

# Riesgos psicosociales y estrés. Mejores y prósperos lugares para trabajar<sup>1</sup>

*Javier Vicente Giraldo Jaramillo<sup>2</sup>  
Juanita Charria Isaacs  
Christian Yamir Mora Bustos  
Santiago Martínez Medina<sup>3</sup>*

1 Artículo basado en el proyecto de investigación “Análisis de la validez y confiabilidad de una adaptación lingüística realizada al Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) en el contexto laboral colombiano”, de Christian Yamir Mora Bustos y Santiago Martínez Medina (investigadores principales), Javier Vicente Giraldo Jaramillo, Juanita Charria Isaacs, Alexander Bonilla Vallejo y Blanca Paola Castellanos Arroyo (coinvestigadores).

2 Facultad de Psicología, Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia. Grupo de investigación Psicología, salud, trabajo y calidad de vida. Correos electrónicos: javiergiraldo@usantotomas.edu.co, juanitacharria@usantotomas.edu.co, christianmora@usantotomas.edu.co.

3 Competencia humana. Bogotá, Colombia. investigacion@competenciahumana.com.

**E**n Colombia se tiene un gran cúmulo de exigencias legales, a todo nivel, que responden a la necesidad de procurar un país mejor, más saludable, con más alta calidad de vida. El medio organizacional laboral no es la excepción. Prueba de esto se encuentra en el Decreto 1072 de 2015, a través del cual el Ministerio del Trabajo estipula todo lo reglamentario del sector. Específicamente el capítulo seis de este decreto trata acerca del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En este marco, se encuentra la Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, que se refiere a las responsabilidades que tienen las empresas referentes a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y a la determinación respecto al origen de patologías relacionadas con el estrés ocupacional.

*El estrés es un proceso interactivo en el que influyen dos aspectos: la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos).*

Es innegable, hoy por hoy, que “la riqueza de los negocios depende de la salud de los trabajadores” (Neira, citada por WHO, 2010b, p. 3), ya que es evidente que hay una muy alta relación entre accidentes de trabajo y factores de riesgo psicosocial, más que los producidos por la falta de experiencia o de formación, herramientas o maquinarias inadecuadamente protegidas, factores estos que tradicionalmente han sido valorados por los expertos de manera importante (Osorio, 2011). Aquí, el estrés es considerado un factor de riesgo psicosocial en el trabajo; es decir, como una posible causa o condición que, por persistencia o intensidad, puede ser responsable de alguna patología, lesión o daño. Este es definido como la “respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de

adaptarse a las demandas resultantes en la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales” (Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 2008, cap. I, art. 3).

A pesar de que la ley lo exige y de que apostarle a la salud de los trabajadores es buen negocio, es preocupante, como lo muestra la primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo realizada en Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2007), que la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado. Estos agentes se constituyen en los más frecuentes, superando incluso a los ergonómicos. Puntualmente, entre las labores que probabilizan patologías causadas por estrés se incluyen:

*Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable. (Presidencia de la República, Decreto 1832 de 1994, art. 1)*

No se debe olvidar que:

*Debido a la creciente presión social y pública, así como al aumento de las expectativas*

*de los consumidores, se espera cada vez más que las empresas no solo cumplan con las obligaciones legales, sino que “vayan más allá de la exigencia legal” a través de una actuación responsable. Una de las maneras en que las empresas pueden cumplir con estas crecientes expectativas es creando lugares de trabajo que son saludables para sus trabajadores y que previenen enfermedades y dolencias causadas por el trabajo, al mismo tiempo que mejoran la productividad y la competitividad. (WHO, 2010a, p. 4)*

Se trata de conciliar, entonces, la racionalidad económica con la racionalidad social; es decir, en palabras de Schvarstein (2003), ejercer la inteligencia social que las organizaciones declaman y la sociedad reclama, lo cual es condición *sine qua non* para la sostenibilidad de la empresa.

*Es pertinente asumir, como lo proclama la psicología positiva, al ser humano desde sus recursos y no desde sus déficits, procurando lugares de trabajo donde se pueda ser feliz y realizarse como persona.*

Por otra parte, se deduce de lo mencionado que el estrés es un proceso interactivo en el que influyen dos aspectos: la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación son mayores que los recursos del individuo, se puede producir una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación. Karasek (1977), citado por el Ministerio de la Protección Social (2007), formuló el modelo demanda-control explicativo del estrés laboral en función de las exigencias psicoló-

gicas del trabajo y del nivel de control sobre estas. Así, el afrontamiento desempeña un papel importante como mediador entre las experiencias estresantes a las que se encuentran sometidas las personas, los recursos personales y sociales con los cuales cuentan para hacerles frente y las consecuencias que se derivan de estas (Sandín y Chorot, 2003). Siendo así, es necesario conocer suficientemente el nivel, si excede o se aproxima a exceder la capacidad de afrontamiento al estrés. Se deduce, además, que es pertinente asumir, como lo proclama la psicología positiva, al ser humano desde sus recursos y no desde sus déficits, procurando lugares de trabajo donde se pueda ser feliz y realizarse como persona. Con todo, es preocupante, ya que:

*Colombia se encuentra todavía en un nivel muy básico de modernización socioempre-*

*sarial. A pesar de que en la actualidad puede encontrarse en nuestro país un buen número de empresas con esquemas organizativos favorables en términos equivalentes, tanto a la productividad económica como social, aún la mayoría opera bajo la inecuación de máxima producción a mínimos costos en todos los factores, incluyendo el humano. (Enciso y Perilla, 2004, p. 6)*

Ello explicaría en gran medida la vulnerabilidad de la empresa colombiana y muchos de los problemas económicos, sociales y de violencia en el país. Ser responsable, socialmente hablando, va de la mano de la inteligencia, de la visión sistémica de la organización y negocios exitosos. Es una inversión basada en la estrategia comunitaria, en el bien común, la justicia y la solidaridad. Lo legal es un mecanismo social que se debe asumir éticamente.

#### Referencias bibliográficas

- Enciso, E. y Perilla, L. E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 5-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801102.pdf>
- Ministerio de la Protección Social (2007). *Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá.
- Ministerio de la Protección Social (2008, julio). *Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Recuperado de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio del Trabajo (2015, mayo). *Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>.
- Osorio, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.
- Presidencia de la República (1994, agosto). *Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8802>
- Sandín, B. y Chorot, P. (2003). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39-53. Recuperado de <http://www.aeepc.net/rppc.php?id=348>
- Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*. Buenos Aires: Paidós.
- World Health Organization [WHO] (2010a). *Five keys to healthy workplaces*. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/5keys\\_healthy\\_workplaces.pdf](https://www.who.int/occupational_health/5keys_healthy_workplaces.pdf)
- World Health Organization [WHO] (2010b). *Healthy workplaces: A model for action. For employers, workers, policy-makers and practitioners*. Genova. Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/healthy\\_workplaces\\_model\\_action.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf)