el uso de las nuevas tecnologías, que si bien no exigen una fuerza física del trabajador, sí exigen elementos de carga mental y concentración que han transformado la exposición a los riesgos, llevando a considerar los factores psicosociales como un elemento fundamental a la hora de investigar las causas de los accidentes de trabajo y la enfermedad laboral.

La conclusión es que los modos de producción han modificado las formas de desgaste de los trabajadores, pasando de un desgaste físico a un desgaste psíquico y emocional; de esta forma, los factores psicosociales



surgen como resultado de la transformación del proceso de trabajo, entendiendo este como la actividad orientada a un fin, el cual es generalmente la producción de valores de uso (Marx, 1867).

Por esta razón, es importante mencionar cómo se dio la evolución del trabajo artesanal a la manufactura y la creación de fábricas, la cual se consolidó a principios del siglo XIX con la revolución industrial. Inicialmente fue Adam Smith (1776) quien introdujo el concepto de división técnica del trabajo, con la cual se incorporó la especialización del trabajador, ya que cada vez que el trabajador repetía la actividad, la perfeccionaba y con esto se introdujo una reducción del tiempo trabajo, entre el cambio de una actividad a otra. Como consecuencia de la división del trabajo se obtuvo un aumento de la productividad, pero también una mayor fatiga en las personas por la repetitividad de su actividad.



Posterior a la división técnica del trabajo, Taylor (1900) propone la división social del trabajo en actividades de planeación y ejecución, introduce la evaluación y medición de los tiempos de trabajo y a partir de ese momento surge la organización científica de trabajo, lo que genera la estandarización de objetos y medios de trabajo, se introduce la selección del personal que busca la incorporación del trabajador idóneo para el puesto correcto y la remuneración por rendimiento, lo que estimuló la rapidez en el trabajo, con lo cual se buscó promover el crecimiento económico.

Posteriormente, Henry Ford introdujo la mecanización de las operaciones a través de la implementación de las cadenas de montaje y dio inicio a la división extrema del trabajo, que trajo como consecuencias la reducción del tiempo de trabajo, el incremento de la productividad, la producción masiva, la homogenización de la fuerza de trabajo y la reducción de la importancia de los diferentes oficios. Todo esto se conoció como el Sistema Americano de Manufacturas (Neffa, 2010). Con la implementación de las cadenas de montaje la decisión del ritmo de trabajo pasó de ser del trabajador a ser impuesta por la velocidad de las bandas transportadoras.

Con el fin de dar continuidad a la producción masiva y evitar la rotación de la fuerza de trabajo, las empresas implementaron políticas que permitieran la estabilidad laboral, la protección laboral y un incremento periódico de salario, fomentando de esta manera una política laboral paternalista, aumentando los niveles de producción y disminuyendo el costo unitario. Hacia 1916 Henry Fayol introdujo nuevas ideas productivas como son la supervisión, vigilancia y control; es así, como las ideas anteriores introducidas por Taylor y Ford, sobre la parcialización de las tareas y la intensificación del trabajo, se complementan con el sometimiento a la disciplina y el control.

|| Hacia 1916, Henry Fayol introdujo nuevas ideas productivas como son la supervisión, vigilancia y control; es así, como las ideas anteriores introducidas por Taylor y Ford, sobre la parcialización de las tareas y la intensificación del trabajo, se complementan con el sometimiento a la disciplina y el control ||

Como consecuencia de lo anterior, se extienden las jornadas de trabajo sin descanso semanal ni vacaciones, lo que origina una acumulación de la fatiga física, incremento de accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Las exigencias e intensidad del trabajo comienzan a impactar las dimensiones psíquicas y mentales del trabajador, la pérdida de autonomía y del control sobre el ritmo de trabajo. Pero a su vez se continúan fomentando las políticas paternalistas, con ello surge el contrato laboral y las normas de derecho del trabajo, surge la relación salarial, intensificando el desarrollo del capitalismo con la acentuación del trabajo, el incremento de la productividad y la reducción de costos de producción.

El modelo Fordista genera una sociedad de trabajo donde prevalece la relación salarial, la subordinación, el trabajo dependiente y a tiempo completo, la estabilidad laboral, la protección social, el crecimiento anual salarial, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Posteriormente, con la crisis de 1970 se modifica la organización de las empresas, de la producción y del proceso de trabajo, la flexibilización del trabajo surge como una propuesta para frenar el incremento de salarios y asegurar la valorización del capital. El capitalismo se enfrenta a diversos problemas que debe resolver, como son, el equilibrio entre la inversión del capital y la contratación de la fuerza de trabajo y la negociación de la relación salarial con la fuerza de trabajo.

La crisis económica estimuló la competencia entre los países capitalistas y esta competencia se vio reflejada en la reducción de costos, lo que afectó en gran medida la estabilidad del empleo e introdujo de manera legal diversas modalidades de flexibilidad laboral como la adaptación del tiempo de trabajo a la demanda de la producción, el incremento de la polivalencia de funciones, la disminución de beneficios laborales, la reducción de costos salariales, la modificación de las estructuras organizativas, lo que impulsó una reforma laboral con el fin de intensificar, disminuir y flexibilizar la fuerza de trabajo para abaratar costos.

Lo anterior acrecentó el deterioro de algunas condiciones de trabajo e introdujo nuevos factores psicosociales en el trabajo. Subsiguientemente, con el ánimo de mitigar la crisis económica, surge el consenso de Washington (Neffa, 2010), con el cual se derivó la privatización de los servicios públicos para disminuir el gasto público, el incremento de contratos de corta duración, la contratación a través de servicios temporales, la introducción del capital privado a las instituciones de seguridad social, la atracción de inversiones extranjeras, la libertad de los mercados externos en detrimento del empleo y una flexibilización de la producción para atender la demanda, reduciendo costos e intensificando la carga de trabajo.



Las nuevas políticas de trabajo impulsadas por el Consenso de Washington incrementaron el desempleo, lo que contribuyó a disciplinar la fuerza de trabajo; las nuevas políticas de competencia a nivel productivo promovieron un cambio de gestión en las empresas, motivando la precarización de la fuerza de trabajo a través de la subcontratación y tercerización de la fuerza de trabajo y la deslocalización de las empresas, así como la transferencia de riesgos a empresas más pequeñas que eran subcontratadas.

Con todo lo anterior surge el temor al desempleo y el trabajador pierde su autonomía. Las diversas y nuevas modalidades de contratación dividen la fuerza de trabajo y debilitan las organizaciones sindicales con lo cual se da inicio a la minimización de obstáculos para la reducción de costos salariales porque se pierde el poder de negociación y se evidencia el aumento a la exposición de factores psicosociales como el ritmo de trabajo, la carga de trabajo, la inseguridad del empleo y la autonomía y el control.

Con estas recomendaciones promovidas a través del Consenso de Washington, se abren paso las medidas económicas liberales del mercado, creando exigencias en las cadenas de producción que repercuten en las condiciones laborales de los trabajadores, principalmente en aquellos países donde el desarrollo económico es precario; esto consecuentemente origina situaciones laborales violatorias de un trabajo decente en términos de la OIT; lo que conlleva la aparición de nuevos riesgos laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

De esta forma, trabajos clásicos como la agricultura y la minería, donde la fuerza de trabajo requerida se relacionaba con el esfuerzo físico y la demanda de grandes cantidades de energía, han disminuido para dar paso a nuevos modos de producción donde se realiza una mayor exigencia de la carga mental, con tareas más repetitivas y en ocasiones sedentarias que exigen mayor concentración, mejores capacidades para la resolución de problemas, habilidades informáticas y tecnológicas que en cierta medida han desplazado algunos riesgos y han incorporado otros.

La tecnología ha incorporado diferentes aspectos que vienen modificando la exposición ocupacional de los trabajadores; un ejemplo de ello es que, en ocasiones, el uso de nuevas tecnologías en maquinaria y equipos hace que las labores peligrosas que antes estaban a cargo de los trabajadores ahora puedan ser asumidas por dispositivos tecnológicos desarrollados por la robótica y la inteligencia artificial (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Este aspecto ha generado otros peligros, en especial los relacionados con las condiciones psicosociales del trabajador, como la inseguridad

laboral y el temor al desempleo, pues en muchos casos se ha reducido la mano de obra por la sustitución de la tecnología. Otro de los aspectos fundamentales que ha modificado en gran medida la exposición ocupacional tiene que ver con la virtualización del trabajo, que se evidencia en el desarrollo del teletrabajo y el uso de las plataformas digitales para el desarrollo de las actividades laborales. Esto ha modificado la organización del trabajo, generando nuevas formas de contratación y en muchos casos desdibujando la relación laboral, pues el trabajador realiza su actividad sin que medie una relación laboral formal, lo que disminuye la posibilidad de contar con una protección social y laboral adecuada.

Estas situaciones, sin bien han ocasionado mayor flexibilidad laboral, la cual se evidencia en el manejo del tiempo de las personas que podría repercutir en un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral, también han desdibujado la línea divisoria entre trabajo y familia, trasladando responsabilidades y riesgos del trabajo al hogar. La virtualización del trabajo, si bien ha permitido en muchos casos disminuir la cantidad de accidentes de trabajo, el estrés por los tiempos extensos de traslados también ha modificado la forma de interacción de las personas con su trabajo trasladando nuevos riesgos como el trabajo en solitario, la inseguridad del empleo y pérdida de autonomía.

|| La virtualización del trabajo, si bien ha permitido en muchos casos disminuir la cantidad de accidentes de trabajo, el estrés por los tiempos extensos de traslados también ha modificado la forma de interacción de las personas con su trabajo trasladando nuevos riesgos como el trabajo en solitario, la inseguridad del empleo y pérdida de autonomía ||

Si bien todo lo anterior ha alejado al trabajador de sitios de trabajo peligrosos, los factores psicosociales vienen ganando importancia; las nuevas formas de organización del trabajo traen consigo nuevas sintomatologías asociadas al estrés laboral; los nuevos ritmos de trabajo generados por la flexibilidad laboral hacen que en muchas ocasiones las personas obtengan ingresos de acuerdo con su productividad, ocasionando un mayor número de horas trabajadas por día, sin que esté regulado o controlado dado que el vínculo laboral es inexistente, como es el caso de las personas que trabajan a través de las plataformas digitales para la prestación de sus servicios. El uso de GPS, celulares, credenciales de acceso, lectura de tarjetas y en general todos los dispositivos de seguridad usados para el control de las personas en su sitio de trabajo también puede traer consecuencias a su salud, generado por la pérdida de su privacidad y la imposibilidad de conservar un tiempo para la vida personal y familiar.

Todos los cambios que se mencionaron líneas más arriba en la exposición ocupacional están relacionados con los diferentes modos de producción de bienes o servicios; es decir, aunque hay modificaciones y tendencias desde la seguridad y salud en el trabajo, dichos cambios coexisten con los peligros asociados a los modos de producción clásicos donde aún se encuentran formas de contratación convencionales y espacios de trabajo definidos y formalizados.



POSIBLES CONSECUENCIAS A NIVEL DE TELETRABAJO

En marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declara el nuevo Coronavirus SARS COV-2 como una pandemia, las alertas de salud en todos los países desarrollan diferentes estrategias para reducir sus efectos y disminuir la propagación, a nivel mundial se da inicio en mayor o menor medida a un aislamiento social que confina a las personas en sus casas e inicia la modificación de la práctica laborales para algunos sectores económicos, que de ahora en adelante tendrán que desempeñar sus funciones dando cumplimiento a las nuevas normas establecidas en los países. Muchos cambios surgen a raíz del nuevo coronavirus, las actividades sociales que antes se realizaban sin ninguna restricción sufren modificaciones y el lugar de trabajo se transforma para dar paso a una nueva normalidad.

En algunos países, uno de los cambios corresponde a la obligatoriedad del uso de teléfonos inteligentes, pues con ellos se hace seguimiento al estado de salud de las personas. Ahora, el uso del celular se convierte más que en una herramienta de comunicación, en una herramienta de rastreo que da acceso o no a cualquier lugar, incluido el lugar de trabajo. El nuevo Coronavirus COVID-19 propicia y acelera la implementación de un sistema de trabajo combinado, ya que las empresas dan inicio a jornadas de trabajo virtuales y se espera que muchas de ellas continúen con esta modalidad, que puede significar para algunos sectores de la economía mayor rentabilidad. El trabajo en casa o trabajo remoto como se denomina en las organizaciones actualmente reduce notablemente algunas responsabilidades de los empleadores, las cuales a mediano y largo plazo podrían repercutir en mayores ganancias.

|| Uno de los cambios corresponde a la obligatoriedad del uso de teléfonos inteligentes, pues con ellos se hace seguimiento al estado de salud de las personas. Ahora, el uso del celular se convierte más que en una herramienta de comunicación, en una herramienta de rastreo que da acceso ||



Así mismo, esta modalidad de trabajo, que en diferentes países ya ha sido normalizada, genera cambios estructurales en las empresas y en los trabajadores, para los segundos significa una reducción en los tiempos de desplazamiento y un mayor tiempo en familia, lo que modifica la exposición ocupacional a los riesgos, y a futuro se esperan cambios en la contratación laboral, que ya se vienen identificando.

La permanencia en casa desdibuja la relación familia-trabajo, el rol de los trabajadores se ve modificado en sus patrones de conducta, ahora durante la jornada laboral se atienden indistintamente situaciones familiares y laborales, lo que sobreviene en una carga laboral más alta que exige de ese trabajador mejores herramientas para la atención de estas situaciones sin tener repercusiones en su salud generadas por el estrés. Para otras personas que no viven en familia, el trabajo en casa genera el incremento de actividades en solitario, lo que también podría repercutir en su situación de salud.

Las nuevas jornadas de trabajo desde casa o remotas, hace que en muchas ocasiones las personas obtengan ingresos de acuerdo con su productividad, ocasionando un mayor número de horas trabajadas por día, sin que exista un control o regulación al respecto dado que el vínculo laboral se vuelve inexistente, como ya es el caso del trabajo a través de las plataformas digitales para la prestación de servicios.

Para nadie es un secreto que cualquier cambio trae consigo situaciones de inconformidad, y por qué no de placer, crecimiento, además de desarrollo y muy seguramente este será el resultado en épocas pospandemia, pues ya la gran mayoría de personas que se encuentran vinculadas a cualquiera de los sectores productivos del país está experimentando cambios adaptativos a raíz de la situación mundial por COVID-19.

Para Lewin (1933) este tipo de cambios “implica estar a tono con la situación presente”, lo que puede traer consigo consecuencias en principio negativas por la resistencia al cambio de las personas, pero con tendencia a la mejora gracias a la adaptación a los nuevos conceptos o métodos, que se puede ver claramente reflejado en la necesidad de desarrollar y apropiar competencias tanto personales como laborales que a pesar de muy seguramente estar presentes en el ADN de las personas, se habría quedado refundida o sin mayor uso en el interior de las mismas; competencia tales como las informáticas, de manejo de las TIC, la creatividad, la planeación, entre otras, solo eran usadas para las especialidades y en algunos casos serían utilizadas por diferentes profesiones dada la necesidad o gusto particular; sin embargo, en épocas actuales donde los cambios intempestivos

han generado revolución, las personas más resistentes necesariamente y sin distingo de especialidades han tenido que incorporar para sí y por el bien de su labor y profesión este tipo de competencias y otras muchas más, que seguramente generaran un significativo ruido, pero que con el tiempo se convertirán en fortalezas para los perfiles haciéndolos más visibles incluso para organizaciones a nivel mundial.

Tal es el caso de aquellos investigadores, docentes, coach, personal de la salud y personas del común que gracias a las redes sociales y a la interacción entre ellas, han capturado la atención de personas y organizaciones en el mundo, lo que sin lugar a dudas acortará mucho más las distancias y hará que personas, profesionales y hasta las organizaciones entren a hacer parte de un contexto globalizado.

Otra de las posibles consecuencias de los cambios adaptativos será sin lugar a dudas la pérdida de la poca privacidad que hasta antes de la pandemia se tenía, debido a que las organizaciones y los mismos colaboradores deberán recurrir a sistemas de control de tiempo y espacio -además de equipos que registren y monitoreen no solo el estado de salud sino también resultados operativos y ubicación- ya que las organizaciones, al no tener la posibilidad de seguir el desarrollo de las tareas de los colaboradores de forma presencial, la única y mejor manera de darle validez a los resultados esperados será entonces portar Smartphone, reloj, equipos con conexión inalámbrica entre otros muchos, que porten los softwares y programas de control, muy a pesar del gusto o interés de los colaboradores por contar con estos elementos que se han transformado en necesarios e incluso de primer orden.

Todo esto, muy de la mano con los procesos y medios de comunicación, los cuales se han convertido en la forma en que organizaciones, profesionales y personas del común están informadas y sensibilizadas permanentemente sobre lo relacionado no solo con la situación del país y del mundo, sino también sobre los nuevos protocolos de cuidado y protección personal, que de una u otra manera son y serán exigidos en adelante para el desarrollo de cualquier actividad profesional o privada.

A nivel laboral, el nuevo coronavirus traerá modificaciones asociadas a los factores psicosociales, cambios en los ritmos de trabajo, la carga laboral, las responsabilidades de rol. El trabajo combinado como ya se mencionó arriba, modificará la exposición ocupacional a determinados riesgos e introducirá otros en los cuales será indispensable el desarrollo de nuevas estrategias para su comprensión e intervención.

La probable modificación de las relaciones laborales formales ampliará la brecha de la contratación, se incrementará la contratación por objetivos o por producción, la prestación de servicios y el trabajador muy probablemente podrá desarrollar su actividad laboral desde casa, con lo que se generará una mayor flexibilidad laboral con repercusiones en la vida familiar y personal. La organización del trabajo se verá atravesada por una serie de eventos que modificarán los patrones de conducta de las personas en su lugar de trabajo, como por ejemplo el incremento del trabajo en solitario y la interacción permanente con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el manejo de las relaciones laborales.

Probablemente la atención en los factores psicosociales como determinantes de la salud de los trabajadores cobre mayor importancia, y se requiera ampliar su investigación con el fin de conocer sus efectos en la salud y la mejor manera para su intervención y control. Ahora bien, todo lo referido anteriormente está totalmente relacionado con la cultura contextual y organizacional, además de la forma como todas y cada una de las personas que la conforman asumen nuevos aprendizajes, los interiorizan y hacen propio el conocimiento.

Es así como las organizaciones en épocas de pospandemia tendrán que desarrollar planes de fortalecimiento de su cultura debido, a que muy seguramente tradiciones, costumbres, ideales, normas, políticas -entre otras- serán alteradas o modificadas por unas nuevas o adaptadas a los tiempos actuales.

Esto seguramente traerá consigo inconformidades y resistencias, por lo que los directivos y sus colaboradores deberán trabajar conjuntamente en la incorporación de estas nuevas formas de trabajo, fortaleciendo lo que seguramente con los cambios intempestivos se ha perdido (la confianza, el respeto y la cohesión con la organización), alimentando mucho más y gracias a la participación conjunta el proceso de aprendizaje y apropiación de una nueva realidad organizacional, reflejada en nuevas formas de comportamiento, de relacionamiento, contratación y por qué no, de percepción.

|| Las organizaciones en épocas de pospandemia tendrán que desarrollar planes de fortalecimiento de su cultura ||



Referencias bibliográficas

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2013). II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sistema general de riesgos laborales de Colombia. In Organización Iberoamericana de seguridad Isocial. OISS (pp. 1–201). <https://www.casanare.gov.co/?id-categoria=50581#>

Colombia, P. de la R. de. (n.d.). Decreto 614 de 1984 (p. 1984). http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614_84 Organización y Administración Salud Ocupacional.pdf

Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Oficina Internacional Del Trabajo, 1, 1–85. http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Cristina Laurell, A. (1978). Proceso de trabajo y salud. *International Journal of Health Services*, 2, 59–79. <http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.17/17.7.AsaCristina.pdf>

Díaz Bambula, F., & Rentería Pérez, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de Salud Ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>

Eurofound. (2017). Sixth European working conditions survey.

Faseolda. (2019). Faseolda en acción. Comunicado de Prensa. <https://faseolda.com/index.php?cid=2646>

Hämäläinen, P., Takala, J., & Boon, T. (2017). GLOBAL ESTIMATES OF OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND WORK-RELATED ILLNESSES 2017.

López Cortés, O. A. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana. *Diálogos de Saberes*, 43, 57. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.43.162>

Marx, K. (1867). *El Capital*. Tomo I. Volúmen. 3. 1195. www.luarna.com

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008 (p. 10). <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

Neffa, J. (2010). Los riesgos psicosociales en el trabajo. In *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas* (Issue Año LIX, No. 128). <https://core.ac.uk/download/pdf/35154340.pdf>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2013). Primera Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (I ECCTS) (p. 46).

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana* (pp. 1–766). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*.

Smith, A. (1776). *La Riqueza de las naciones : libros I-II-III y selección de los libros IV y V* (p. 818). http://catalog.ub.edu/record=b1571821~S1*cat

Taylor, F. (1900). *Shop Management*.

