

## Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral

### Psicosocial risk and Stress at job environment

Ana María Gutiérrez Strauss<sup>1</sup>, Juan Carlos Viloria-Doria<sup>2</sup>

**Palabras clave:** riesgos psicosociales, estrés laboral, salud ocupacional.

**Keywords:** psychosocial risk, work stress, occupational health.

Con el desarrollo industrial en Colombia, hacia los años 80, aparecen diferentes tipos de organizaciones, de estilos de liderazgo, de formas de contratación, de formas de trabajo, cambios de roles y de perfiles de los diferentes cargos, entre otros. Esto ha llevado a indagar la relación individuo-ambiente en la prevención de los riesgos ocupacionales y el mayor énfasis en el nivel organizacional.

En términos del comité mixto OIT-OMS, los riesgos psicosociales se consideran: "Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (9<sup>a</sup> Reunión, 1984).

La salud y los riesgos ocupacionales en el trabajo, además de cobrar importancia desde el punto de vista de macroeconomía y del bienestar de los trabajadores, adquiere importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales.

Los psicólogos industriales en conjunto con los profesionales de la salud ocupacional, van detectando entonces la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores en Colombia. Encontrándose en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20

<sup>1</sup> MD PhD Sc, Magister en Salud Ocupacional. Coordinadora Maestría en Salud Ocupacional. Universidad del Norte. Barranquilla (Colombia)

<sup>2</sup> Estudiante de medicina Universidad del Norte. Asistente revista Salud Uninorte. Barranquilla (Colombia)

**Correspondencia:** Ana María Gutiérrez Strauss. Universidad del Norte. Dpto Salud Publica, tercer piso Bloque E, Km 5 vía Puerto Colombia. Barranquilla (Colombia). Correo: astrauss@uninorte.edu.co

al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional (1). Mientras que en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión (2). Lo que permitió que se diera el avance y consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional. Entre estas se encuentra la Resolución 2646 de 2008, por la que se establece la evaluación objetiva y subjetiva con instrumentos validados en el país de los factores de riesgo psicosociales de manera obligatoria para todas las empresas (3).

Posteriormente se expiden: la Ley 1562 de 2012, que amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, que en su Artículo 9, hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral” (4,5).

Sin embargo, la prevención e intervención se continúan haciendo en el factor técnico, dejando de lado las variables asociadas con el factor humano y su incidencia en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales. En muy pocos casos se ha considerado que, cuando se habla de salud, seguridad y riesgo en los contextos laborales, el concepto “riesgo” lleva implícita la relación entre dos variables, una de las cuales se toma como antecedente y la otra como consecuente; es así como las variables psicológicas (comportamientos, creencias y

actitudes de los individuos, aspectos motivacionales y factores de liderazgo) se considerarían antecedentes, ya que se pueden convertir en riesgos en la medida en que aumenta la probabilidad de efectos tales como la ocurrencia de un accidente en la realización de una tarea, sesgos actitudinales, sabotajes, accidentes y alteraciones fisiológicas, entre otras (6).

Esto significa, que pueden existir las normas, los diseños y los medios de prevención, entre otros, pero mientras no se conozca el factor humano, que es el que en último término determina la calidad de la respuesta, y no se sepa cómo actúa ni cómo controlarlo, muchas de las actividades de salud ocupacional estarán incompletas.

Se han realizado algunos estudios donde además se realizan propuestas de estrategias para mitigar la impronta que representa la presión ejercida por los factores mencionados al inicio, incluyendo las pérdidas económicas que implica. Es así como se han incorporado algunos conceptos como el de control total de calidad en la empresa, equipos integrales de producción, ambiente laboral sano, entre otros (7).

Recordando la definición del estrés cómo el proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en que se desarrolla (7). El estrés laboral se definiría como la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación (8). Otros autores

definen estrés laboral cómo una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas (estresores) difíciles de controlar pudiendo tener consecuencias negativas (strain) para ella (9).

Un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve. Este se puede producir en situaciones diversas. Se debe tener en cuenta que un nivel de presión que el trabajador considere aceptable puede incluso mantenerlo alerta, motivado y en condiciones óptimas de trabajar y aprender, depediendo de los recursos que disponga y de sus características personales. Un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud (10-11).

## REFERENCIAS

- (1) Ministerio de Protección Social. Primera Encuesta Nacional de condiciones de salud y de trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. 2007.
- (2) Informe Ejecutivo Segunda Encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema General de Riesgos Profesionales. 2013. Disponible en: [http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documents/INFORME\\_EJECUTIVO\\_II%20ENCSSST.pdf](http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documents/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf)
- (3) Ministerio de la Protección Social. Resolución 002646 de 17 de julio de 2008.
- (4) Congreso de Colombia. Ley 1562 del 11 de julio de 2012
- (5) Congreso de Colombia. Ley 1616 del 21 de enero de 2013
- (6) Aporte de otras disciplinas en el desarrollo de la Salud Ocupacional en Colombia. Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Bogotá 2006. Pp.103-114.
- (7) Slipak O. Estrés Laboral. Mobbing Opinion: Psicología y psiquiatría. Antropología y sociología 2007. Disponible en: [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer\\_3864.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_3864.shtml)
- (8) Stavroula L. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Institute of Work, Health & Organisations. 2008. Disponible en: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
- (9) Peiro J, Rodriguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del psicólogo 2008; 29 (1): 68-82. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- (10) Peiro J. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2001; 13: 18-38. Disponible en: [http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2001/13/seccionTecTextComp2.pdf](http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextComp2.pdf)
- (11) Houtman I, Jettinghoff K, Cedillo L. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Institute of Work, Health & Organisations. 2008. Disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650\\_spa.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf?ua=1)