

Fecha de elaboración: 23.04.2021 [del RAI]			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Función del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Metrolab Colombia SAS. Estudio de caso			
Autor(es): Katherine Polania Talaga			
Tutor(es): Kenia Marcela Gonzalez Pedraza			
Fecha de finalización: 07.04.2021 [del proyecto de investigación]			
Temática: Riesgos psicosociales			
Tipo de investigación: Estudio de caso de tipo cuantitativo descriptivo			
Resumen:			
<p>La historia del trabajo viene mediada por movimientos sociopolíticos y económicos con resortes en lo legal, que imponen dinámicas particulares hombre-trabajo y desde ahí, exposición a riesgos específicos en la salud física y mental que han ido evolucionando o emergiendo según la demanda productiva. En la actualidad se impone un mercado globalizado con gran expansión hacia el sector servicios, exigiendo poner en el escenario laboral algo más que la fuerza de trabajo física e integrar ahí, gran cantidad de dispositivos subjetivos, cuya consecuencia es el incremento de los riesgos psicosociales, lo que no ha implicado intervención suficiente de los mismos. Se sustentan los cambios mencionados en el capitalismo como sistema que transversaliza los diferentes escenarios de interacción, con profundos efectos en la forma como el sujeto opera, se posiciona frente a su propio cuerpo/mente y se expone a las demandas laborales sin aparente preocupación frente a los efectos de ello.</p>			
Palabras clave:			
Riesgos psicosociales, capitalismo, flexibilidad, rentabilidad, salud, trabajo.			
Planteamiento del problema:			
<p>Abandonar las dinámicas tradicionalmente agrícolas para un país como Colombia con el fin de insertarse en un mercado globalizado que opera sobre los principios del capitalismo, viene generando grandes y en ocasiones abruptos cambios, a los cuales, tanto las empresas como los trabajadores deben ajustarse rápidamente para lograr continuidad en el escenario laboral, esto con sus consecuentes resistencias mentales que han decantado en incrementando de la incidencia de los riesgos psicosociales,</p>			

evidenciable en el desempeño y en sus claras extensiones y comorbilidad con enfermedades cardiovasculares, osteomusculares, úlceras, adicciones y trastornos entre los que se cuenta el estrés, ansiedad, depresión, adaptativos (Noriega, 1995; Neffa, 2015; Henry 2019) y en algunos casos al suicidio (Moreno 2011); existen estudios con relación al impacto de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores (Laurell 1978; Neffa, 2015; Henry 2019, Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011) que vienen mostrando la realidad actual.

Los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (2007) indica que dos de cada tres trabajadores perciben estar expuestos a riesgo psicosocial “Entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés” (p. 104). Para el 2013 el informe arroja un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y depresión, apareciendo en tercer lugar de prevalencia los trastornos mentales y del comportamiento asociados al trabajo (Ministerio del trabajo, p. 48).

Perpetuar la intervención del sistema de seguridad y salud en el trabajo sobre riesgos físicos, podría ser uno de los factores que ha llevado al desconocimiento de los grandes cambios gestados en el mundo desde la segunda mitad del siglo XX, donde prima la comercialización de los servicios por encima de los bienes (Moreno, 2011; Henry, 2019), lo que crea nuevas relaciones hombre-trabajo y cambia los riesgos asociados al trabajo.

Ahora, el capitalismo como sistema sobre el que se mueven las dinámicas laborales tiene como fin máximo generar rentabilidad en las operaciones, lo que moviliza la inversión de capitales en empresas a nivel local, nacional y transnacionales, valiéndose para ello de la competitividad como manera de generar rivalidad entre los trabajadores a fin de obtener de ellos un mejor desempeño (Smith, 1996) y el ideal de éxito (Zamora, 2013), ordenando así, toda la maquinaria que interviene en la producción, llegando al sometiendo del trabajo al capital, lo que lleva a la desvalorización intrínseca del mismo, lo cual se visualiza “en la flexibilización extrema de los mercados laborales lo que genera una incertidumbre constante para el trabajador y por otra parte, en la proliferación del trabajo precario o informal” (Wittke 2005 p. 2).

Pregunta: ¿Qué relación existe entre el capitalismo y la incidencia de los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Metrolab Colombia SAS?

Objetivos:

- Evaluar los factores de riesgos psicosocial de los trabajadores de la empresa Metrolab Colombia SAS
- Diseñar encuesta estructurada direccionada a relacionar capitalismo y factores de riesgos psicosociales
- Relacionar el capitalismo con los factores de riesgos psicosociales

Marco teórico:

Se recogen dos investigaciones realizadas en Argentina en un artículo titulado Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales (Henry, 2019) y el proyecto internacional KOFARIPS desarrollado en España, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, con el objetivo de “describir y comprender el modo cómo los procesos de reformas en el sector salud y sector universitario, pueden afectar la percepción de calidad de vida laboral en médicos, enfermeras y académicos” (Ansoleaga et al, 2009), introduciendo el concepto Capitalismo Organizacional; revisaron 3 investigaciones realizadas en Colombia con resultados que permiten evidenciar una empresarización de las universidades y hospitales (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011). Presencia de fenómenos como la flexibilidad que diversifica los términos contractuales y llega a establecer entornos de inestabilidad (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011), la multifuncionalidad y aumento de carga laboral que termina afectando la vida personal (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011).

Para el contexto histórico y evolución del capitalismo con resortes previo el inicio de la revolución industrial y hasta la fecha, se parte la división de clases burguesía proletariado, lo cual genera un nuevo orden, por ello, se retoman los postulados de Marx y Engels (2017) quienes refieren que la burguesía además de hacerse al control político (p. 50), generó un cambio importante en la concepción simbólica del trabajo en la medida que “en lugar de la explotación maquillada con ilusiones religiosas y políticas, ha instaurado una explotación abierta, insolente, directa y sin ambages” (p. 51) escenario

donde se pierde la dignidad asociada al trabajo, siendo reducida a la necesidad de subsistir.

Se marcan dos clases, los dueños de los medios de producción y quienes cuentan solo con su fuerza de trabajo para venderla. Lo anterior se configura, no sin resistencias por parte de la clase obrera que se alzó en protestas, las cuales finalizaron en opresión con leyes e incluso la muerte; Freud (1927) indica que “es comprensible que los oprimidos desarrollen una intensa hostilidad hacia esa cultura que ellos posibilitan mediante su trabajo, pero de cuyos bienes participan en medida sumamente escasa” (p. 12), agregando que tras la sumisión puede hallarse una identificación del oprimido con la clase que los sojuzga y “a pesar de su hostilidad hacia los señores, verlos como su ideal” (p.13).

Se introduce a Smith (1996) que suma -desde su teoría económica-, la necesidad de evitar las restricciones legales tanto como sea posible con el fin de mantener la tendencia natural de las compañías (p. 693), a lo que llamó liberalismo económico, pensamiento que amplía la brecha entre los dueños del capital y los obreros, a pesar de la promesa de sostener la asimetría, con la tendencia a evolucionar hacia mejores condiciones de vida para todos, lo que, como es evidente, no sucede, pues el sistema capitalista desde sus inicios a la fecha, busca acumulación y rentabilidad capitales, lo que concentra el dinero en unos pocos, quienes manejan las leyes que operan para restringir a la clase obrera, pero dejan que el mercado opere libremente.

Desde la rentabilidad como máxima impuesta por el capitalismo, Wittke (2006) refiere que se han generado cambios en las formas de organización del trabajo, las cuales a la fecha apuntan a la flexibilidad de los mercados laborales que llevan a incertidumbre y proliferación del trabajo precario o informal (p. 2) Moreno (2011), Vesga (2001) y Zamora (2013) aportan al reconocimiento del desmejoramiento de las condiciones laborales y por ende de la vida, tras las formas de relación laboral que propone en capitalismo.

(Paginas 20 a 39)

Método:

La presente investigación se toma como estudio de caso al centrarse en una empresa específica y buscar en la realidad de dicho espacio, extensiones de las consideraciones teóricas que se han realizado frente a la función que tiene el capitalismo en la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el medio laboral actualmente. El abordaje se realiza a través de un enfoque cuantitativo que, a través de técnicas como la encuesta, permita obtener información cuantificable, relevante y suficiente, la cual aportaría elementos que permitan intervenir la problemática y podrían servir de fuente para futuras investigaciones.

Sobre el enfoque cuantitativo Sampieri (2008) refiere que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4), agrega el autor que, dentro de este enfoque existen diferentes tipos de planteamientos dirigidos a explorar fenómenos, describirlos, vincularlos y considerar los efectos de unos en otros y continua baso en Lester y Lester (2012) visibilizando su utilidad para evaluar, comparar, interpretar, establecer precedentes y determinar causalidad y sus implicaciones (p. 42).

Sobre los estudios de caso Sampieri (2008) refiere que “analizan profundamente una unidad holística para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría” (p. 164) con la apertura y facilidad de poder hacer uso de procesos de investigación cualitativos, cuantitativos o mixtos.

Quizá la mayor bondad que tiene el estudio de caso es la posibilidad que genera de realizar “generalización analítica o naturalista... es decir, efectuar generalizaciones a casos o situaciones similares” (Sampieri 2008, p. 24), permitiendo llegar a establecer patrones o dado el caso, excepciones. No se trata pues de establecer generalidades estadísticas como lo hace el método cuantitativo, pero si de realizar inferencias generales, lo cual es posible al retornar a la construcción teórica que permite nexos entre las variaciones; Yacuzzi citando a Mitchell (1983) indica que “la inferencia no está basada en la representatividad de la muestra y por lo tanto en cuan típica es, sino más bien en su plausibilidad o en el grado de lógica del nexo” (p. 8).

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Es posible verificar como la flexibilidad que impone el sistema capitalista en términos contractuales, le genera a los encuestados percepción de inestabilidad, lo que apoya lo evidenciado en el marco teórico Moreno (2011), Terán y Botero (2011), Garrido et al (2011), Uribe-Rodríguez et al, (2011), Zamora (2013) y fue posible de validar en la presente investigación donde el 78% de los participantes aduce que su contrato no le genera estabilidad.

Se hace visible a intensificación uso de tiempo que responde a la máxima de rentabilidad que impone el capitalismo, así el 88% de los encuestados considera que debería tener más tiempo para realizar las actividades diarias.

La intensificación de tiempo y funciones llega a mantener al colaborador en tensión psíquica, lo cual se evidencia en que el 78% de ellos reconoce alguna imposibilidad de descansar mentalmente al no poder estar al día en su trabajo.

Ahora bien, la intensificación de las funciones ha llevado al 89% de los colaboradores a percibir como una exigencia del sistema actualizarse con el fin de responder y cumplir con las tareas asignadas. No solo se trata de cumplir con las labores de manera eficiente y eficaz, sino seguir adquiriendo herramientas para no desaparecer y tornarse obsoleto, donde el 89% indica que debe invertir tiempo y dinero para permanecer en el mercado laboral

Los colaboradores perciben que se han intensificado y diversificado las funciones, lo que muestra claramente como las demandas del sistema capitalista se traducen a los colaboradores, quienes deben ser multitask.

Conclusiones:

La empresa Laboratorio metrológico de Colombia SAS cuenta con mayor número de colaboradores del género masculino en edades entre los 24 y 56 años y con prevalencia en nivel de educación profesional.

El tipo de contrato bajo el cual están vinculado la mayor parte de los colaboradores es a término fijo, esto independiente del tiempo de vinculación con la empresa; algunos colaboradores vienen con dicho tipo de contrato desde hace 6 años.

La Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial da cuenta de una afectación ALTA y MUY ALTA entre los colaboradores de la empresa, lo

que exige intervención en el corto plazo para las puntuaciones altas y de forma inmediata para aquellas ubicadas en muy altas.

El análisis de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial permitió evidenciar que, del total de los colaboradores vinculados a la empresa bajo las diferentes modalidades de contrato, el 34% se encuentran ubicados en riesgo alto y muy alto, siendo el 100% de ellos, mayores de 35 años.

De los colaboradores ubicados en el riesgo alto y muy alto, 5 cuentan con contrato por OPS siendo ellos el 100% de los colaboradores bajo dicha modalidad de contrato, lo cual apoya lo descrito por Moreno (2011) quien indica que la seguridad contractual puede llegar a ser el más importante riesgo psicosocial en el mundo, agrega que “la OSHA sobre los nuevos riesgos psicosociales emergentes engloba cuatro de los diez riesgos más importantes en la categoría de inseguridad contractual” (p. 14). Además, investigaciones asociadas al proyecto KOFARIPS indican que la flexibilidad en las relaciones contractuales genera inestabilidad (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011).

Los colaboradores vinculados por OPS mantienen vínculos laborales con otras empresas bajo la misma modalidad de contrato respondiendo a diferentes entornos, con cargas laborales altas y demandas desde diferentes escenarios, lo cual, según Terán y Botero (2011) y Garrido et al (2011), termina afectando la vida personal y puede incrementar los niveles de estrés.

Productos derivados:

No aplica.

**Función del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en el personal de la
empresa Metrolab Colombia SAS.**

Estudio de caso

Katherine Polania Talaga

Cod. 42164568

Corporación universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito capital

26 de abril de 2021

**Función del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en el personal de la
empresa Metrolab Colombia SAS**

Estudio de caso

Katherine Polania Talaga

Cod. 4216468

Kenia Marcela Gonzalez Pedraza

Tutora

Corporación universitaria UNITEC

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito capital

26 de abril de 2021

A mi padre porque aún en la distancia sigue haciéndome fuerte

A mi hijo por ser la luz de mis sendas

A Dios por cada segundo de vida

Tabla de contenido

RESUMEN	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
JUSTIFICACIÓN	15
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	18
OBJETIVOS	19
OBJETIVO GENERAL	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
MARCO TEÓRICO	20
ESTADO DEL ARTE	20
CONTEXTO HISTÓRICO	22
CONTEXTO ACTUAL	29
CONTEXTO ORGANIZACIONAL	39
MARCO LEGAL	42
MARCO CONCEPTUAL	43
<i>Capitalismo</i>	<i>43</i>
<i>Productividad</i>	<i>43</i>
<i>Salud</i>	<i>43</i>
<i>Riesgo psicosocial</i>	<i>43</i>
<i>Factores de riesgo psicosocial</i>	<i>43</i>
<i>Rentabilidad</i>	<i>44</i>
MÉTODO	45
TIPO Y DISEÑO DEL ESTUDIO	45

	5
POBLACIÓN O FUENTES DE DATOS	49
<i>Criterios de inclusión y exclusión</i>	49
RECOLECCIÓN DE DATOS	50
<i>Instrumentos</i>	50
ANÁLISIS	52
	53
RESULTADOS O HALLAZGOS	53
ANÁLISIS DE LA MUESTRA	53
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	56
<i>Resultados de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial</i>	56
<i>Resultados de la encuesta de factores de riesgo psicosocial</i>	64
Categoría de exigencias laborales como factor de riesgo.	65
<i>Intensificación en relación con tiempo</i>	66
<i>Intensificación en relación con las funciones realizadas</i>	70
Categoría de flexibilidad laboral como factor de riesgo.	75
DISCUSIÓN Y RESULTADOS	81
	85
CONCLUSIONES	85
	88
RECOMENDACIONES	88
	89
REFERENCIAS	89
	95
ANEXOS	95
Anexo A. Ficha de datos generales.	95
Anexo B. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A y B.	99
Anexo C. Encuesta de riesgo psicosocial.	123

Tabla de figuras

Tabla 1. <i>Marco legal</i>	42
Figura 1. <i>Fases del estudio de caso</i>	47
Tabla 2. <i>Dominios y dimensiones intralaborales</i>	51
Tabla 3. <i>Dimensiones extralaborales</i>	51
Tabla 4. <i>Datos sociodemográficos de los participantes del estudio</i>	53
Figura 2. <i>Porcentaje de distribución de personal por áreas</i>	55
Figura 3. <i>Distribución por género y formación</i>	55
Figura 4. <i>Resultados generales factores de riesgo intralaboral</i>	56
Figura 5. <i>Dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	57
Figura 6. <i>Control sobre el trabajo</i>	58
Figura 7. <i>Demandas del trabajo</i>	59
Figura 8. <i>Recompensas</i>	61
Figura 9. <i>Resultados generales factores de riesgo extralaboral</i>	62
Figura 10. <i>Evaluación de estrés</i>	63
Tabla 5. <i>Datos sociodemográficos de los participantes de la encuesta</i>	65
Figura 11. <i>En el momento tengo la posibilidad de realizar actividades que me permitan minimizar el estrés que me generan las demandas laborales</i>	66
Figura 12. <i>Percibo que mis niveles de estrés han aumentado debido a mis actividades laborales</i>	66

- Figura 13.** *Considero que el trabajo ha venido ocupado diferentes espacios en los que antes realizaba otras actividades* 67
- Figura 14.** *Considero que para realizar mis actividades se requiere más tiempo del que la empresa destina para las mismas* 68
- Figura 15.** *Considero que tengo autonomía en el ritmo con el que realizo mi trabajo diario* 69
- Figura 16.** *Percibo que puedo estar al día en mi trabajo, lo cual me permite descansar mentalmente* 69
- Figura 17.** *Mi trabajo me exige actualizarme o adquirir nuevos conocimientos con el fin de responder a las demandas y cumplir con los objetivos establecidos* 70
- Figura 18.** *En general, pienso que quien no invierte tiempo y dinero en formación puede quedar fuera del mercado laboral fácilmente* 71
- Figura 19.** *Considero que tengo autonomía en la cantidad de trabajo que realizo en el día* 72
- Figura 20.** *Considero que actualmente me encuentro desempeñando funciones diferentes a las que fueron pactadas contractualmente* 73
- Figura 21.** *Considero que actualmente me encuentro desempeñando funciones adicionales a las que fueron pactadas contractualmente* 74
- Figura 22.** *Siento que me recompensan las actividades extras que realizo en mi trabajo* 74
- Figura 23.** *Siento que sería difícil encontrar otro trabajo en caso de quedarme sin mi empleo actual* 75
- Figura 24.** *Siento que mi contrato laboral me genera estabilidad* 76
- Figura 25.** *Siento que la empresa me genera estabilidad y tranquilidad de seguir laborando para ella* 77
- Figura 26.** *Me sentiría más seguro en el caso de tener otro tipo de vínculo contractual con la empresa* 77

Figura 27. *Considero que la empresa es lo suficientemente sólida para continuar activa en el mercado y/o crecer* 78

Figura 28. *En el pasado tuve vinculo contractual más estable con la/las empresas donde laboré* 79

Figura 29. *Considero positiva la posibilidad de tener varios contratos laborales* 79

Figura 30. *En el caso de tener media jornada libre (devengando lo actual) buscaría otro trabajo para ocupar ese tiempo* 80

Resumen

La investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre el capitalismo y la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Metrolab Colombia SAS ubicada en la ciudad de Pereira y dedicada a la calibración de equipos biomédicos. Para ello se evaluaron los riesgos psicosociales en el total de los colaboradores y a quienes puntuaron en riesgo alto y muy alto, se les aplicó una encuesta estructurada para identificar la relación del capitalismo en la incidencia de los riesgos psicosociales. Se hizo análisis estadístico descriptivo, dando como resultado que la inseguridad contractual y las exigencias laborales que se desprenden del modelo capitalista, afectan significativamente la relación de los colaboradores con su trabajo.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, capitalismo, flexibilidad, rentabilidad, salud, trabajo.

Planteamiento del problema

Abandonar las dinámicas tradicionalmente agrícolas para un país como Colombia con el fin de insertarse en un mercado globalizado que opera sobre los principios del capitalismo, viene generando grandes y en ocasiones abruptos cambios, a los cuales, tanto las empresas como los trabajadores deben ajustarse rápidamente para lograr continuidad en el escenario laboral, esto con las consecuentes resistencias mentales que han decantado en incrementando de la incidencia de los riesgos psicosociales, evidenciable en el desempeño y en sus claras extensiones y comorbilidad con enfermedades cardiovasculares, osteomusculares, úlceras, adicciones y trastornos entre los que se cuenta el estrés, ansiedad, depresión, adaptativos (Noriega, 1995; Neffa, 2015; Henry 2019) y en algunos casos al suicidio (Moreno 2011).

El escenario legal para gestionar los riesgos psicosociales en el mundo es relativamente nuevo apareciendo por primera vez mención de ellos en el Real Decreto 39/1997 y para el caso colombiano, la Resolución 2646 de 2008, lo cual es consecuencia de la centralizar la gestión de la salud ocupacional en los efectos y daños físicos que produce el trabajo en el trabajador esto como herencia del discurso médico tradicional (Henry, 2019; Moreno, 2011), sin consideración de los efectos del trabajo a nivel psíquico y como esto se traduce en lo somático.

En medio de la necesidad de inserción en el contexto global, Colombia se ha venido adaptando a normas foráneas que conduzcan a hacerse competitiva en el mercado mundial tras décadas de una producción artesanal y básicamente agrícola, lo cual ha decantado en vertiginosos cambios con el fin de ajustar la calidad de lo producido a los estándares internacionales. Se pueden resaltar dos lados de dicha operación, a saber, uno relacionado con el estricto cumplimiento de las normas y estándares de calidad como base para la inserción en las

dinámicas mercantilistas mundiales y otro que se transcribe como letra muerta para cumplir requisitos aunados al objetivo principal.

Las condiciones y organización del trabajo que se han configurado tras la migración hacia modos producción demandados por el modelo capitalista inciden en la salud, afectando procesos fisiológicos y psicológicos, siendo los últimos relegados, al punto de hacerse visibles solo a través de síntomas con profundas afectaciones al individuo, a la organización y al mismo sistema de salud.

Existen estudios con relación al impacto de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores (Laurell 1978; Neffa, 2015; Henry 2019, Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011), aun así, es complejo encontrar elementos que permitan identificar aquello que yace tras su incidencia a pesar de la legislación actual y los nexos que tienen con el sistema sobre el cual operan las relaciones laborales actualmente.

Los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (2007) indica que dos de cada tres trabajadores perciben estar expuestos a riesgo psicosocial “Entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés. Tanto los agentes ergonómicos como los psicosociales fueron también los más frecuentemente relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo” (p.104), ocupando los dos primeros puestos de prevalencia la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ambos por encima del 50%, superando los riesgos ergonómicos (ídem, p. 93)

Para el 2013 el informe arroja un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y depresión, apareciendo en tercer lugar de prevalencia los trastornos mentales y del comportamiento asociados al trabajo (Ministerio del trabajo, p. 48); evidencia poca representatividad del estrés laboral, apareciendo secundario a diagnóstico osteomuscular debido a las limitaciones que genera (pp. 50, 51), abriendo una inmensa incógnita sobre cómo se está midiendo el estrés en Colombia. El mismo informe revela que solo el 4.2% de las actividades de promoción y prevención estaban destinadas a prevención del riesgo psicosocial (p. 55)

Las estadísticas permiten identificar cambios en las enfermedades laborales, con tendencia creciente hacia trastornos mentales y estrés, lo que como se evidencia, tiene mayor impacto en el sector comercial en la medida que se dedican a la atención y servicio al cliente,

donde se exige movilización de diversas herramientas personales y del contexto con el fin de cumplir con las demandas, lograr las metas establecidas y ofrecer un plus que permita ganancia de dinero adicional a través de las comisiones.

El contexto descrito refleja en general, un lento reconocimiento sobre la importancia que tiene la gestión de los riesgos psicosociales, visibilizándolos solo a través de síntomas fisiológicos que llevan casi exclusivamente a la mitigación de estos, con el gasto económico que implica y la pérdida de capacidad laboral en que decantan. No aparecen pues, vacíos en términos legales o falta de antecedentes que permitan identificar los efectos y proyecciones nocivas sobre la falta de gestión frente a los riesgos psicosociales, adicional, existe claridad de sobre los efectos que posee la inversión en salud física y mental, así como las actividades de bienestar, en el incremento de la productividad (Ribera, 2000; Flores-Sandí, 2006; Picado & Vargas, 2006; Benavides, et al 2006; Camacho y Mayorga, 2017), información que deberían tener en consideración las gerencias.

Perpetuar la intervención del sistema de seguridad y salud en el trabajo sobre riesgos físicos, podría ser uno de los factores que ha llevado al desconocimiento de los grandes cambios gestados en el mundo desde la segunda mitad del siglo XX, donde prima la comercialización de los servicios por encima de los bienes (Moreno, 2011; Henry, 2019), lo que crea nuevas relaciones hombre-trabajo e impacta de manera importante el contexto sociocultural.

Para el caso colombiano, el DANE ofrece estadísticas de población ocupada en Colombia por rama de actividad económica, dejando evidencia que, entre el año 1996 y 2000, el porcentaje de ocupación en el sector servicios supera por mucho al industrial, con incrementos significativos en el primero a lo largo de los años¹; lo mismo se evidencia en países como España que para el año 2006 “dos terceras partes del mercado de trabajo... el 65,7%, estaban en el mercado laboral de servicios” (Moreno 2011, p. 12).

El crecimiento del mercado de servicios remite al incremento de riesgos de tipo psicosocial, ya que, propone formas de trabajo diferentes, donde la exposición no es exclusiva

¹ Tomado del cuadro 8 Población ocupada (en miles), por rama de actividad económica, de donde se extraen los datos para realizar la sumatoria de las ramas de actividad económica en que agrupa el DANE las diferentes actividades que se realizan en el país, por un lado, la agricultura, minas, industria y construcción para el sector industrial y por el otro el comercio, servicios financieros, servicios comunes, sociales y personales para el sector servicios.

del cuerpo, sino en mayor parte, de la psique, esto en medio de relaciones dinámicas, cuya búsqueda es comercializar productos o servicios, que deben posicionarse en el imaginario como elementos de primera necesidad, los cuales van acompañados de una marca que, también, debe quedar impregnada en los usuarios a fin de vincularse permanentemente con lo que oferta; hay una triple demanda para el trabajador, vender, lograr satisfacción en el cliente y posicionar la marca, lo cual requiere una integración total de ese sujeto con el trabajo. Moreno (2011) indica que “El trabajo de servicios suele conllevar una demanda no sólo de tiempo, de dedicación y de esfuerzo sino de actitud. Las consecuencias de ello es que los resultados de deterioro de la persona pueden ser fácilmente mayores, físicos, y mentales.” (p. 13)

El capitalismo como sistema sobre el que se mueven las dinámicas laborales tiene como fin generar rentabilidad en las operaciones, lo que moviliza la inversión de capitales en empresas a nivel local, nacional y transnacionales, valiéndose para ello de la competitividad como manera de generar rivalidad entre los trabajadores a fin de obtener de ellos un mejor desempeño (Smith, 1996) y el ideal de éxito (Zamora, 2013), ordenando así, toda la maquinaria que interviene en la producción, llegando al sometiendo del trabajo al capital, lo que lleva a la desvalorización intrínseca del mismo, lo cual se visualiza “en la flexibilización extrema de los mercados laborales lo que genera una incertidumbre constante para el trabajador y por otra parte, en la proliferación del trabajo precario o informal” (Wittke 2005 p. 2).

Las formas de relacionamiento entre el hombre y el trabajo que propone el modelo capitalista decantan en la cosificación del primero, en la medida que viene a formar parte de los medios de producción, desatendiendo la condición humana y por ende lo necesario para sostener la salud psicofísica de los trabajadores; la responsabilidad de los daños a la salud finalmente se sortea en aras de asir el gasto a uno u otro ente² o al mismo empleado, quien debe demostrar la existencia del deterioro de su salud secundario al trabajo, aun en medio de la pérdida de lo único valioso para el sistema: su capacidad laboral.

El trabajo desprovisto de investiduras simbólicas (Marx y Engels, 2017) termina lindando -para las grandes mayorías- con la necesidad de subsistir, lo que tiene efectos en la configuración psíquica de los individuos, quienes se encuentran en actividades que no dignifican la vida. El

² Para el caso colombiano aparecen tres posibles responsables del gasto sobre las enfermedades, las EPS, las ARL o el mismo trabajador cuando las dos primeras logran desresponsabilizarse del daño.

resto, viene integrándose en ideales de éxito que los lleva a apostar incluso su vida con el fin de cumplir con lo demandado por la empresa, la cual que viene trabajándose imaginariamente como propiedad de todos, lo que convierte en empresario al trabajador (Zamora 2013, p. 158) y le endosa toda la carga emocional y psíquica que trae consigo sostener la rentabilidad la empresa en medio de las fluctuaciones del mercado.

Como se evidencia, la organización actual del trabajo tiene profundas afectaciones en la salud mental de los trabajadores, por lo que, sin desconocer la importancia de mantener las gestiones actuales en términos de prevención e intervención de enfermedades osteomusculares y la disminución de la accidentalidad, es de vital importancia centrar la atención en los riesgos psicosociales con el fin de impactar significativamente el malestar subjetivo que ronda el trabajo, el cual podría estar incluso como base de las enfermedades, accidentes, ausentismo y presentismo.

Justificación

Los riesgos psicosociales vienen posicionándose en el escenario laboral colombiano como elementos que impactan de manera significativa el desempeño y salud de los colaboradores, aun por encima de los riesgos ergonómicos (Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, 2007) con aumento significativo desde la primera medición en 2007 a la realizada en 2013, de eventos de salud secundarios a ansiedad y depresión, apareciendo el estrés como factor secundario, vinculado daños físicos y no como factor primario de riesgo.

El crecimiento significativo de los factores de riesgo psicosocial requiere una lectura de los fenómenos -más allá de los casos individuales- a la luz del devenir histórico que permita reconocer cómo se vienen configurando las particulares relaciones del hombre con el trabajo, donde aparece el sistema capitalista como escenario que transversaliza las formas actuales de organización del trabajo y el consecuente desgaste que genera el mismo (Laurell 1978; Neffa, 2015; Henry 2019), leer un fenómeno a-histórico solo ofrece mediciones de un momento particular, sin posibilidad de identificar elementos causales del mismo y por lo tanto intervenciones sin efecto en la realidad.

Las dinámicas empresariales actuales en medio de la configuración de este sistema desbordan la oficina, los horarios establecidos, las funciones pactadas y los objetivos trasados, configurando un lenguaje de disponibilidad, flexibilidad y confianza, desde donde el empleado responde al trabajo 24 horas del día empujado por un ideal de éxito profesional, todo ello, con el

consecuente desgaste físico y, principalmente, psíquico, que socialmente se estigmatizan³ e individualmente buscan ser invisibilizado, extralimitando el cuerpo y la mente para responder a todo y no ceder progreso en el escenario laboral, lo cual, tiene efectos que a la fecha a penas se están develando.

Es imperativo hacer manifiesto aquello que lleva a los individuos a obviar el desgaste proveniente de su ejercicio laboral, con miras a generar cuestionamientos que abran paso a responsabilidades subjetivas sobre el autocuidado y la demanda de cumplimiento sobre lo legalmente establecido, en la medida que aparece una actuación risible, la queja perpetua del descuido y desprotección del otro que lleva al daño propio. Esto con el fin de buscar disminuir los daños actuales y los que se avizoran, ya que, basados a las mediciones realizadas en el país, aparece un aumento significativo en la afectación de la salud.

Identificar relación entre el capitalismo y la incidencia de los factores de riesgo psicosocial permitiría develar algo del porqué de la inoperatividad de las normas en el país aun cuando avanza el deterioro psicofísico de los colaboradores y así, proponer alternativas frente a la problemática.

Finalmente es importante identificar si las gerencias tienen presente que, el cuidado de la salud física y mental de los colaboradores tiende a aumentar su productividad, por lo cual, se hace necesario explorar los elementos que yacen tras el abandono de factores que económicamente suponen aumento en la rentabilidad del negocio y de la misma manera, de competitividad en el mercado.

Para efectos de la presente investigación se aborda la problemática desde un estudio de caso, donde se identifica incidencia de los riesgos a pesar de los controles, por lo que, se pretende identificar extensiones del capitalismo en el sostenimiento de estos y así dar paso a nuevas elaboraciones desde donde intervenir la problemática.

Es necesario introducir nuevos elementos a una problemática que viene generando cada vez mayores afectaciones en la salud de los colaboradores, lo que se traslada a la operación y al sistema de salud, no solo en el caso tomado para la investigación, sino en innumerables

³ Históricamente se ha generado gran tabú alrededor de los fenómenos mentales, Foucault en su historia de la locura indica que en la modernidad se asfixia toda posibilidad de siquiera nombrarla bajo los discursos medico psiquiátricos que la enlazan con enfermedad - mental.

empresas, por lo que éste puede ser un punto de partida para nuevas investigaciones en escenarios alternos con problemáticas que podrían ser homologables.

Se han considerado limitaciones del proceso, relacionadas principalmente con la dificultad de reconocer el sistema sobre el que se mueven los procesos, puesto que naturalizamos las formas de operar en la realidad que están mediadas por el sistema capitalista, adicional, la formación académica e interés por temas relacionados puede impactar significativamente en los resultados de la investigación.

Pregunta de investigación

¿Qué relación existe entre el capitalismo y la incidencia de los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Metrolab Colombia SAS?

Objetivos

Objetivo general

Identificar la relación entre el capitalismo y la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Metrolab Colombia SAS

Objetivos específicos

- Evaluar los factores de riesgos psicosocial de los trabajadores de la empresa Metrolab Colombia SAS
- Diseñar encuesta estructurada direccionada a relacionar capitalismo y factores de riesgos psicosociales
- Relacionar el capitalismo con los factores de riesgos psicosociales

Marco teórico

Estado del arte

La revisión documental dio cuenta de la existencia de pocas investigaciones que aborden el conflicto fundante que ofrece el sistema capitalista sobre el cual se opera, frente a los riesgos psicosociales que supone la actividad laboral tal como se encuentra establecida en la actualidad; aparece un antecedente compuesto de dos investigaciones en Argentina que linda con las pretensiones de la presente investigación y un proyecto internacional sobre la teoría del Capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial llamado KOFARIPS aplicado principalmente a contextos educativos y de la salud.

A continuación, se relacionan los antecedentes que se han considerado pertinentes:

María Laura Henry publica en 2019 un artículo titulado Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales, que recoge dos investigaciones realizadas en Argentina, resaltando que “en el capitalismo el proceso de trabajo se desarrolla en el marco de una relación históricamente necesaria, asimétrica y conflictiva entre dos clases: los dueños de los medios de producción (empleadores) y los trabajadores” (p.174), desde donde propone una lectura alterna a la que viene dominando en la gestión de los riesgos laborales provenientes de la medicina clásica y la ingeniería que mantiene una lectura unicausal (p. 191) sin tomar en cuenta las relaciones de explotación y los procesos de extracción del plusvalor y se quedan en el nivel micro, fragmentándolo del nivel macro, analizando los riesgos como hechos aislados (p. 175).

Propone una lectura dinámica y colectiva de los riesgos (p. 192) a través del enfoque crítico, desde donde se comprende la historia de manera holística y permite reconocer que “las

enfermedades y los accidentes laborales son expresión específica de la acumulación capitalista” (p. 192) logrando evidenciar perfiles patológicos aunados a las labores que se han desempeñado en las diferentes fases del capitalismo.

Los resultados de la investigación teórica se hacen consistentes en la aplicación de una encuesta en dos organizaciones, una Estatal y la otra en una clínica, analizando en la primera la intensificación del trabajo, concluyendo que “el aumento en los ritmos de trabajo, la insuficiencia de pausas y descansos y la multiplicación de las tareas...es percibido como muy problemático por los trabajadores e implica riesgos potenciales para su salud y bienestar psicofísico” (p.192), agregando que existen síntomas como fatiga y enfermedades psíquicas secundarias a dichos modos de producción (p. 193).

En la segunda, se evidencia aumento de las exigencias emocionales donde “la eficacia productiva se alcanza por medio de una actuación específica, de dramatizaciones estandarizadas en la interacción con el cliente, de la capacidad para generarle emociones positivas y una experiencia de consumo satisfactoria” (p. 194) el servicio se homologa al producto y debe ser vendido, poniendo lo que sea necesario para lograr los objetivos.

En cuanto a KOFARIPS proyecto internacional desarrollado en España, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, con el objetivo de “describir y comprender el modo cómo los procesos de reformas en el sector salud y sector universitario, pueden afectar la percepción de calidad de vida laboral en médicos, enfermeras y académicos” (Ansoleaga et al, 2009), introduciendo el concepto Capitalismo Organizacional que permite visualizar elementos objetivos y subjetivos de la inserción del sistema a contextos que parecían aislados de sus efectos.

Del proyecto se revisaron 3 investigaciones realizadas en Colombia con resultados que permiten evidenciar una *empresarización* de las universidades y hospitales (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011). Así se da cabida a fenómenos como la flexibilidad que diversifica los términos contractuales y llega a establecer entornos de inestabilidad (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011), la multifuncionalidad y aumento de carga laboral que termina afectando la vida personal (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011), lo anterior con efectos en la salud de los colaboradores.

Dichos antecedentes avivan el interés por ampliar un tema vigente, relevante y que afecta de manera directa a la población trabajadora en los diferentes campos, con potencial para generar efectos negativos que desborden el contexto laboral y terminen por invalidar al sujeto en su totalidad, de ahí la relevancia del artículo de Henry (2019) que permite una visión holística de un hombre que a lo largo de la historia ha venido siendo fragmentado por la ciencia y su método, así como por la especificidad que propone las diferentes ramas del saber, en su pretensión de explicar el todo desde una de sus partes.

Contexto histórico

A través de la historia, se pueden reconocer pensadores y hechos que marcan puntos de inflexión en el continuo, es así como René Descartes abre paso a la modernidad y la invención de la máquina de vapor en Inglaterra, trae consigo nuevas formas de relacionarse con el trabajo, el dinero y la propiedad; la resultante Revolución industrial se acompañó de evolución en el trabajo, gestando, además, saltos en la política y economía, y estructurales modificaciones en la composición social.

Los cambios en los modelos de producción que se desprenden de una Inglaterra con amplio crecimiento poblacional y próspero comercio, tanto interno como a través de exportaciones a sus colonias y resto de Europa -que permitió a los terratenientes realizar inversiones de capitales acumulados-, vienen aunados a una nueva concepción de la economía, que impulsada por rápidos avances tecnológicos, pasa de lo artesanal a lo industrial y genera “una modificación esencial no solo en los factores energéticos y productivos conocidos hasta entonces, sino también en los comerciales y de mercado” (Chaves 2004, p. 98) lo cual expandió de maneras inimaginables la huella del hombre en la tierra.

Los hilos que se venían tejiendo en las condiciones de vida, liados a los resultados de la revolución industrial, imprimen formas de relacionamiento particulares entre los dueños de los capitales o burgueses y la clase obrera o proletariado, generando así, un nuevo *statu quo*; si bien han transcurrido varias centurias de cambios y transformaciones, la relación sigue operando de manera similar, aunque cabe mencionar mayor especificidad, en la base se hallan los dueños del capital o empresarios y quienes venden su fuerza de trabajo o asalariados, diada fijada en el imaginario colectivo por el sistema capitalista.

Marx y Engels (2017) refieren que la burguesía además de hacerse al control político (p. 50), generó un cambio importante en la concepción simbólica del trabajo en la medida que “en lugar de la explotación maquillada con ilusiones religiosas y políticas, ha instaurado una explotación abierta, insolente, directa y sin ambages” (p. 51) escenario donde se pierde la dignidad asociada al trabajo, siendo reducida a la necesidad de subsistir.

La industria incipiente ofrecía múltiples posibilidades principalmente a los jóvenes, propiciando un éxodo rural ligado a la búsqueda de mejoras sustanciales en las formas de vida y a un ideal de cambio de las condiciones que históricamente estaban dadas para las personas del campo, básicamente reducidas al trabajo y la permanencia en parcelas que, para el momento, se veían paulatinamente más empobrecidas o, en su defecto, iban siendo ocupadas por máquinas en reemplazo de la mano de obra. El inexorable destino de sostener la familia y el pago de tributos, -sin la posibilidad siquiera de pensar en hacerse a un lugar en las cada vez más grandes y prometedoras ciudades-, ofrecía por fin, nuevos horizontes.

Es posible reconocer aquí el ideal que atraviesa la instauración del capitalismo, inicialmente en Inglaterra y que, tiene extensiones en todas las naciones donde hace presencia, el cual se encuentra profundamente ligado a esa oportunidad de salvarse de un destino que las condiciones de vida imponen y lleva intrínseca la promesa de poder ser y tener más de lo que se había soñado o presupuestado; el ideal capitalista confiere la posibilidad a nivel imaginario de soñar con poder alcanzarlo todo y empuja a hacer para ello.

Las masas campesinas movilizadas por la promesa de cambio se dieron sin planificación y lejos del interés del Estado y los dueños de las fábricas que solo estaban atentos a recibir mano de obra para ampliar la producción; el asentamiento en las ciudades se dio en lugares circunvecinos a las factorías, espacios que ofrecían condiciones miserables a falta incluso, de servicios básicos que afectaba además de la calidad de vida, la salud. A dichos lugares regresaban los obreros luego de extenuantes jornadas laborales y, desde ahí, permanecían atentos al esplendor y opulencia de los dueños del capital.

En el discurrir del tiempo y tras la promesa -que empujó el movimiento de las masas- rota, es posible ir tejiendo lo que Callinicos (2006) llama presupuestos básicos del sistema donde “la mayoría de la población no posee ninguna alternativa aceptable frente a la opción de vender

su fuerza de trabajo en términos lo suficientemente desfavorables como para conducirla a su explotación (P. 276)

Se clarifica en este escenario como la fuerza de trabajo es el único bien que posee el trabajador y así adquiere el estatus de mercancía, la cual, por demás, es mal paga y demanda un alto desgaste físico y mental, lo que, en última instancia, tan solo posibilita la rentabilidad del modelo para los dueños de los medios de producción.

Lo anterior se configura, no sin resistencias por parte de la clase obrera, frente a sus nuevas condiciones de vida, Freud (1927) indica que “es comprensible que los oprimidos desarrollen una intensa hostilidad hacia esa cultura que ellos posibilitan mediante su trabajo, pero de cuyos bienes participan en medida sumamente escasa” (p. 12), agregando que tras la sumisión puede hallarse una identificación del oprimido con la clase que los sojuzga y “a pesar de su hostilidad hacia los señores, verlos como su ideal” (p.13) lo que lleva a reconocer algo de aquello que yace tras el sostenimiento del *statu quo* a pesar del descontento naciente, el cual pervive a la fecha.

A la resistencia frente al provenir vaticinado por el misero presente, se suma a la implementación de rápidos y múltiples cambios tecnológicos (Chaves 2004, pp. 98-99) que los llevó a constantes intentos por detener el inevitable ingreso de máquinas cada vez más especializadas, precisas y duraderas; aun en medio del descontento frente a la carrera tecnológica, Smith (1996) refiere que “todo el mundo percibe cuanto trabajo facilita y abrevia la aplicación de una maquinaria adecuada” (p. 39) defendiendo la inserción natural de las máquinas en las dinámicas del trabajo, aun a costa de la realidad.

Marx y Engels (2007) indican que los intentos de emancipación obrera se vieron coartados por la ley en la medida que “el Estado moderno no es más que una comisión que administra los negocios comunes de toda la clase burguesa” (p. 50), lo que apoya Smith (1996) quien advierte ventajas de los patronos puesto que “la ley, además, autoriza o al menos no prohíbe sus asociaciones, pero sí prohíbe las de los trabajadores” (p. 111), siendo posible concluir que el trabajo del ente legislador se encontraba a favor de los dueños del capital, de donde se desprende la tardía intervención frente a la miseria de los trabajadores y las rápidas restricciones a las agremiaciones y asociaciones obreras (Chaves 2004, p. 99).

Los capitalistas con el dinero y el legislativo a su favor, configuran escenarios de gran acumulación de capitales, a lo cual Smith (1996) suma -desde su teoría económica-, la necesidad de evitar las restricciones legales tanto como sea posible con el fin de mantener la tendencia natural de las compañías (p. 693), a lo que llamó liberalismo económico, con efectos transcendentales desde ese momento hasta la fecha, llegando a ampliar la brecha entre los dueños del capital y los obreros, esto a pesar que, la promesa llevaba impresa la consigna de sostener la asimetría, con tendencia a evolucionar hacia mejores condiciones de vida para todos.

Cabe hacer un paréntesis para indicar que en la historia de los movimientos obreros hay varios pasajes de éxito, es así como durante los años 70 lograron cambios en el marco legal dirigido a la protección del empleo esto principalmente en Europa (Holloway, 1994), ampliando la normatividad que consiguió mejores condiciones para los empleados, pero condujo a la disminución de la capacidad de empleabilidad que tenían las empresas e incluso a declaraciones de cierres (Chavéz 2001, p. 61), siendo necesario volver a la desregularización (Ibidem p. 60), donde la mano invisible, propuesta por Adam Smith en cuanto a la regulación el mercado laboral, cobra vigencia, haciendo consistente la organización existente. La flexibilización de la normatividad en aras del libre mercado es avalada por el Banco Mundial (1995 p. 19).

Es importante reconocer las dificultades que supone un posible balance entre las demandas, tanto de trabajadores como de los dueños del capital, en la medida que, los requerimientos de uno y otro lado van a estar encaminados a obtener los mayores beneficios que les sea posible y ampliar dividendos de la operación, puesto que, la renuncia, no hace parte de las opciones más próximas del ser humano, quien en medio del sistema capitalista, se ve convocado hacia la acumulación y consumo, incluso hasta consumirse.

Retomando la idea de cambio que se confirió al proceso de industrialización, Furtado (1998) expone que dicho proceso en Brasil se homologó a desarrollo económico, el cual se pensó llegaría para resolver los problemas de atraso, pobreza y desigualdad que ostentaba la nación, viendo ahí, la posibilidad del surgimiento de una sociedad moderna (p. 8); idea que también invadió a los ciudadanos de la más grande nación de América del sur y se presenta como *deja vu* de los éxodos rurales hacia las grandes ciudades protagonistas en diferentes países de Europa y las Américas tras la inserción industrial. Agrega el autor que “las migraciones internas creaban la sensación de que todos, o al menos la mayoría, tenía ante sí la posibilidad de mejoramiento, de

ascenso social” (p. 9); idea de mejora que surge tras la omisión o *deseo de no ver* los efectos negativos de dichos cambios en las sociedades que ya habían pasado por el proceso de industrialización.

La posibilidad de cambio y ascenso que se han articulado en la subjetividad como promesa del capitalismo, debe trabajarse en medio del estudio de los movimientos y migraciones hacia países del primer mundo, fenómeno que se naturalizó en América Latina, siendo consistente el abandono de la vida previa, en medio del deslumbramiento que genera la opulencia capitalista y valida la integración de los migrantes en actividades miserables que llegan a denigrar el ser.

Los efectos de los movimientos de masas desde la revolución industrial, estuvieron ligados a precariedad, malnutrición, desarraigo, abandono, miseria y muerte de la familia o la propia, los cuales, tienen en común con los actuales, un amplio periodo de latencia, antes de ser tomados en consideración por los Estados, esto a pesar que los obreros siguen ocupando un espacio importante en la cadena productiva, por lo cual se llega a la pregunta sobre las bondades que ofrece una mano de obra bajo las condiciones previamente descritas; en este escenario, parecieren los individuos tan desechables como los modelos de telares en madera tan populares en Inglaterra, que luego de su amplia difusión y uso, fueron quemados y reemplazados por unos elaborados en hierro.

El sistema capitalista encontró soporte en la carrera tecnológica en la que se embarcó Inglaterra con el fin de mejorar la productividad, la que unida a la división del trabajo, aportaron a la segregación y generando limitaciones más amplias a quienes se ubicaron en la base de la cadena productiva, tras encargarse de las operaciones más simples, por lo cual Smith (1997) refiere que el hombre en su misión de “ejecutar unas pocas operaciones sencillas, cuyos efectos son quizás siempre o casi siempre los mismos, no tiene ocasión de ejercitar su inteligencia o movilizar su inventiva para descubrir formas de eludir dificultades que nunca enfrenta” (p. 717), visión desde donde algunos sujetos y máquinas, van cayendo a niveles básicos, con trabajos repetitivos y susceptibles de ser reemplazados.

Tener plasmada en la realidad, la posibilidad de ser reemplazable genera efectos en el imaginario individual y se masifica en el colectivo sumido en la misma condición, viendo cerca la finalización de su capacidad de integrarse a la cadena productiva y desde ahí, la pérdida de

toda posibilidad de ascenso, de acceder a aquello que motiva y particulariza su relación con el trabajo, con compromiso incluso de la subsistencia, condición que llevó a las febriles expresiones de descontento ya mencionadas, con el consecuente ahogo a través de leyes, disminuciones de salario, despidos masivos y muerte.

En el escenario descrito, donde los individuos al igual que las maquinas se hacen obsoletos, Smith (1996) confiere gran importancia a la educación en el avance de las naciones y el ajuste de los hombres a las medidas de los gobiernos (pp. 721-722) puesto que “un pueblo educado e inteligente, además, siempre es más decente y ordenado que uno ignorante y estúpido” (p. 721), haciendo apología a la educación como medio que conlleva a subyugar el espíritu a las condiciones que impone El Estado, con el fin de aportar a su avance; se taponan la posibilidad de queja a quienes se consideran inteligentes e instruidos, limitando su deseo hasta el punto de hacerlo coincidir con orden y decencia, que aparecen como condición *sinne qua non* de un ciudadano que camina hacia el éxito.

Agrega Smith (1996) que la educación lleva a una competencia dinamizadora entre los empleados, actividad que también aparece regulada por la competencia libre, donde “la rivalidad de los competidores que se empeñan en desalojarse mutuamente del mercado los obliga a realizar su trabajo con un cierto grado de precisión” (p. 702), la lectura de dicha rivalidad puede darse en dos vías, una como menciona el autor, en relación con la mejora continua de las actividades intrínsecas del trabajo realizado y, la segunda, ligada a la lucha constante con el otro, lo cual excede la tarea encomendada y lleva a competir precisamente por “desalojar” al rival, proceso que en medio de la libre competencia, puede hacerse a través de estrategias malsanas y tener conclusiones devastadoras para ambas partes en términos de economía psíquica y en la relación con las personas que comparten el mismo entorno laboral, afectando así, el clima organizacional.

Se configura desde el lenguaje un escenario perfecto para el sostenimiento del capitalismo donde quienes poseen la formación y conocimiento se anulan a sí mismos, quedando las grandes masas poco organizadas y desvalorizadas -desde la preponderancia del saber- en la lucha por generar cambios que, a la fecha, han obtenido victorias para los empleados e introducido profundas crisis en un sistema que, se reinventa y renace más fuerte después de aparatosas caídas, con efectos silenciados a fin de hacer consistente su efectividad en el imaginario colectivo.

El escenario descrito tuvo una expansión disímil en Europa y el resto del mundo, aun así, y a pesar de las resistencias, terminó cobijando todos los espacios conocidos, modificando las formas de operar, donde “La particularidad y la estrechez nacionales son cada vez menos factibles, y a partir de las múltiples literaturas nacionales y locales surge una literatura mundial” (Max & Engels 2017, p. 53); se ahogan elementos vernáculos en medio de la globalización y la industrialización que impone, la cual lleva impresa una mentalidad utilitarista, donde todo se reduce al aumento de la rentabilidad de los capitales invertidos, imponiendo formas de operar que conlleven a los resultados esperados.

En medio de este contexto, refiere Moreno (2011) se da el inicio de presencia de empresas que imponen “dificultad de ponerle trabas a su acción mundial. Las empresas multi y trans-nacionales imponían sus prácticas sobre la misma voluntad de algunos estados y obligaban a aceptar, especialmente en las zonas francas de producción, condiciones materiales inaceptables para un trabajo decente” (p. 14); el Estado va perdiendo su capacidad regulatoria, lo que tiene un profundo efecto en el imaginario colectivo, donde aparece inoperante la ley regional, con consecuencias cada vez más visibles en el comportamiento de los conciudadanos.

Las lecturas resultantes a partir de la inserción del capitalismo en los diferentes subsistemas tienen amplia cobertura, dejando entrever pérdidas culturales, identitarias y significativos cambios en la normatividad bajo la que cotidianamente se venía operando, esto con el fin de cumplir con los estándares que demanda el mercado internacional. Sacrificar lo autóctono no tuvo gran resistencia en las diferentes naciones y sus habitantes, tras la posibilidad del aumento en el flujo de capitales y mayor rentabilidad de las operaciones que, unidos al ideal de mejoras para la vida local y posibilidades de ascensos, proyectaba escenarios propicios de crecimiento y avance; la realidad viene mostrando que nada se encuentra más alejado de ese ideal.

La globalización ha traído consigo múltiples efectos sobre la economía mundial que desde 2007⁴ viene mostrando lo nocivo que puede ser que la economía pierda solidez interna y penda de los movimientos y fluctuaciones globales.

⁴ La burbuja inmobiliaria generada en 2007 que llevó a la crisis de liquidez inicialmente en Estados Unidos y que luego tuvo alcance mundial, desestabilizó las economías y propició la necesidad de inyecciones astronómicas de capital.

Contexto actual

Desde la rentabilidad como máxima impuesta por el capitalismo, Wittke (2006) refiere que se han generado cambios en las formas de organización del trabajo, las cuales a la fecha apuntan a la flexibilidad de los mercados laborales que llevan a incertidumbre y proliferación del trabajo precario o informal (p. 2) agrega que este escenario lleva a la subjetivación de la labor como “un mundo donde pocos se sienten retribuidos según su esfuerzo y tratados según su mérito” (p. 3).

Dicha flexibilidad se hace palpable en Colombia a través del cada vez más usado contrato por obra labor y gestión de las nóminas por compañías de temporalidad, además, en medio de propuestas realizadas por parte del mismo gobierno nacional sobre la posibilidad de establecer leyes que avalen el trabajo por horas⁵ con el inmediato rechazo de la población trabajadora, lo que frena las iniciativas, pero es bien sabido, no las ahoga.

La flexibilidad ha permitido además de mayor acumulación de capitales, una salvaguarda para las organizaciones frente a los cambios y fluctuaciones del mercado, produciendo ahorro a través de la tercerización del trabajo, contratación por outsourcing, por proyecto, por obra o labor, medio tiempo y las propuestas de trabajo por horas que en la actualidad operan sin aval legal. Durante la pandemia del covid-19, infinidad de empresas despidieron su planta de colaboradores inmediatamente el gobierno anunció el cierre del comercio, todo esto sin que las personas tuvieran posibilidad siquiera de protestar por ello.

Moreno (2011) indica que “la seguridad contractual es probablemente el primero y el más importante riesgo psicosocial actual en todo el mundo... la OSHA sobre los nuevos riesgos psicosociales emergentes engloba cuatro de los diez riesgos más importantes en la categoría de inseguridad contractual” (p. 14), lo que indica una práctica similar a nivel global.

Vesga (2011) refiere que cambios a este nivel redundan en percepciones de “desmejoramiento de la calidad de vida, discriminación, inseguridad y menos beneficios” (p. 180) a lo que suma Moreno (2011) que “el miedo al desempleo se ha convertido en una característica general del mercado... son múltiples los datos que indican que el estrés del miedo a la pérdida de trabajo puede ser superior al de la misma pérdida del trabajo” (p. 15), elementos

⁵ Propuesta realizada desde el Ministerio de la protección social en el año 2020 en cabeza de Alicia Arango

para tener en cuenta en medio de la configuración de nuevas condiciones patológicas provenientes de la relación hombre-trabajo, las cuales desbordan los tan estudiados e intervenidos efectos en el cuerpo y se inervan en la psique de quien trabaja en medio de altas condiciones de incertidumbre.

Teniendo en cuenta los datos ofrecidos por la Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales (2007) y la Segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia (2013), los cambios que se han gestado en las formas de producción no parecen tener efecto en el pensamiento de quienes deben considerar el abordaje del impactado que esto tiene sobre la salud, invisibilizando elementos tan importantes como la ruptura de la concentración de la fuerza de trabajo en el cuerpo y que, las condiciones laborales actuales, no solo se limitan a lo que ofrece el ambiente dentro de la empresa como lugar físico y escenario de relacionamiento simbólico e imaginario en medio del desarrollo de las tareas demandadas contractualmente y, aquellas que se han venido configurando como un plus, lo cual, se moviliza, fuera de lo establecido en el convenio o contrato legal.

Las encuestas dejan ver claramente el sostenimiento y preponderancia -dentro de los programas sistemas de vigilancia y programas de bienestar empresarial-, de la prevención de patologías del sistema osteomuscular y accidentes laborales, con un pobre aumento en la intervención sobre los riesgos psicosociales, en relación con la línea de tiempo y los rápidos cambios en el panorama laboral, donde el trabajador no solo pone la fuerza de trabajo físico, sino una aún desconocida, cantidad de fuerza mental, además de ocuparse por tener y poner a disposición del negocio los medios de producción, ahora con el tan extendido, flexible y celebre teletrabajo.

Ahora bien, en cuanto a la informalidad que en Colombia se desarrolla como fenómeno de la flexibilización, la OIT la define como “las tareas regulares de trabajadores no declarados, ejecutadas en empresas declaradas o no registradas, sin recibir la protección social necesaria, garantías de seguridad ni derechos de representación” (2002, p. 56), el Banco de la República (2015), expone datos que evidenciaron para el año 2015 de los 11.8 millones de empleados el 49.8% de ellos eran informales, esto con tendencia al aumento desde el 2014; refiere que entre

2008 y 2015 la mayor tasa de informalidad se ha dado en personas sin educación (75%) seguido de personas con estudio de secundaria (48%) y los adultos entre 46 y 65 años (63%)

Por su parte Díaz y Rentería (2017) recogen información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) dejando en evidencia la consistente disminución del trabajo formal en el país, registrándose en segundo trimestre de 2013 un 49,6 % informalidad y el 59,7 % de ellos trabaja con independiente, en el 2014 creció en 6,2% la informalidad y 1,8% el trabajo independiente. En 2015 el porcentaje fue de 48% y en el tercer trimestre de 2016 la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia fue de 47,7 %. (p. 143)

La flexibilidad contractual e informalidad no son fenómenos exclusivos del panorama laboral colombiano, puesto que el trabajo en su concepción formal y regulado decayó en todo el mundo, dando paso a partir años 70 a múltiples formas de relaciones laborales (Pacheco et al 2011 p. 50) superando los precisos modelos fordista y taylorista para pasar a nuevas formas de trabajo que tomaban en cuenta la subjetividad, lo cual plantea una transición desde el capitalismo sólido que enfatiza en jerarquías, a uno líquido, basado en la fluidez y las redes (Alonso & Fernández 2006). El capitalismo avanza junto a las formas de trabajo y aunque entra en crisis⁶, se reinventa, permaneciendo vigente en el relacionamiento sujeto/trabajo.

Tras la crisis del sistema capitalista y las nuevas formas configuraciones en la relación con el trabajo que parten de las demandas de sujetos ávidos de libertad, de ser tenidos en cuenta más allá de lo que su cuerpo podía ofrecer, se llega a poner al servicio del amo capitalista toda la capacidad intelectual, desdeñada durante cientos de años, en la masa de trabajo más amplia. Bajo estas nuevas demandas, continúa el mercado operando desde las lógicas del capitalismo, llegando lo que Wittke (2000) llama *empresarización de la vida*, donde “el propio sujeto es transformado en una organización del trabajo, que ya no sólo es “libre” de vender su fuerza de trabajo, sino que es responsable de sí mismo y está librado a su propia iniciativa” (Wittke 2005 p. 6).

⁶ Los movimientos obreros de finales del siglo XIX y principios del siglo XX impusieron control sobre las rígidas formas y tiempos de ejecución que imponía los modelos Tayloristas y Fordistas, llevando al encarecimiento de la mano de obra y sin que la monetización del conflicto acabara con él. Lo anterior lleva a la necesidad de respuestas por parte del capitalismo con el fin de sostener la rentabilidad (Holloway, 1994)

En la actualidad se debe actuar como empresario (Zamora 2013, p. 158), un empresario libre de trabajar donde desee, las horas que considere necesarias, pero que obligatoriamente cumpla con los objetivos de la empresa, la que le ha transferido responsabilidades de cumplir con tareas vitales para el sostenimiento del negocio, aunque de los dividendos del mismo, solo le confieran un salario base y ocasionalmente comisiones por el plus que ofrece a la rentabilidad; en una lógica que incluye la idea de: a mayor esfuerzo y tiempo invertido, más ingresos y reconocimiento. Esta nueva pequeña empresa deambulante, ya no solo está en la obligación de cumplir con su trabajo, debe contribuir al avance y posicionamiento de la idea de negocio.

La empresarización conlleva a asumir los riesgos del libre mercado y la flexibilidad de éste, así donde los individuos perciben mayores libertades en términos laborales, aparece mayor exposición del cuerpo y la psique a la fluctuación económica e inestabilidad del mercado y por ende al estrés de la incertidumbre.

El discurso que acompaña el sistema capitalista en la actualidad, avala la inestabilidad laboral como búsqueda de mejores oportunidades, el emprendimiento -disfraza la crisis económica y del mercado laboral que ya no posee capacidad de emplear- y el reconocimiento social por culminación de proyectos y no por trayectoria -termina legitimando la inestabilidad laboral- y haciéndola parte de los retos a superar, en medio de la búsqueda del trabajo ideal que provea conexión con las funciones esperadas -que dignifique y le dé sentido a la vida - y el éxito deseado.

La nueva forma de capitalismo instrumentaliza los ideales de libertad, expresión, innovación, formación y flexibilidad, donde la autonomía pasa a ser un imperativo, es así como “La fuerza de trabajo “empresarizada” es obligada a una responsabilización, mientras se mantiene una dependencia insorteable respecto al marco de condiciones al que se enfrenta. Se trata de una funcionalización o instrumentalización de la autonomía para la dependencia” (Zamora 2013, p. 158)

Continúa Zamora (2013) con una conclusión ingeniosa: “la sanción es sustituida por fracaso, la recompensa por el éxito y el poder del directivo o empresario se concentra en su capacidad para influir sobre las condiciones del éxito” (p. 158), la capacidad de jugar con el ideal de éxito es la nueva tarea del capitalista o quien encarna su persona, hacerlo bien lleva al sostenimiento del negocio y a la posibilidad de hacerlo rentable, lo que permite identificar un

servicio del capitalista al sostenimiento de sistema con el fin de hacer consistente su sueño de ser -a este nivel- un exitoso empresario, quien se ha escapado de cumplir con las demandas y subordinación de otro ente diferente, al mismo sistema.

Se concluye siguiendo a Henry (2019) que, el sistema capitalista impone actualmente además de la flexibilidad y la diversificación de los vínculos contractuales “la intensificación del trabajo... el creciente uso de las tecnologías informáticas y de la comunicación y, fundamentalmente, la creación de valor a partir del uso de las habilidades psíquicas, emocionales y cognitivas de los trabajadores” (p. 177)

Es necesario hacer visible que en la evolución y modificaciones del sistema capitalista, se mantiene el factor rentabilidad como máxima, por lo que la búsqueda siempre está ligada al aumento en la productividad ampliando y diversificando las demandas a los colaboradores que a la fecha deben responder a múltiples tareas, lo cual modifica sustancialmente la relación del hombre con el trabajo, así, desaparecen las largas filas de obreros (fordismo-taylorismo) que se dedicaban 18 horas al día a la misma tarea y se llega un ser multifuncional, con habilidades y herramientas para responder a todo, un superhombre, aquel que todo lo *tiene que poder*, de lo contrario estaría condenado al fracaso.

Los efectos y demandas psíquicas tras los cambios mencionados vienen disfrazados en capacidad de ajuste, resiliencia, flexibilidad y compromiso que conducen al éxito, promesa que lleva a transformar y avalar el caos posmoderno en un paradigma de caos creativo (Alonso y Fernández 2006 p. 137). Henry (2019) indica que:

En esta búsqueda incesante de ganancias y de eficiencia, las organizaciones imponen a los trabajadores un amplio abanico de exigencias, de esfuerzo y de presiones para que su productividad sea alta y constante. En estas condiciones, los trabajadores quedan expuestos a numerosos riesgos que dañan su salud, sufriendo en el camino un desgaste (físico y mental) que afecta su bienestar de maneras muy diversas y aún desconocidas (p.1)

Zamora (2013) refiere transformaciones desde el fordismo a *Estados competitivos neoliberales* que busca flexibilizar las empresas para que amortigüen “los requerimientos inestables y cambiantes de los mercados, a los que los trabajadores deben responder ahora con

estrategias de autoorganización, flexibilización y orientación a los resultados” (p. 157), lo que, como se mencionó, integra la subjetividad al proceso de producción, donde se endosan responsabilidades de la organización y gestión de proyectos al colectivo y al trabajador, quien responde desde sus afectos, motivaciones y relaciones, desde la totalidad de la persona (Zamora 2013; Wittke 2007); se pasa así de la disciplina en las respuestas a modelos preconcebidos a la autogestión frente a los embates de la economía.

Es posible evidenciar como el sistema capitalista se transformó, ofreciendo respuesta a los deseos y demandas de reestructuración en las formas rígidas de operar consideradas obsoletas e inoperantes, frente a los deseos del espíritu de un nuevo milenio que busca libertad y seguir socavando una profunda fractura haciendo hiancia desde donde surjan nuevas ramificaciones que permitan escapar del pasado, con el fin de superar una historia del trabajo plagada de abusos y opresión; el sistema responde y se adueña de ese espíritu soñador y renovado, para ponerlo nuevamente a su servicio.

Los efectos de la organización actual del trabajo apenas están siendo visibles, por lo que, a la par de los virajes históricos en dicho aspecto, aparecen cambios, replanteamientos y reestructuraciones en la concepción de salud y el impacto del trabajo en la misma, así la gestión que se ligaba exclusivamente a lesiones y daño físicos resultantes de las funciones asociadas a la labor, ha tenido que ampliarse a la salud mental, tras evidencias de afectaciones a ese nivel (Vesga 2011; Díaz & Rentería 2017; Ministerio de la protección social 2007, Ministerio del trabajo 2013), aunque como se ha mencionado, dicha gestión viene a pasos lentos tras los gigantescos cambios, sin que aparezca en el panorama una lectura real de los efectos de la actual configuración de los escenarios laborales.

Henry (2019) siguiendo a Laurell (1993) indica que “las formas concretas que tiene el capital para consumir la fuerza de trabajo se expresan en patrones específicos de desgaste que pueden detectarse a través de la frecuencia e incidencia que tienen ciertas patologías entre los trabajadores” (p. 174), lo que, aunado a lo anterior, lleva a ir develando en la actualidad, las primeras huellas del desgaste mental y psíquico, con cifras que para Colombia van en aumento (Ministerio de la protección social 2007, Ministerio del trabajo 2013)

Las cifras que tienen tanto valor en las estrategias del gobierno y las mismas empresas en términos de seguridad y salud en el trabajo, podrían esconder una realidad aún más insidiosa en

la medida que según MinTrabajo (2013), el estrés sigue viéndose como consecuencia de diagnósticos de base “osteomusculares o derivados de accidentes de trabajo, debido a las limitaciones que genera para el desarrollo en las actividades de la vida diaria... por lo que generalmente aparecen trastornos adaptativos y del comportamiento” (p. 50), situaciones bajo las cuales, los trabajadores están dispuestos a aceptar afectaciones en su salud mental y el consecuente tratamiento, aun así, se debe tener presente, la posición de quien padece desgaste mental sin patologías físicas o antecedentes médicos que sustenten su malestar psíquico, en la medida que, socialmente, se encuentran instaurados imaginarios negativos frente a los padecimientos de patologías mentales, lo que llevaría a evitar la consulta y sufrir las consecuencias en silencio.

El estrés podría estar en la base de los accidentes y enfermedades laborales y no viceversa como se viene leyendo en la actualidad, por lo que se hace necesario ubicar al trabajador en el contexto con el fin de identificar factores estresantes que puedan afectar su desempeño -como elemento vital para sostener la rentabilidad del negocio- y la salud de este, que finalmente redunde en su desempeño.

La lectura de la historia permite reconocer que la revolución industrial se centró en la productividad salvaje y el fordismo y taylorismo intensificaron dicha productividad a través de la organización y compensación monetaria, desde donde se develan un sobreesfuerzo del cuerpo que condujo a patologías visiblemente provenientes del ejercicio del trabajo, tras lo cual, para inicios del siglo XX se inicia su intervención (Henry 2019, p. 176), respondiendo a las actividades tradicionales, aun así, no cubre las nuevas demandas tras los cambios en las formas de producción y el desgaste emocional de aquello que sumidos en actividades rutinarias, ven como se consume su vida.

El Banco mundial (1995) resalta que en Colombia se han realizado reformas proteccionistas en cuanto seguridad en el empleo y seguridad social (p. 30) a lo que se suma robustecimiento en la regulación para la seguridad y salud en el trabajo que ha venido evolucionando tras las demandas identificadas⁷ lo que posibilita tener información sobre aquello

⁷ Colombia y Chile se destacan en América Latina por ser países que hacen seguimiento a los Factores de riesgo psicosocial, desde nuestro país se encuentra El Ministerio de la Protección Social, lo que supone un avance con relación al resto de países vecinos.

que se hace necesario integrar a los sistemas de vigilancia y a los programas de bienestar; en la práctica dichos programas permanecen ligados a prevención de accidentes y lesiones osteomusculares (Ministerio del trabajo 2013 p. 56), siendo necesario indicar que el Estado se encuentra realizando las gestiones necesarias para proveer de herramientas que permitan a las empresas y empleados prevenir o minimizar el impacto de las demandas que impone el ejercicio laboral en la actualidad sin que esto implique un lugar lo suficientemente amplio sobre la gestión de los riesgos psicosociales.

Teniendo en cuenta el concepto del BM y leyendo el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013-2021) es posible encontrar elementos interesantes en relación con la búsqueda desde el Estado colombiano en pro de superar la informalidad (p. 13) aunque la atención y esfuerzos de un plan de seguridad y salud en el trabajo se vean avocados a los colectivos vulnerables y más desfavorecidos como se puede leer en el texto del plan:

Se pretenden obtener resultados medibles en el tiempo propuesto, logrando el impacto favorable del Plan en la reducción de la siniestralidad y el fomento de la salud y la calidad de vida de y de trabajo de las personas, especialmente de los colectivos vulnerables y más desfavorecidos (p. 6)

El texto ofrece la posibilidad de pensar en un plan diseñado para impactar los mismos problemas que se han venido presentando en los contextos laborales a lo largo del tiempo, sin tomar en consideración la evolución del trabajo, donde se buscan de nuevo cifras, que permitan hacer visible la gestión ante los entes internacionales⁸, aunque lo más relevante es población la objeto, donde se hace necesario cuestionar por qué el plan de seguridad y salud en el trabajo se debe centrar ahí, y aun entendiendo la prelación de los colectivos vulnerables, por qué el alcance no se da para toda la población trabajadora.

A pesar de lo anterior, es necesario destacar que se contempla la “definición de criterios y lineamientos para el desarrollo de estrategias para la prevención de trastornos mentales y la promoción de la salud mental en entorno laborales, en desarrollo de la ley 1616/13” (p. 34) y la “implementación y actualización de los estándares semánticos de salud CIE-1-CIF-dispositivos e

⁸ Véase el objetivo general 1.2 y los objetivos específicos que suponen la posibilidad de gestionarlo, donde se hace difuso el vínculo.

incorporación de la última actualización de la ISO 9999” (p, 43), lo cual permite pensar en la posibilidad de ampliación del panorama visible para los entes que regulan las actuaciones de las empresas y posibilidades más amplias de gestión en la salud mental.

Sin desconocer las bondades y avances del país en a lo largo de los años, es necesario reflexionar sobre aquello que yace tras las reformas mencionadas, en la medida que las demandas en términos del sostenimiento de adecuadas condiciones de salud están ligadas a los mínimos que le permite al país integrarse al contexto mundial, es así como El Estado a través de nutridas leyes, viene forzando a las empresas a integrar en sus dinámicas, a saber, sistemas de gestión de calidad y de seguridad y salud en el trabajo que han contribuido, más allá de la mejora en las condiciones de vida de los trabajadores, a optimizar los procesos y calidad de los productos que los haga competitivos frente a las demandas del mercado global.

Se agrega que los países que integran la OCDE y la OIT son quienes determinan las condiciones del “contexto laboral básico del que debe partirse en cualquier parte del mundo” (Moreno 2011, p. 5), lo que aporta a la globalización de las condiciones de trabajo proponiendo unificación, a pesar de las diferencias y disparidad existentes en la realidad y, aunque, es importante reconocer que la preocupación por establecer mínimos en las condiciones de trabajo ha contribuido a disminuir la tasa de enfermedades y muertes a causa de exposición a situaciones que deterioren la salud física, esto también ha permitido que, exista un ajuste a la nueva organización del trabajo.

Moreno (2011) agrega que “en los mismos países de la OCDE siguen perviviendo condiciones laborales inadecuadas” (p.5) y más que ello, en dichos países “los efectos de la globalización han sido perniciosos tanto por lo que respecta a las condiciones de trabajo como, especialmente en lo que concierne a la seguridad del empleo” (p. 14), llegando a la conclusión que la globalización ha traído consigo el aumento de los riesgos psicosociales (Ibidem).

Como ha sido mencionado, el panorama laboral dado por el sistema capitalista ha tenido resortes en lo legal, toca con las organizaciones internacionales y se encuentra transversalizando la posición que asumen tanto los dueños del capital como los dueños de la fuerza de trabajo, configurando una particular relación entre ellos, con el trabajo y la norma. Dicha condición parece invisibilizarse en medio de todas las dificultades que oferta la vida diaria de seres

humanos que, considerados ciudadanos del mundo -gracias a la globalización-, pierden de vista sus raíces y navegan en la superficialidad de lo cotidiano, tras ideales de tenerlo todo.

En medio de este escenario, Colombia responde desde la Resolución 2646 de 2008 a “la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial” (p. 1), la cual, teniendo en cuenta los programas generados por las empresas y los resultados arrojados por el Ministerio de Trabajo y de la protección social, no ha tenido un efecto que evidencie aumento de presencia de los riesgos psicosociales en los planes de trabajo o disminución de percepción de los trabajadores sobre su impacto e incluso de las patologías asociadas.

Lo anterior mientras se siguen configurando nuevas formas de riesgo psicosocial debido a las cambiantes demandas del mercado laboral, sin que se haya elaborado lo suficiente frente a los riesgos actualmente tipificados, exponiendo a los trabajadores a futuros daños irreparables y responsabilidades económicas incalculables para el sector salud. Se debe agregar la posición del trabajador que absorbido por el ideal de éxito y en búsqueda de cumplir con las demandas de trabajo, lleva a obviar las necesidades de su cuerpo y mente.

Frente a dichos cambios the European Agency for Safety & Health at Work (2007) presenta el reporte de expertos en riesgos psicosociales quienes proponen “42 psychosocial risks, and rated eight of these risks as **strongly emerging**, 19 as **emerging**, 14 items as **undecided**, and one item as nonemerging” (p. 4) donde se reconoce que, estos riesgos emergentes están ligados a “la expansión del sector terciario de la producción, el sector de los servicios, y el proceso de la globalización actual” (p. 12),

La normatividad y estadísticas que dan cuenta de los efectos negativos sobre la salud de los colaboradores tras el descuido en los factores psicosociales, deberían ser suficientes para que las empresas y los mismos colaboradores tuvieran mayor interés en ello, aun así, es la participación dentro de los programas de bienestar y la vinculación con actividades que ofrecen las empresas es poca, así como la disponibilidad de espacios y horarios para el total de los colaboradores, dando especial atención a la parte directiva y administrativa, que en general presenta mejores condiciones de salud, puesto que, se vinculan a diferentes actividades extralaborales y tiene estilos de vida más saludables (Warshaw y Messite, 2009),

Un amplio sector de la población trabajadora se dedica permanentemente a laborar, sin permitirse espacios de esparcimiento o la posibilidad de pensar siquiera en ello, en búsqueda de sostener sus empleos, ampliar el margen de ganancia que sacan de su fuerza de trabajo o seguir cumpliendo con los objetivos que le han sido conferidos.

El escenario descrito deja poco espacio para la gestión de los riesgos psicosociales, lo que implica un gran reto, en la medida que, no solo se trata de generar conciencia en las gerencias sobre la importancia del tema -donde podría hacerse uso de los nexos que tiene la gestión juiciosa de los riesgos con el incremento en la productividad para lograr apoyo-, sino movilizar a los colaboradores en pro del reconocimiento del desgaste físico, mental y emocional al que se exponen en medio del ejercicio de sus labores, lo que aparece más complejo en la medida que, la relación de cada sujeto con el trabajo es particular y desde ahí responde a las exigencias del sistema.

Contexto organizacional

Metrolab Colombia SAS es un Laboratorio que ofrece servicios de calibración de equipos biomédicos, bajo los requerimientos de la norma NTC ISO/IEC 17025 “Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración”, capacitación de personal en diversas áreas, asesorías técnicas, normativas y legales, idóneas para el fortalecimiento de los diferentes servicios prestados por las entidades del área de la salud, buscando darle cumplimiento a los decretos 4725 de 2005 y 1595 de 2015 donde se hace alusión a la obligatoriedad del control metrológico legal de los equipos biomédicos.

Empresa enfocada al desarrollo y aplicación de procedimientos metrológicos válidos en el área biomédica a entidades del sector salud que cuenta con recurso humano profesional egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP), certificado por el INVIMA, capacitado en el Centro Nacional de Metrología en México (CENAM), el Instituto Nacional de Metrología de Colombia (INM), y el Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín (ITM).

Ofrece servicios de calibración de equipos, contando con un laboratorio que está en capacidad para realizar la verificación metrológica y calibración de los siguientes equipos, garantizando la trazabilidad de sus medidas a través de equipos patrones certificados: Agitadores

de Mazzine, Arco en C, Aspirador de Secreciones, Validación de Autoclaves, Esterilizadores, Baño serológico, Basculas con Tallímetros, Bombas de Infusión, Capnógrafos, Centrífugas, Concentrador de O2, Desfibriladores, Doppler Fetal, Electrobisturís, Electrocardiógrafos, Electrocauterio, Estufa de Cultivos, Flujómetros, Incubadoras, Lámparas cielíticas, Lámparas de fotocurado, Lámparas de fototerapia, Lámparas de calor radiante, Mamógrafo, Máquinas de Anestesia, Micropipeta, Monitor de agentes anestésicos, Monitor de Signos Vitales, Monitores de Presión No Invasiva, Monitor fetal, Nebulizadores, Oxímetro de Pulso, Rayos X, Tensiómetros, Termómetros, Termohigrómetros, Ventiladores Pulmonares

La operación se conforma de 6 áreas:

Gerencia general y socios. El gerente se encuentra en constante contacto con la operación técnica, comercial y financiera, generando informes al grupo de socios.

Área administrativa: 4 personas divididas entre la jefe de recursos humanos, recepción, auxiliar contable, mensajería y oficios varios.

Área Técnica. 4 ingenieros Electrónicos de los cuales 2 aspiran al título de Magister en instrumentación física y permanecen en constantes capacitaciones que desarrollan las habilidades técnicas del equipo.

Área de Calidad. 1 administradora Industrial, Magister en Sistemas integrados de gestión de la calidad y Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Gerencia y Control del Riesgo.

Área operativa. 9 técnicos formados en metrología biomédica, con experiencia en manejo de equipos y servicio al cliente

Área comercial. 4 profesionales dedicados a la comercialización de productos y servicios con conocimiento de las funciones propias del laboratorio, de los equipos que se manejan en medio de la operación y de las entidades que requieren los servicios, quienes están en constante formación que les permite ofrecer a los clientes, conocimientos en relación a cambios y avances tanto normativos como de equipos, su manejo y cuidados.

Metrolab Colombia SAS cuenta con alta experiencia en la calibración de equipo biomédico. Los patrones de referencia empleados en la realización de las calibraciones de equipos biomédicos, son trazados a estándares internacionales acordes con el “Sistema

Internacional de Unidades” (SI). Dentro de los aspectos investigativos destacamos la publicación de un artículo científico para el Simposio internacional de metrología en el año 2012, para el CENAM de México.

Misión: Metrolab Colombia S.A.S provee servicios cualificados de calibración, validación, verificación, asesoría, y capacitación en equipos biomédicos e industriales

Visión: Consolidarnos al año 2022 como un laboratorio metrológico competente, eficiente y confiable, líder en el mercado regional por nuestra capacidad científica, tecnológica y en la gestión del servicio.

Política de Calidad: En Metrolab Colombia S.A.S estamos comprometidos con el sistema de gestión bajo la norma ISO/IEC 17025, la mejora continua y con la satisfacción de nuestros clientes, brindándoles servicios metrológicos a la medida y de alta calidad. Lo hacemos mediante personal calificado y comprometido con la buena práctica profesional y la aplicación de la documentación, promoviendo procesos efectivos y confiables que permitan aumentar la rentabilidad de los accionistas y proporcionar bienestar a nuestros colaboradores.

Los objetivos generales del laboratorio están orientados a: Satisfacer al cliente, Cumplir con la normatividad exigida, Asegurar la competencia técnica e idoneidad, Desarrollar el recurso humano.

Marco legal

Tabla 1

Marco legal

Norma	Disposición
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
Decreto 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 2646 de 2008	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.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012
Ley 1562	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Decreto 1443 de	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Marco conceptual

Capitalismo

Debe ser entendido como un sistema desde sus acepciones históricas, políticas y sociales, Wallerstein (1988) refiere que, para comprenderlo, se requiere observar su realidad, su asidero en la práctica donde se lía a la acumulación de capital y a la ganancia en las operaciones comerciales que debe ser retenida para luego reinvertirse (p. 2-3), agregando que “el capitalismo histórico implicó, pues, una mercantilización generalizada de unos procesos – no solo los procesos de intercambio, sino también los procesos de producción, los procesos de distribución y los procesos de inversión” (p. 4), llegando a una puntualización que el “desarrollo histórico del capitalismo ha implicado una tendencia a la mercantilización de todas las cosas (Ibidem)

Productividad

Marx define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral) (Marx,1980).

Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), plasmada en el preámbulo de su constitución y que dice: La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad

Riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales laborales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p. 7).

Factores de riesgo psicosocial

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3). Por su parte en la Resolución 2646 de 2008 se definen como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (p. 2)

Rentabilidad

La rentabilidad se basa en la capacidad que pueda tener la organización en poder crear utilidad o ganancia, es decir, será rentable cuando sus volúmenes de ingresos son mayores a sus egresos, cuando sus ingresos son mayores a sus costos, entonces podremos decir que la entidad es rentable (Maldonado, 2015).

Método

En medio del acercamiento con fenómeno en estudio, se ha realizado exploración teórica sobre surgimiento y evolución del sistema capitalista y los riesgos psicosociales desde una mirada crítica, esto mediante la recolección de textos históricos e investigaciones que han permitido ir dilucidando dinámicas de la realidad actual sobre la cual opera el trabajo y los efectos de ello sobre el trabajador.

La exploración ha permitido obtener datos cualitativos y cuantitativos que dan peso a la consigna de la permanencia del capitalismo como sistema que rige las actuaciones del mercado y como ello ha configurado particulares formas de trabajo que terminan afectando la salud de los empleados de maneras específicas según la demanda del sistema a lo largo del tiempo.

Los resultados de exploración teórica dan paso a la fase cuantitativa ligada a la aplicación de instrumentos que prueben la relación existente entre el sistema capitalista y la incidencia de los riesgos psicosociales en la población objeto del estudio. Ambas fases conllevan a la posibilidad de integrar los elementos centrales de la investigación, identificando de esta manera la relación específica que se gesta entre ellos y así obtener información suficiente que permita explicar los resultados a los interesados, proponer alternativas y obtener conclusiones que den paso a nuevas preguntas.

Tipo y diseño del estudio

La presente investigación se orienta a identificar la relación entre el capitalismo y la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa Metrolab Colombia SAS, abordaje que se realiza en retrospectiva con corte transversal a razón de la obtención de los datos

en un momento único. Es de diseño no experimental, puesto que, los datos recolectados a través de las encuestas se obtienen en la forma como los participantes los presentan sin intervención del investigador.

Se toma como estudio de caso al centrarse en una empresa específica y buscar en la realidad de dicho espacio, extensiones de las consideraciones teóricas que se han realizado frente a la función que tiene el capitalismo en la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el medio laboral actualmente. El abordaje se realiza a través de un enfoque cuantitativo que, a través de técnicas como la encuesta, permita obtener información cuantificable, relevante y suficiente, la cual aportaría elementos que permitan intervenir la problemática y podrían servir de fuente para futuras investigaciones.

Sobre el enfoque cuantitativo Sampieri (2008) refiere que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4), agrega el autor que, dentro de este enfoque existen diferentes tipos de planteamientos dirigidos a explorar fenómenos, describirlos, vincularlos y considerar los efectos de unos en otros y continua baso en Lester y Lester (2012) visibilizando su utilidad para evaluar, comparar, interpretar, establecer precedentes y determinar causalidad y sus implicaciones (p. 42).

La metodología cuantitativa permite determinar estadísticas, medidas de tendencia y captar datos que den cuenta de relaciones causales entre las variables estudiadas.

Ahora bien, sobre los estudios de caso Sampieri (2008) refiere que “analizan profundamente una unidad holística para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría” (p. 164) con la apertura y facilidad de poder hacer uso de procesos de investigación cualitativos, cuantitativos o mixtos.

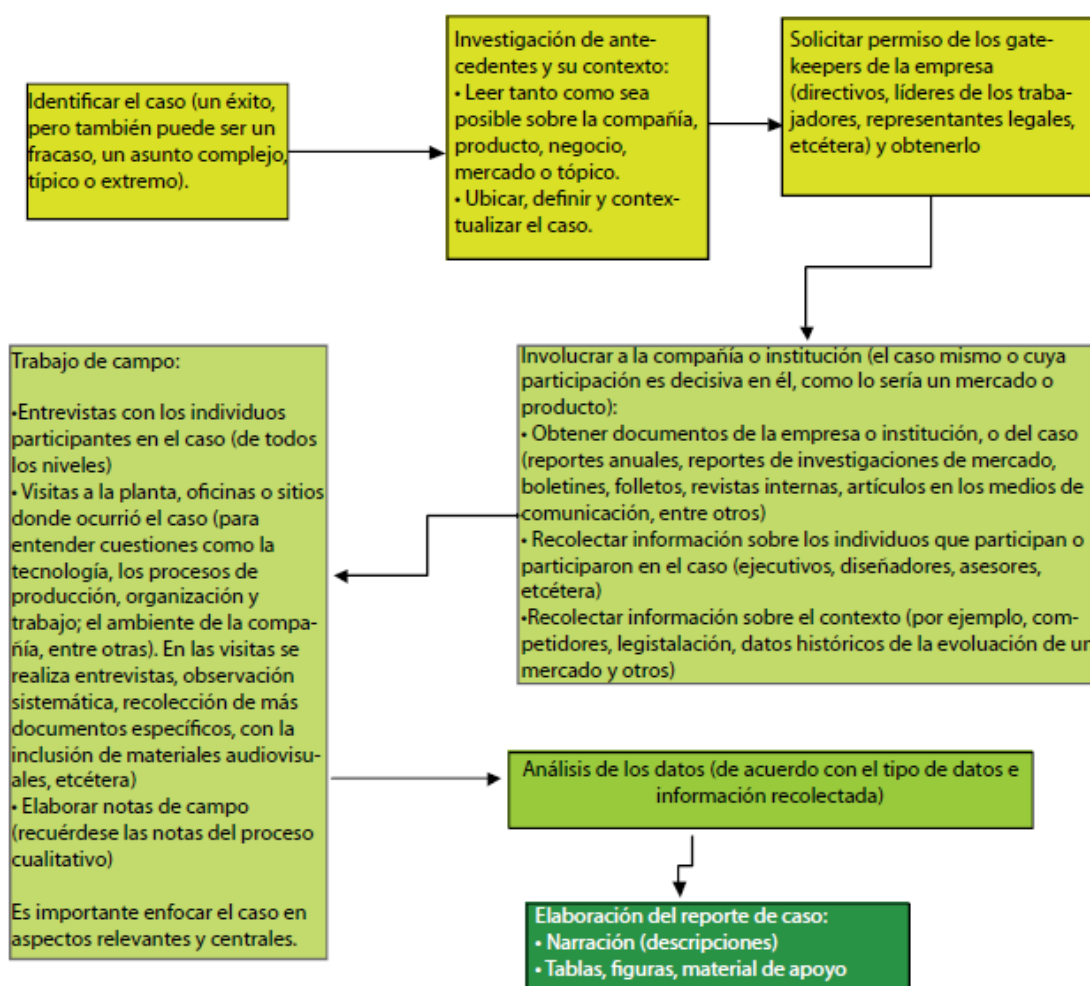
El objeto de estudio de la investigación planteada, implica abordar elementos históricos que den cuenta del origen y evolución de prácticas humanas ligadas al trabajo y sus efectos visibles en las dinámicas actuales que tienen efectos en la salud, lo que demanda el reconocimiento de un individuo dentro de un contexto que lo preexiste, lo inserta en modos particulares de hacer, pero que también, le permite generar cambios y movimientos que fracturen las formas de operar que aparecen inamovibles, fenómeno que puede ser abordado como estudio

de caso en la medida que cumple con “la condición de considerarse sistémica y holísticamente, así como en relación con su contexto” (Sampieri 2008a, p. 4)

A continuación, se expone la figura 1 tomada de Sampieri (2008) propuesta realizada por Harvard Business School (1997) frente a las fases del estudio de caso:

Figura 1.

Fases del estudio de caso



El caso o unidad de análisis para la presente investigación es la empresa Metrolab Colombia SAS y se toma en consideración en la medida que existe incidencia de los riesgos psicosociales a pesar de los controles, lo cual, conlleva a una expresa preocupación ligada a las

dinámicas internas, generando a su vez, alarma frente a la calidad en la prestación del servicio al cliente externo que afectaría la rentabilidad del negocio tras la creciente competencia en la región y en la ciudad.

Partiendo del carácter social del fenómeno y del abordaje de este desde una perspectiva histórica, el estudio de caso permite ahondar en elementos que particularizan dicho escenario y hacen confluír elementos que dan como resultado la problemática actual, la cual, origina la pregunta de investigación.

Ahora bien, frente a la posibilidad de hallar resultados generalizables a partir de la presente investigación, es necesario indicar que existen dos categorías, a saber, generalidad interna y externa, así, siguiendo a Giménez (2012):

La primera se refiere a la posibilidad de generalizar una conclusión al interior del caso considerado. Por ejemplo, si la unidad de análisis es un grupo, las conclusiones tienen que ser aplicables a la totalidad del grupo. En este caso, la validez descriptiva, interpretativa y teórica de las conclusiones dependen enteramente de su generalización interna al grupo en su totalidad (p. 47)

Generar conclusiones sobre el fenómeno dentro del caso estudiado, permite su comprensión y reconocer posibilidades de abordaje con impacto extensible a todas las células que la componen, ahora bien, es importante mencionar que la elaboración teórica y los resultados de la investigación pueden ser un punto de referencia y partida para abordar escenarios alternos donde se gesten fenómenos similares, así el caso estudiado puede aparecer como *caso típico* definido como “aquel que es similar en aspectos cruciales a otros que hubieran podido seleccionarse igualmente” (Giménez 2012, p. 51); la incidencia de los riesgos psicosociales en la actualidad, merece una lectura histórica que dé cuenta del impacto que tienen las prácticas laborales instauradas por el sistema económico en el trabajador.

Continuando con Giménez (2012) siguiendo a Robert K. Yin (2009) quien introduce la diferencia entre generalización estadística y analítica, y, con ello, ofrece mayor peso a los estudios de caso, al indicar que, puede ser generalizable “el modelo teórico que ha conducido exitosamente a esos resultados, y que se supone conducirá a resultados análogos (y no idénticos) en otros casos” (p. 49).

Quizá la mayor bondad que tiene el estudio de caso es la posibilidad que genera de realizar “generalización analítica o naturalista... es decir, efectuar generalizaciones a casos o situaciones similares” (Sampieri 2008, p. 24), permitiendo llegar a establecer patrones o dado el caso, excepciones. No se trata pues de establecer generalidades estadísticas como lo hace el método cuantitativo, pero sí de realizar inferencias generales, lo cual es posible al retornar a la construcción teórica que permite nexos entre las variaciones; Yacuzzi citando a Mitchell (1983) indica que “la inferencia no está basada en la representatividad de la muestra y por lo tanto en cuan típica es, sino más bien en su plausibilidad o en el grado de lógica del nexo” (p. 8).

Estudiar fenómenos sociales convoca a pensar inicialmente en hacer uso de metodologías cualitativas, aun así, con ellas se corre el riesgo de obtener información valiosa que no pueda ser pensada o extrapolada a escenarios alternos, por ello se hace uso del estudio de caso usando el método cualitativo.

Población o fuentes de datos

Los sujetos incluidos en la presente investigación hacen parte de la empresa Metrolab Colombia SAS, la cual cuenta con 23 colaboradores divididos en 6 áreas: Gerencia, personal administrativo, área técnica, área de calidad, área operativa y comercial, teniendo la particularidad esta última que, cuenta con 4 profesionales por OPS, quienes laboran para diferentes entidades relacionadas con el sector salud. Dicho universo fue evaluado con la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010).

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión fueron la participación en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de las formas A y B, pertenecer a cualquier área y tener resultados entre alto y muy alto en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), incluyendo la evaluación de estrés. Los criterios de exclusión de la participación en la investigación, fue dada para los colaboradores que puntuaron en riesgo bajo.

Después de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, quedaron 9 colaboradores ubicados en riesgos ALTO y MUY ALTO, a quienes se les aplica la segunda encuesta que busca relacionar capitalismo y factores de riesgo psicosocial.

Recolección de datos

El diseño investigativo permite recolectar datos cuantitativos usando técnicas que conlleven a obtener los datos necesarios para dar respuesta a la pregunta de la investigación. Se relacionan a continuación los instrumentos y técnicas para la recolección de datos:

Instrumentos

En la presente investigación se usaron 2 instrumentos para realizar la medición de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el capitalismo:

Para la caracterización y revisión de las variables sociodemográficas de la población participante del estudio, se tomó la base de datos que arroja la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), donde se encuentran datos como edad, género, cargo, área, nivel de educación y antigüedad (ver anexo A).

El mismo instrumento aporta dos cuestionarios de respuesta múltiple tipo Likert que permiten obtener datos cuantitativos en la población objeto de estudio, uno que se divide en dos formas A y B (Ver anexo B) y mide factores de riesgos psicosocial intralaborales, una encuesta de factores de riesgo psicosocial extralaborales y un cuestionario para la evaluación del estrés.

La batería del Ministerio de la protección social organiza los riesgos psicosociales intralaborales en cuatro dominios y diecinueve dimensiones, tal como se presenta en la tabla 2 tomada de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010 p.21) y los riesgos psicosociales extralaborales lo componen siete dimensiones como se evidencia en la tabla 3 (2010 p. 26)

Tabla 2.

Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Tabla 3.

Dimensiones extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

El segundo instrumento es una encuesta estructurada creada en base a los antecedentes teóricos e investigaciones previas, que han permitido reconocer extensiones del capitalismo en la actual configuración del trabajo y en los riesgos asociados al mismo. A través de la revisión, se identificaron factores del capitalismo como acumulación, rentabilidad, flexibilidad, inestabilidad

laboral e informalidad, asociados a la aparición e incidencia de los riesgos psicosociales. Se indaga entonces, la presencia e intensidad dichas variables, entendiendo por intensidad la mayor o menor presencia de una variable en comparación con las otras.

En medio de la revisión teórica y para efectos de la encuesta se agruparon los factores identificados en dos categorías, a saber, rentabilidad como máxima de la operación del capitalismo y flexibilidad donde se incluyen la inestabilidad e informalidad laboral.

La aplicación de la encuesta se realiza a través de un typeform al que acceden los colaboradores desde sus teléfonos celulares o computadores, previo el envío de la encuesta se realiza de manera presencial una socialización con los participantes, a quienes se les indica por qué ellos reciben el cuestionario y la finalidad de este.

La encuesta está conformada por 20 ítems divididos en dos categorías como se indicó (Ver anexo C) y tiempo estimado de la aplicación es 20 minutos.

Análisis

El análisis de los resultados se realiza a través de la tabulación de los datos obtenidos de las variables tanto del perfil sociodemográfico, como de los resultados de la batería de Riesgos Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, la información arrojada por los cuestionarios se consolida en el aplicativo de Excel que provee el ministerio, lo que permite varios análisis y correlaciones entre los datos obtenidos.

La encuesta estructurada para relacionar capitalismo y riesgos psicosociales se aplica a través de un Typeform que contiene las instrucciones y preguntas con respuesta tipo Likert de tres niveles; las respuestas caen a un drive de Google donde se puede hacer el manejo de los resultados; no se establece límite de tiempo.

Se hace uso de estadística descriptiva con el fin de organizar, analizar y presentar los datos obtenidos en la encuesta y así poder obtener información suficiente que aporte al desarrollo de los objetivos investigativos. Para ello se generan frecuencias, medidas numéricas y gráficas principalmente de barras.

Resultados o hallazgos

Los resultados que se presentan a continuación responden al análisis de frecuencias absolutas y relativas, así como a cruces primarios de las variables estudiadas. Se consignan datos e información más relevantes para establecer estadísticas y relaciones entre capitalismo y riesgos psicosociales.

No se presentarán resultados individuales o datos sensibles, buscando garantizar la confidencialidad de cada trabajador dentro del ejercicio investigativo, obedeciendo la legislación vigente en Colombia (Resolución N° 1995 de Julio 8 de 1.999, Art. 1° y Resolución 2346 del 2007 Art. 16)

Análisis de la muestra

Tabla 4

Datos sociodemográficos de los participantes del estudio

Participantes	Genero	Edad	Estado civil	Formación	Hijos	Estrato	Tipo de contrato
1	Hombre	37	Soltero	Posgrado	1	5	Termino indefinido
2	Hombre	36	Soltero	Posgrado	0	5	Termino indefinido
3	Hombre	31	Soltero	Profesional	0	3	Termino fijo
4	Mujer	35	Soltera	Posgrado	0	3	OPS
5	Mujer	28	Soltera	Profesional	0	4	Termino fijo
6	Hombre	32	Unión libre	Tecnólogo	0	3	Termino fijo

7	Hombre	31	Soltero	Profesional	0	5	Termino fijo
8	Hombre	39	Casado	Tecnólogo	2	4	Termino fijo
9	Hombre	36	Unión libre	Profesional	3	2	Termino indefinido
10	Mujer	25	Unión libre	Tecnólogo	0	2	Termino fijo
11	Hombre	56	Viudo	Técnico	2	2	Termino fijo
12	Hombre	34	Unión libre	Profesional	1	4	Termino fijo
13	Hombre	24	Unión libre	Tecnólogo	0	3	Termino fijo
14	Hombre	43	Divorciado	Tecnólogo	2	5	OPS
15	Mujer	49	Casada	Profesional	2	6	OPS
16	Hombre	52	Unión libre	Profesional	4	2	Termino fijo
17	Hombre	38	Unión libre	Profesional	1	3	Termino fijo
18	Hombre	26	Soltero	Profesional	1	4	Termino fijo
19	Hombre	24	Soltero	Profesional	0	2	Termino fijo
20	Hombre	39	Soltero	Profesional	0	2	OPS
21	Hombre	38	Unión libre	Profesional	0	4	OPS
22	Mujer	36	Soltera	Posgrado	1	5	Termino fijo
23	Hombre	31	Soltero	Estudiante	0	3	Termino fijo

La tabla 2 condensa los datos sociodemográficos y tipo de vinculación contractual que tienen de los colaboradores activos en el Laboratorio Metrológico de Colombia SAS a la fecha de la medición y a quienes se les aplicó la Batería de riesgo psicosocial, todos vienen laborando para la empresa durante al menos los dos últimos años y máximo durante los 7 años que lleva la empresa en el mercado, con contrato a término indefinido solamente los fundadores, el resto de personal, renueva su contrato de manera anual.

Figura 2.

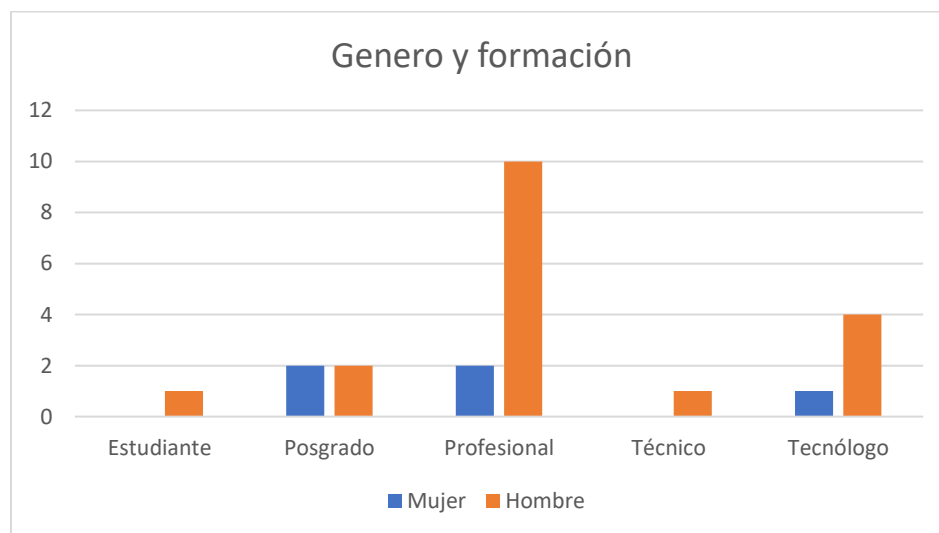
Porcentaje de distribución de personal por áreas



El área con un número mayor de colaboradores es la operativa representada por el 39%, encargada de la prestación del servicio de calibración en sitio para las clínicas, hospitales y consultorios particulares donde tiene contrato la empresa, seguida por el área técnica y administrativa con 18%

Figura 3

Distribución por género y formación



Los datos muestran que en la empresa laboran más hombres (18) que mujeres (5) y en su mayoría, los colaboradores son profesionales. Se encuentra una persona con formación técnica y otra en proceso de formación, cinco con formación tecnológica, doce profesionales y cuatro con formación de posgrado.

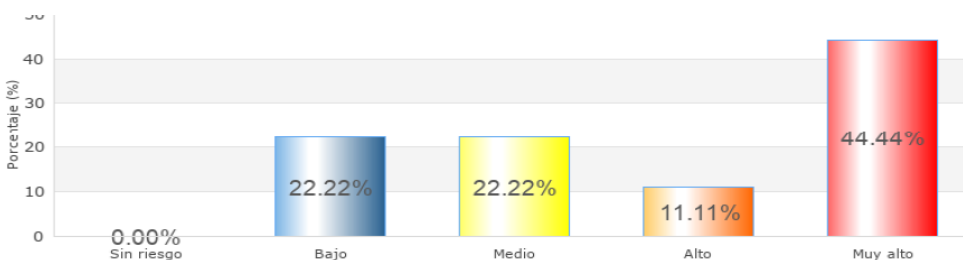
Análisis e interpretación de datos

Resultados de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

En este apartado se analizan los resultados obtenidos tras la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial forma A y B (intralaboral y extralaboral), realizando ampliación de aquellos que se ubican en riesgo ALTO y MUY ALTO a la luz del modelo de análisis que propone la misma batería y lo que se recopiló dentro de los antecedentes y marco teórico, esto con el fin de ir hilando los resultados del instrumento estandarizado, con la encuesta generada para identificar relación entre capitalismo y riesgos psicosociales.

Figura 4.

Resultados generales factores de riesgo intralaboral



La figura 4 evidencia que el riesgo psicosocial intralaboral de la empresa se encuentra ubicado entre ALTO con el 11.11% y MUY ALTO con 44.44% con prevalencia del último, lo que indica que tanto los dominios como las dimensiones estimadas en la medición tienen algún grado de afectación.

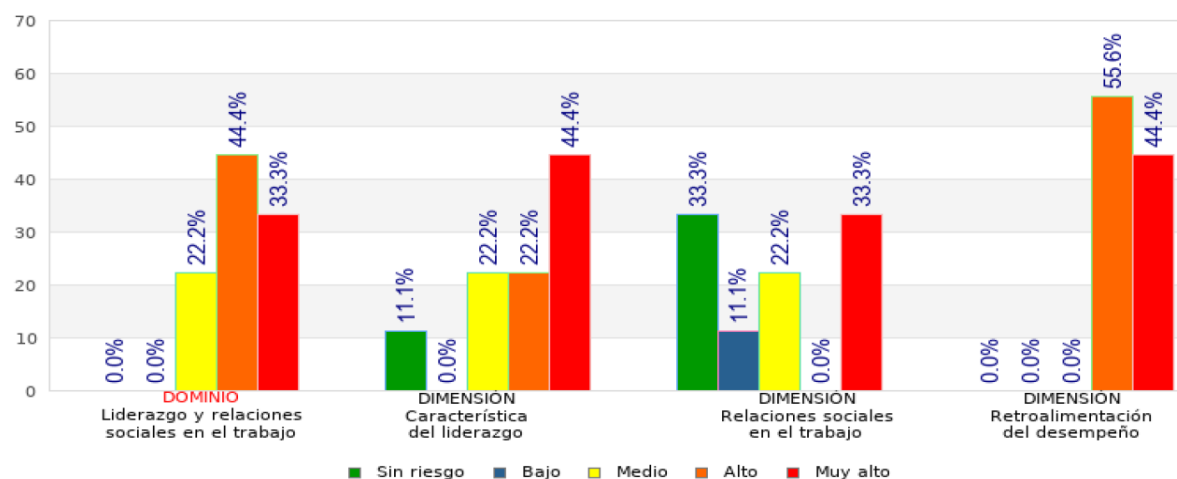
La resolución 2646 de 2008 indica que el nivel de riesgo alto debe ser intervenido de manera dentro de los programas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo, en la

medida que apuntan a afectación negativa tanto en la salud o en la prestación de sus servicios. Adicional, dentro de la interpretación genérica de los niveles de riesgo que el Ministerio de la protección social realiza dentro de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010), el riesgo alto se interpreta como “nivel de riesgo que tiene una alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés; por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica” (p.32)

El nivel de riesgo intralaboral de la empresa analizada da cuenta de una alta probabilidad de afectación al bienestar de los colaboradores y posible déficit en la prestación del servicio al usuario final.

Figura 5.

Dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



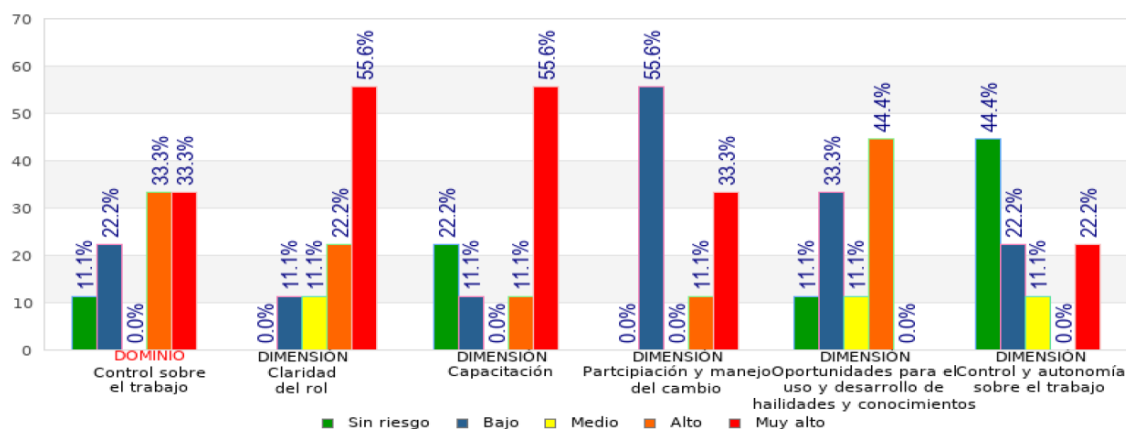
La dimensión de características del liderazgo se encuentra en RIESGO ALTO, esto significa que los colaboradores perciben que existen dificultades en la gestión que realiza el jefe inmediato en relación con la planificación, la asignación de trabajo o la solución de problemas. Perciben que su jefe inmediato no posee habilidades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, así como para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.

En la dimensión retroalimentación del desempeño encontramos que los trabajadores están en RIESGO MUY ALTO, lo cual representa que perciben que no reciben clara y oportunamente información sobre la forma como realiza su trabajo permitiendo identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

El liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo se han venido transformando con las exigencias que traen las nuevas configuraciones del trabajo, así, el jefe aparece como una figura que debe empujar al otro a producir, exige resultados y sobre todo empodera a sus colaboradores para que se apropien de los objetivos del área; la prioridad está ligada entonces a generar colaboradores que autogestionen y se autogestionen, lo que puede entrar en contradicción con la figura del líder instaurada en el imaginario colectivo quien direcciona y establece las formas de hacer en la organización, lo que puede estar ligado a los resultados obtenidos en el presente dominio.

Figura 6

Control sobre el trabajo



En la dimensión de Claridad del Rol los trabajadores poseen RIESGO MUY ALTO, esto significa que los colaboradores manifiestan que no tienen claridad sobre sus funciones o sus limitaciones y el impacto de su labor.

En cuanto a la dimensión Capacitación, trabajadores se encuentran en RIESGO ALTO, lo cual significa que los colaboradores no reciben capacitación para el desarrollo de sus habilidades,

talleres para el aprendizaje de nuevos conocimientos o las recibidas no son orientadas a las necesidades de la empresa. **SEGURIDAD CON MAYOR TRABAJO.**

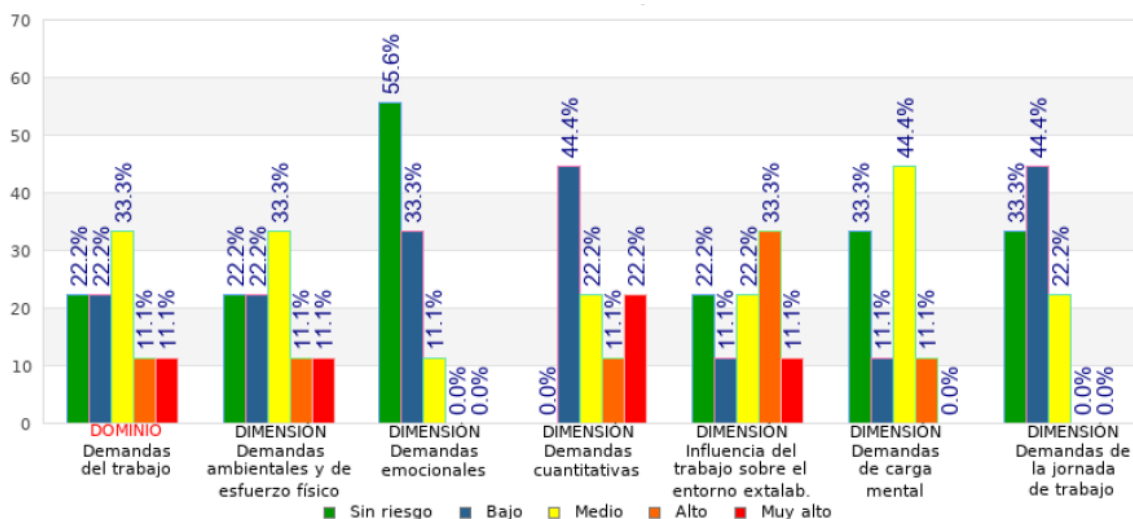
En la dimensión Participación y Manejo Del Cambio, los trabajadores están en RIESGO ALTO, lo que implicaría que no perciben obtener información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio y que en la empresa no se tienen en cuenta sus aportes y opiniones.

Frente a lo anterior se pueden reconocer extensiones del sistema capitalista que viene integrando a los colaboradores en dinámicas donde se exige diversificar las actividades laborales, respondiendo a las necesidades del cargo y anexos con el fin de cumplir con los objetivos de la organización, lo que podría aportar al nivel de riesgo obtenido. Se evidencian resistencias a la ambigüedad que genera realizar actividades diferentes a las pactadas y el límite del trabajo esperado.

Ahora bien, es importante traer a discusión la autogestión, donde se espera que los colaboradores sean recursivos y reconozcan sus oportunidades de mejora para ofrecer mejores resultados, así, la capacitación que se ofrece para realizar las actividades propias del cargo o las anexas puede ser insuficiente o nula para lograr que los colaboradores se sientan cómodos en la realización y con los resultados de ellas.

Figura 7

Demandas del trabajo



El dominio demandas del trabajo aparece menos afectado frente a las otras, aun así, la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, los trabajadores se hallan en nivel de RIESGO ALTO, manifestando que las situaciones de la empresa afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en su vida y entorno personal. Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida fuera del entorno laboral.

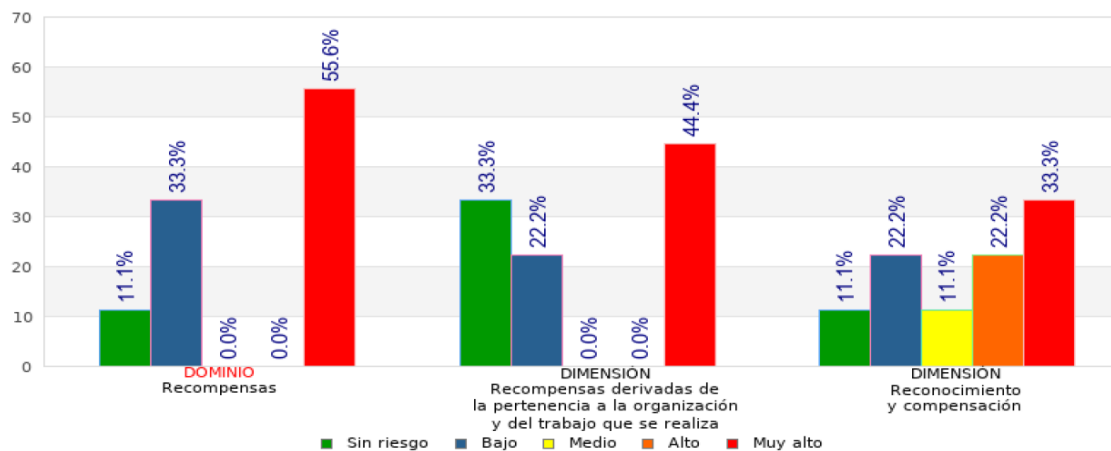
El sistema actual exige dedicar mayor cantidad de tiempo para cubrir las actividades asociadas al cargo, aquellas establecidas contractualmente y las que vienen como anexo en medio del quehacer diario y que se establecen como plus. Aun así, la dimensión de demandas cuantitativas no aparece en riesgo estimable, por lo que no se percibe problemática la relación cantidad de trabajo versus tiempo disponible para hacerlo.

Lo anterior puede estar relacionado con el ajuste a dedicar más tiempo al trabajo en sitio y fuera de él, llegando a casa a continuar o finalizar actividades pendientes, sin que esto se vea problemático en relación con la carga y el trabajo mismo, sino con los efectos que genera en otros espacios de la vida, al restar tiempo real que pueda ser dedicado a actividades alternas, sin presencia de demandas laborales.

El ritmo de trabajo que impone el sistema capitalista exige que se realicen más actividades en menor tiempo y más aún en simultánea, lo que abre espacio a conceptos tan difundidos como la proactividad que se ha venido convirtiendo en exigencia dentro de las organizaciones, demandando anticipación, ajuste, autoiniciación ante las dificultades y orientación al cambio, exhortando sortear cambios y realizar ajustes al trabajo en el momento que se presente la novedad con el fin de no desperdiciar todo el esfuerzo previo y más aun la oportunidad de negocio.

La presencialidad en el trabajo aun fuera del espacio físico destinado para él, viene siendo cada vez más natural, el celular, los equipos de cómputo portátiles y la posibilidad de tener la información en drives, mantienen la oficina al alcance de la mano y la posibilidad de ser eficiente y eficaz, así como la oportunidad de figurar como alguien capaz y exitoso, con disponibilidad completa para la organización aun con el alto costo que implica descuidar otros espacios.

Figura 8

Recompensas

En la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza, encontramos que los trabajadores se hallan en nivel de RIESGO ALTO, esto indica que los trabajadores manifiestan no sentir orgullo por estar vinculados a la organización o los individuos pueden no sentirse a gusto o identificados con la tarea que realizan.

En la dimensión de reconocimiento y compensación, encontramos que los trabajadores se hallan en nivel de RIESGO ALTO, lo cual nos indica que los trabajadores manifiestan que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponder con sus esfuerzos y logros. El salario puede ser inoportuno o no se encuentra acorde de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa se no preocupa por el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Se evidencia déficit en la relación de pertenencia con la organización, lo que la batería relaciona con el sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral que les genera esta. La primera conclusión puede llegar a tener extensiones negativas en el ambiente externo, en relación con clientes actuales y potenciales, quienes obtendrían información de la empresa desde el malestar de los colaboradores. Adicional es necesario tener en consideración que no perciben estabilidad a pesar de llevar algunos de ellos más de 6 años vinculados, lo que puede estar relacionado con el tipo de contrato.

Los colaboradores no reconocen simetría entre el trabajo realizado y la recompensa obtenida por el mismo, lo que los lleva a sentirse desvalorados y mal pagos, a ello se suma percepción de descuido sobre su bienestar. Tras lo anterior puede existir una demanda laboral alta que ha sido naturalizada con el fin de cumplir con los objetivos asignados, lo que podría explicar porque no se refleja en los resultados de la batería, aun así, la gestión podría estar relacionada con el logro de objetivos de la empresa que se han tomado como propios, poniendo gran cantidad de tiempo y esfuerzo para alcanzarlos, sin que se perciba retribución por parte de la empresa al plus que se agrega al trabajo.

Figura 9

Resultados generales factores de riesgo extralaboral

CUESTIONARIO EXTRALABORAL GENERAL		
DIMENSIONES	Puntaje transformado	Nivel de Riesgo
	Tiempo fuera del trabajo	34.8
Relaciones familiares	10.7	RIESGO BAJO
Comunicación y relaciones interpersonales	25.0	RIESGO MEDIO
Situación económica del grupo familiar	32.1	RIESGO MEDIO
Características de la vivienda y de su entorno	15.5	RIESGO MEDIO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	33.3	RIESGO ALTO
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	14.3	RIESGO MEDIO
TOTAL GENERAL FRP EXTRALABORAL	22.2	RIESGO MEDIO

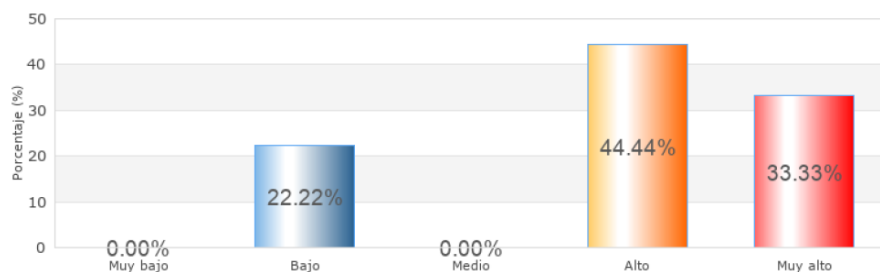
En cuanto a los riesgos extralaborales, como se evidencia en la figura, se ubica en RIESGO ALTO la dimensión Influencia del Entorno extralaboral en el trabajo, es decir, los trabajadores manifiestan que las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

El resultado obtenido en esta dimensión de los factores de riesgo extralaboral puede relacionarse con la dimensión intralaboral influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral que también puntúa en riesgo alto, lo que implica conflicto entre los escenarios laboral y personal, perdiendo el equilibrio entre los diferentes espacios, apareciendo intrusivos y problemáticos, lo que decanta en aumento de la tensión para los colaboradores.

El resto de las dimensiones aparece en un nivel de riesgo medio o bajo, por lo que aun se encuentran dentro de niveles tolerables y pueden operar con factores de protección.

Figura 10.

Evaluación de estrés



Finalmente, en cuanto a la evaluación de estrés, la figura 9 muestra que el personal está padeciendo de algún tipo de interacción estresante con su entorno, la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés ALTO y MUY ALTO en la población evaluada.

La puntuación en la evaluación del estrés estaría relacionada con los niveles de riesgo ALTO y MUY ALTO en que se ubican los diferentes dominios y dimensiones que estima la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Se hace necesaria la intervención de manera inmediata que permita minimizar el riesgo a la salud mental y física que implica manejar niveles de estrés en dichos niveles.

Resultados de la encuesta de factores de riesgo psicosocial

En este apartado se analizan los resultados obtenidos tras la aplicación de la encuesta de factores de riesgo psicosocial que fue creada para la presente investigación, se ha dividido en dos partes, la primera está ligada a los riesgos psicosociales que generan las exigencias laborales y la segunda a los riesgos psicosociales que se desprenden de la seguridad contractual, por lo que se realiza análisis estadístico descriptivo de las dos categorías generadas que permita identificar su relación con el sistema capitalista.

La categoría de exigencias laborales busca identificar relación entre la rentabilidad que durante el proceso investigativo se identificó como máxima del capitalismo, la cual lleva a demandar intensificación del trabajo en términos de tiempo y de funciones.

Ahora bien, la categoría de flexibilidad acoge inseguridad contractual, inestabilidad laboral e informalidad, aunque, es necesario indicar que, si bien durante la estructuración del marco teórico y en medio de la revisión de antecedentes, se encontró que el sistema capitalista se haya tras el creciente fenómeno de informalidad laboral, para el presente ejercicio investigativo, dicha categoría no aplica al ser realizado en una empresa legalmente constituida donde no se encuentra presente la informalidad.

Ambas categorías se vieron reflejadas durante la revisión teórica realizada, las cuales vienen haciéndose a un lugar en diferentes contextos, incluso en aquellos que tradicionalmente gozaban de mayor estabilidad y se habían escapado a las tendencias capitalistas organizacionales como son el sector salud y educativo, lo cual fue posible evidenciar en investigaciones previas, donde la intensificación del trabajo y flexibilidad contractual vienen afectando los profesionales que ahí se desempeñan.

Con el fin de contextualizar la población participante de la encuesta para relacionar capitalismo y riesgos psicosociales, se presenta a continuación la tabla 5, donde se relacionan los colaboradores de la empresa Laboratorio Metrológico de Colombia Metrolab SAS quienes puntuaron ALTO y MUY ALTO en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 5

Datos sociodemográficos de los participantes de la encuesta

Participantes	Genero	Edad	Estado civil	Formación	Hijos	Estrato	Tipo de contrato
1	Mujer	35	Soltera	Posgrado	0	3	OPS
2	Hombre	39	Casado	Tecnólogo	2	4	Termino fijo
3	Hombre	56	Viudo	Técnico	2	2	Termino fijo
4	Hombre	43	Divorciado	Tecnólogo	2	5	OPS
5	Mujer	49	Casada	Profesional	2	6	OPS
6	Hombre	52	Unión libre	Profesional	4	2	Termino fijo
7	Hombre	38	Unión libre	Profesional	1	3	Termino fijo
8	Hombre	39	Soltero	Profesional	0	2	OPS
9	Hombre	38	Unión libre	Profesional	0	4	OPS

Se puede evidenciar en la tabla 5 que todos los colaboradores vinculados a la empresa por OPS puntúan entre riesgo ALTO y MUY ALTO, además, que, el 100% de los colaboradores que se encuentra en dichos niveles de riesgo son mayores de 35 años.

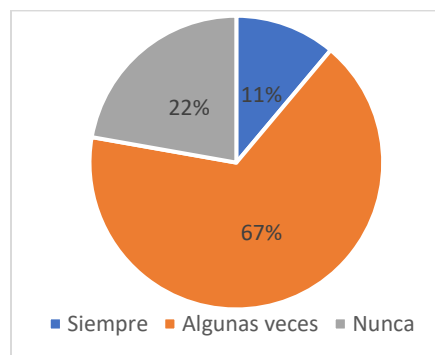
Es importante poner en evidencia que el nivel educativo no aparece como variable a estimar, pues dentro de los colaboradores que se encuentra en un nivel de riesgo ALTO y MUY ALTO en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, aparecen desde la formación técnica hasta posgrado.

Categoría de exigencias laborales como factor de riesgo. En este apartado se relacionan los resultados de la encuesta para la categoría de exigencias laborales, donde se puede constatar la existencia de la intensificación de en términos de tiempo y funciones como manifestación palpable del sistema capitalista con el fin de obtener mayor rentabilidad de los recursos disponibles, para lo cual se les realizó a los colaboradores una serie de preguntas cuyo resultado se consolida a continuación.

Intensificación en relación con tiempo

Figura 11.

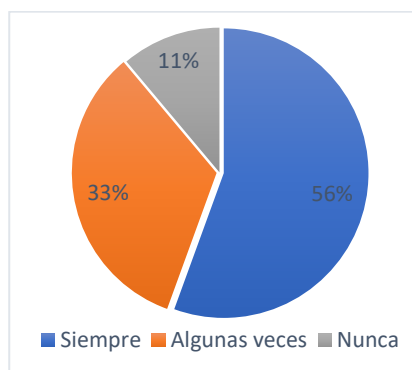
En el momento tengo la posibilidad de realizar actividades que me permitan minimizar el estrés que me generan las demandas laborales



Se consultó a los colaboradores si reconocen posibilidad de minimizar el estrés que les genera el trabajo a través de la realización de actividades alternas, ante lo cual el 67% indica que algunas veces y el 22% indica que nunca, solo un 11% percibe dicha posibilidad. Se evidencia como existe percepción en el 89% de los colaboradores de cierta imposibilidad para minimizar el estrés que genera el trabajo, a través de actividades alternas, lo cual denota gran riesgo, frente a falta identificación de vías para tramitar los altos niveles de estrés, que como se vio en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se está presentando en la organización.

Figura 12.

Percibo que mis niveles de estrés han aumentado debido a mis actividades laborales

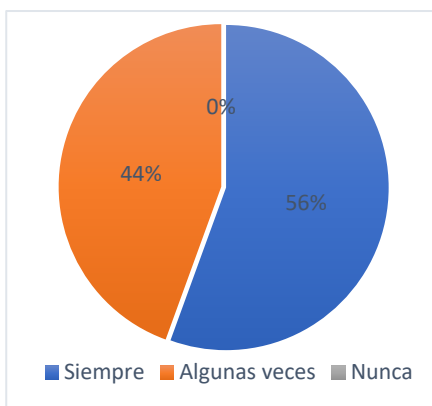


El 56% de los colaboradores encuestados refieren que sus niveles de estrés aumentan en relación con su trabajo y el 33% indica que algunas veces lo hace, solo el 11% considera que el trabajo no aumenta sus niveles de estrés. Se percibe una gran vinculación entre el estrés y las actividades laborales, donde el 89% de los colaboradores reconocen aumento del estrés en alguna medida debido al trabajo.

Lo anterior debe ser pensado en relación con el ítem anterior, en la medida que los colaboradores perciben aumento del estrés secundario a la actividad laboral sin identificación de vías para minimizarlo.

Figura 13

Considero que el trabajo ha venido ocupado diferentes espacios en los que antes realizaba otras actividades



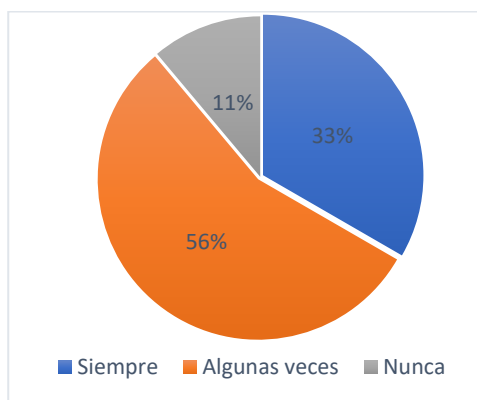
En relación con tercer ítem, el 56% considera que el trabajo ha venido ocupando espacios que antes eran usados para otras actividades y el 44% de los colaboradores indica que esto sucede algunas veces, sin que existan colaboradores que perciban que el trabajo no ha ocupado espacios alternos de su vida. El total de los colaboradores siente que, en alguna medida el trabajo ha absorbido espacios alternos, lo que implica reconocimiento consciente de la presencia de mayores demandas laborales que previamente no existían.

Ahora bien, es importante enlazar los resultados de los ítems previos con éste, lo que permite evidenciar como el trabajo es un elemento causal que impide a los colaboradores encontrar espacios alternos para liberar el estrés que la misma actividad laboral genera, puesto

que, se ha apropiado en dichos espacios, condición que llevaría a una percepción de imposibilidad de escape que aumentaría la tensión psíquica.

Figura 14

Considero que para realizar mis actividades se requiere más tiempo del que la empresa destina para las mismas

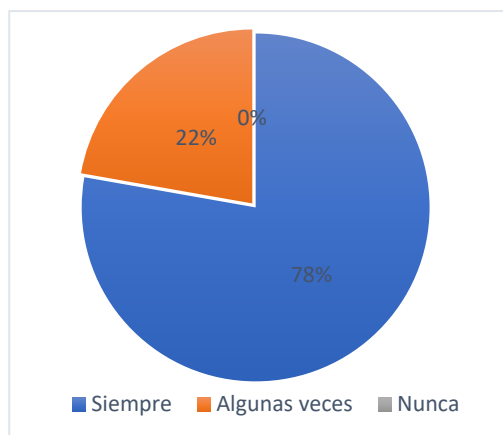


El cuarto ítem que se relaciona con la cantidad de tiempo usado por los colaboradores para realizar sus actividades versus el que la empresa destina para las mismas, da como resultado que el 56% de los colaboradores algunas veces requieren más tiempo del estimado para realizar las tareas y actividades que le son asignadas, el 33% considera que siempre requieren más tiempo del estimado para culminar con las labores y solo el 11% de ellos sienten que el tiempo se ajusta y es suficiente para culminar sus actividades.

El 89% de los colaboradores siente que requeriría de mayor cantidad de tiempo para desempeñar el trabajo que les es asignado, lo que es consecuente con los resultados del ítem anterior, lo que permite inferir que, para cumplir con las demandas que impone el trabajo, hacen uso de tiempo y espacios que previamente era destinado para otras actividades, donde es posible identificar como se diluyen los límites existentes entre el espacio destinado para realizar las laborales y que estaba ligado a lo individual y privado.

Figura 15.

Considero que tengo autonomía en el ritmo con el que realizo mi trabajo diario



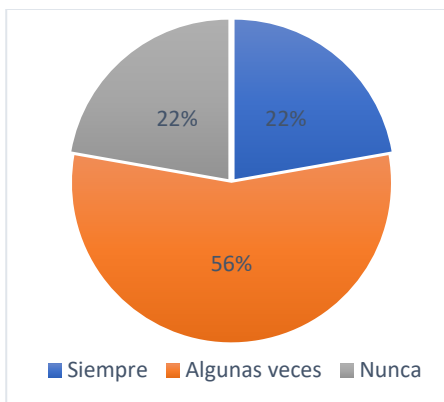
En cuanto a la autonomía en el ritmo de la realización de las actividades que se pregunta en el ítem 5, el 78% de los colaboradores percibe tenerla y el 22% refiere que algunas veces cuenta con la posibilidad de realizar su trabajo al ritmo que desee y ninguno de ellos alude a falta de autonomía en el ritmo de su trabajo.

Los datos obtenidos dan cuenta de una idea de manejo autónomo del tiempo, aunque previamente los encuestados refieren que deben usar más de dicho recurso que el destinado por la empresa para cumplir con las actividades asignadas, así, puede ser que, dicha flexibilidad se asocie al uso de tiempo fuera del espacio laboral para continuar operando en función del trabajo, conclusión que estaría apoyando el ítem 3, donde los colaboradores perciben intrusión del trabajo en otros escenarios.

La percepción de autonomía puede estar tras la naturalización del amplio uso de tiempo adicional al que se ha destinado para el trabajo.

Figura 16.

Percibo que puedo estar al día en mi trabajo, lo cual me permite descansar mentalmente

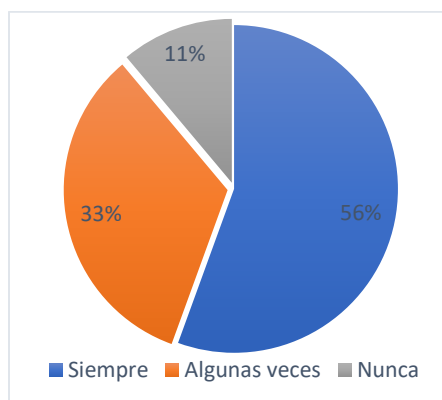


Existe una percepción de incapacidad de estar al día con el trabajo en el 22% de los colaboradores y el 56% de ellos refiere que algunas veces pueden estar al día y así descansar mentalmente de la carga laboral; un 22% percibe que puede estar al día en el trabajo y así descansar mentalmente. Lo que deja ver algún tipo de carga mental secundaria al trabajo en la mayoría de los colaboradores que les impide restar monto psíquico asociada a las demandas laborales.

Intensificación en relación con las funciones realizadas

Figura 17.

Mi trabajo me exige actualizarme o adquirir nuevos conocimientos con el fin de responder a las demandas y cumplir con los objetivos establecidos



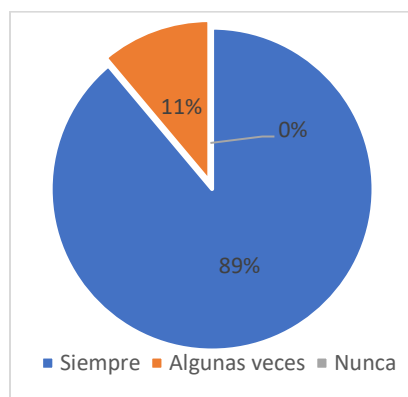
Se consultó a los colaboradores si el trabajo les exige actualizarse y/o adquirir nuevos conocimientos, donde el 56% de los encuestados refieren que siempre deben estar en formación

y/o actualización, el 33% refiere que algunas veces perciben dicha exigencia y el 11% indica que no tiene presente dicha exigencia en su quehacer laboral.

Se identifica como de manera constante el trabajo empuja a esforzarse por adquirir nuevos conocimientos que les permita responder a las demandas del medio laboral, lo que se suma a las exigencias ya descritas en relación con la intensificación del tiempo y ahora de las funciones.

Figura 18.

En general, pienso que quien no invierte tiempo y dinero en formación puede quedar fuera del mercado laboral fácilmente



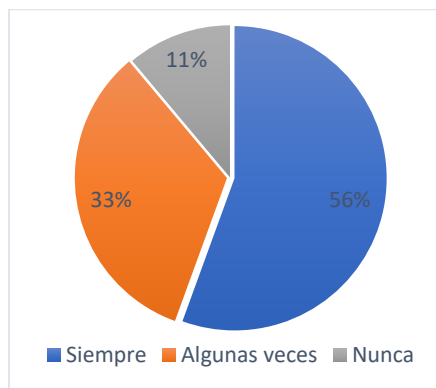
En la misma dirección se genera la siguiente pregunta, donde el 88% considera indispensable invertir en formación con el fin de permanecer vigente en el escenario laboral y solo el 11% lo considera necesario algunas veces, sin que alguno estime innecesaria la formación para continuar vigente; permanece constante la idea de generar valor agregado al trabajo realizado a fin de permanecer, lo que aumenta la carga existente tras el trabajo; no solo se trata de cumplir con las labores de manera eficiente y eficaz, sino seguir adquiriendo herramientas para no desaparecer y tornarse obsoleto.

Lo anterior puede operar en doble vía, por un lado, aparece positivo el empuje que el sistema capitalista genera hacia a la formación constante, lo que conlleva a proyectar sociedades más educadas y competitivas en el mercado nacional y global, aun así, es importante considerar el revés, donde se encuentra la carga psíquica que esto genera, pues además de responder a las

demandas intra y extralaborales, aparece en el escenario la formación como elemento *sine qua non* para la permanencia y sobrevivencia en los escenarios laborales.

Figura 19.

Considero que tengo autonomía en la cantidad de trabajo que realizo en el día

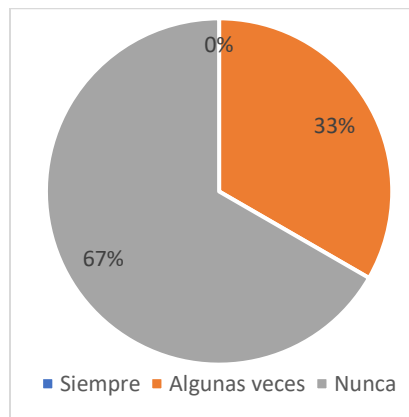


En relación con la autonomía frente a la cantidad de trabajo realizado, el 56% de los colaboradores encuestados refiere que algunas veces tiene control sobre ello, el 33% refiere que no cuenta con autonomía en la cantidad de trabajo realizado y el 11% hace alusión falta de autonomía. Dicho ítem da cuenta de cierta percepción de independencia en la cantidad de trabajo que se realiza, aun cuando se reconoce que el tiempo destinado para las actividades demandadas diariamente es inferior al esperado, lo que nuevamente remite a una intensificación laboral que se naturaliza tras la posibilidad de laborar en tiempo alterno al destinado para ello.

Se viene naturalizando, además de la intensificación del tiempo trabajado -como se vio reflejado en la figura 15-, la intrusión de actividades laborales en escenarios alternos al espacio físico destinado para ellas, lo que puede venir traduciéndose en percepción de autonomía, tras la posibilidad de portabilidad de las obligaciones y tareas por realizar, a escenarios alternos y operar desde ahí, con lo cual lograrían cumplir con las actividades demandadas. Wittke (2005) llama a esa idea de libertad *La empresarización de la vida*, donde los colaboradores son libres de vender su trabajo, se hacen responsables de sí mismos y quedan librados a su propia iniciativa y gestión.

Figura 20.

Considero que actualmente me encuentro desempeñando funciones diferentes a las que fueron pactadas contractualmente



En lo que toca con las funciones asignadas, el 67% de los colaboradores refiere que siempre realiza funciones diferentes a las que inicialmente se pactaron y el 33% indica que a veces lo hace, ninguno de ellos percibe que sus funciones corresponden a las asignadas a su ingreso a la empresa.

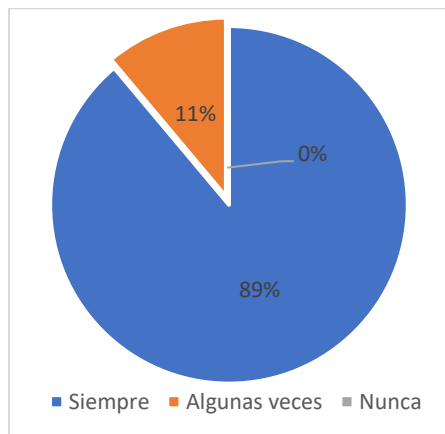
Lo anterior puede relacionarse con los altos niveles de riesgo asociados a la claridad del rol y capacitación que arrojó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en la medida que existe percepción de desempeño en actividades diferentes a las que fueron acordadas al inicio de la relación laboral y puede ser que no se generen espacios suficientes para inducción y capacitación en las nuevas tareas asignadas.

La variación en las funciones expone a los colaboradores a incertidumbre en la prestación de sus servicios y a requerir formación para ello, lo que agrega tensión adicional; el ajuste necesario para realizar las actividades de manera adecuada y en los tiempos establecidos demanda competencias adicionales al mismo saber hacer.

Ahora bien, con el acelerado ritmo que impone el sistema capitalista, se requiere ajuste a las nuevas funciones de manera rápida y ofrecer resultados conformes, lo que implicaría aumento en la tensión psíquica asociada al trabajo.

Figura 21.

Considero que actualmente me encuentro desempeñando funciones adicionales a las que fueron pactadas contractualmente

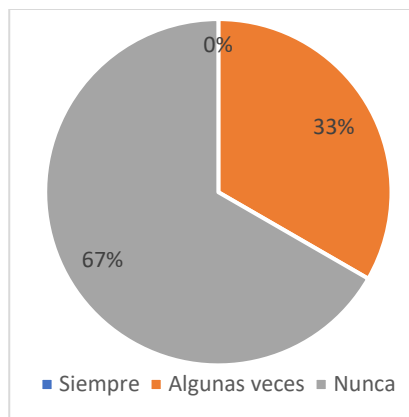


Ahora bien, es importante identificar si dentro de las exigencias laborales, los colaboradores perciben un aumento de las funciones asignadas, donde se obtiene que el 89% considera que les han sido asignadas funciones adicionales y el 11% indica que a veces percibe que debe desempeñar funciones adicionales, ninguno de ellos percibe que su labor está ligada al desempeño exclusivo de actividades relacionadas con su cargo.

La demanda de intensificación del trabajo que impone el sistema capitalista se viene evidenciando en medio de los resultados expuestos hasta aquí, aun así, es muestra con claridad en el ítem que corresponde a la figura 20 y en el presente, donde se evidencia como los colaboradores se exponen a aumento de la carga laboral y a la obligatoriedad de adquirir conocimientos y competencias adicionales con el fin de responder las funciones, las cuales, al fluctuar, generan incertidumbre que se suma a la ya mencionada falta de claridad del rol y de capacitación para afrontar los desafíos, que se imponen en el imaginario como oportunidad de ser más competitivo y sobre salir.

Figura 22.

Siento que me recompensan las actividades extras que realizo en mi trabajo



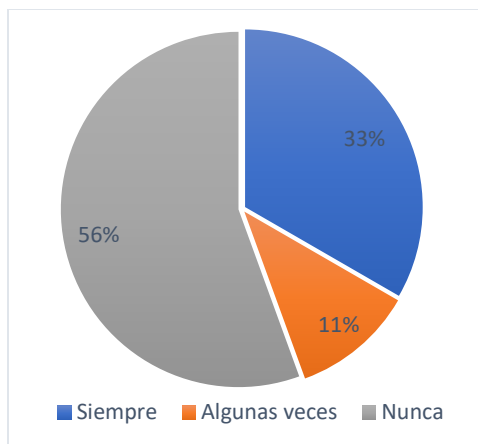
Frente a la carga extra de trabajo que existe, es importante reconocer si los colaboradores se sienten recompensados por ello, ante lo cual se obtiene que, el 67% no percibe recompensa y el 33% percibe que es recompensado a veces y, como se evidencia en la gráfica, ninguno percibe recompensa frente a todas las actividades extras que realiza en su trabajo.

Lo anterior se relaciona con los resultados de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en el dominio que mide recompensas, así, el trabajo extra realizado versus lo retribuido por él puede estar tras dichos resultados, en la medida que existe la percepción en el 100% de los colaboradores de estar realizando alguna actividad extra sin que la empresa se ocupe en generar algún tipo de retribución.

Categoría de flexibilidad laboral como factor de riesgo. A continuación, se relacionan los resultados de la encuesta para la categoría de flexibilidad que como se mencionó, incluye inseguridad contractual e inestabilidad laboral, donde es posible visualizar la presencia de ambas entre la población evaluada.

Figura 23.

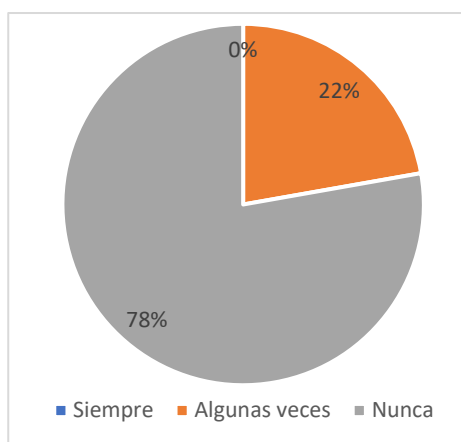
Siento que sería difícil encontrar otro trabajo en caso de quedarme sin mi empleo actual



En relación con la posibilidad de encontrar otro trabajo en caso de salir de la empresa, el 56% de los colaboradores considera no tendrían dificultad para ubicarse en otra compañía, el 33% aluden ver complicado tener otra oportunidad laboral y el 11% considera tener algún grado de dificultad para ubicarse laboralmente de quedarse sin empleo. Dichos resultados pueden estar relacionados con la modalidad de contrato que tiene la mayoría de los colaboradores encuestados, cuya vinculación es por OPS y cuentan con otros vínculos contractuales dentro del sector salud.

Figura 24.

Siento que mi contrato laboral me genera estabilidad



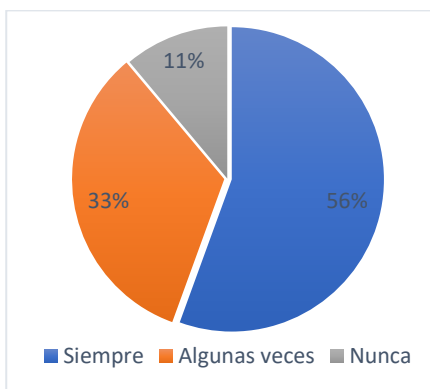
En relación con la modalidad de contrato, se preguntó a los colaboradores si el mismo les generaba estabilidad, donde el 78% indica que no y el 22% refiere que algunas veces, ninguno de

ellos refiere sentir estabilidad bajo el modelo de vínculo contractual que posee en la actualidad con la empresa.

Se evidencia en este punto, como la flexibilidad contractual que impone el sistema capitalista como forma de sostener a las empresas ante las fluctuaciones del mercado, aporta a la percepción de inestabilidad de los trabajadores, aun en aquellos que vienen vinculados durante largos periodos de tiempo para la misma entidad.

Figura 25.

Siento que la empresa me genera estabilidad y tranquilidad de seguir laborando para ella



Ahora, dicha percepción de inestabilidad también está ligada a la empresa, donde el 56% de los colaboradores no perciben que la empresa les transmita tranquilidad y estabilidad de continuar laborando para ella y el 33% indica que a veces percibe dicha posibilidad; solo el 11% de los colaboradores siente estabilidad y tranquilidad.

A pesar de lo anterior, luego de comparar los resultados del presente ítem con el anterior, es posible identificar que existe mayor percepción de inestabilidad asociada al tipo de contrato que a la misma empresa.

Figura 26.

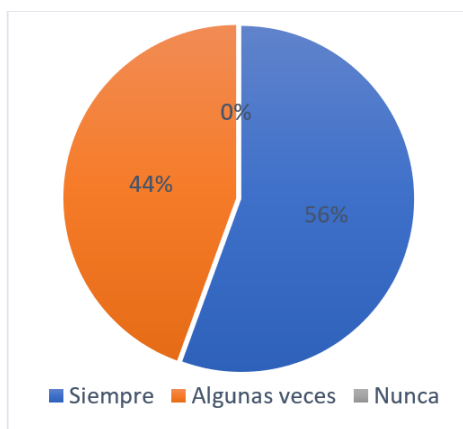
Me sentiría más seguro en el caso de tener otro tipo de vínculo contractual con la empresa



Se les preguntó a los colaboradores si se sentirían más seguros en caso de tener otro vínculo contractual, ante lo cual, el total de ellos indicó que sí, lo que deja ver como el tipo de contrato tiene grandes y visibles efectos en la percepción de estabilidad que tienen los colaboradores.

Figura 27.

Considero que la empresa es lo suficientemente sólida para continuar activa en el mercado y/o crecer

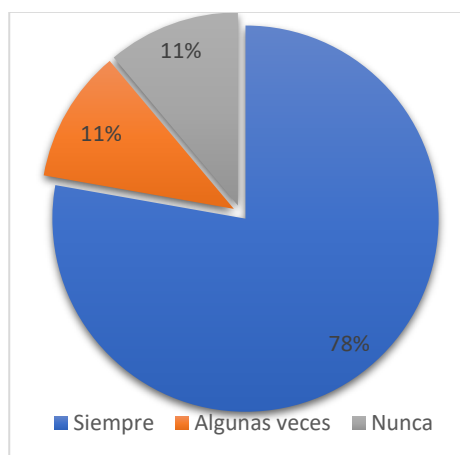


Continuando con la estabilidad y/o inseguridad que les confiere la empresa, se les pregunta a los colaboradores si consideran que esta cuenta con la solidez suficiente para continuar y/o crecer en el mercado, donde el 56% de ellos se ubican en siempre, el 44% refiere que a veces reconocen solidez y ninguno de ellos alude falta de solidez.

Lo anterior implicaría que, todos perciben en alguna medida solidez en la empresa, lo cual no aparece como una condición que implica carga mental adicional, así, la inestabilidad se va anudando de manera clara a la modalidad de contrato que se vienen manejando en la misma, lo cual, puede estar afectando la percepción y vinculación imaginaria de los colaboradores a su lugar de trabajo.

Figura 28.

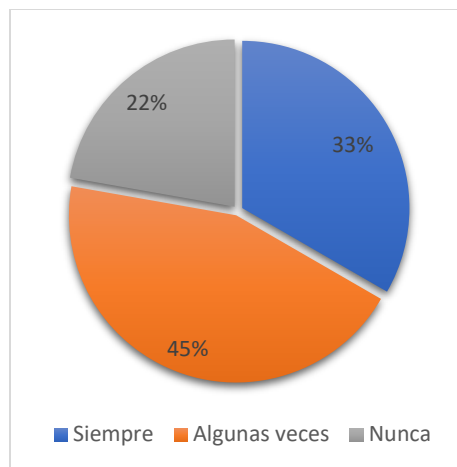
En el pasado tuve vinculo contractual más estable con la/las empresas donde laboré



Es importante saber si la inseguridad contractual ha sido una constante o por el contrario, aparece como fenómeno actual, por lo que se preguntó a los colaboradores si sus vínculos contractuales en el pasado les permitieron sentir más estabilidad, ante lo cual el 78% de ellos indica que siempre y solo el 11% se ubica en algunas veces y en nunca, desde donde se puede reconocer que la inseguridad contractual tiene presencia relativamente reciente en el escenario laboral, ya que los colaboradores encuestados, basados en sus edades, vienen activos en promedio desde hace 20 años.

Figura 29.

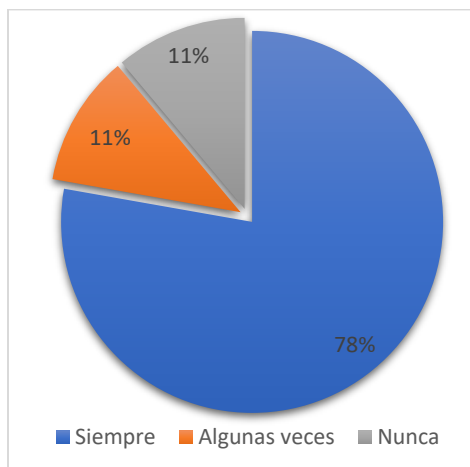
Considero positiva la posibilidad de tener varios contratos laborales



Ahora frente a la flexibilidad que ofrece el mercado actual, en relación con la posibilidad de tener vínculos contractuales en diferentes empresas, se preguntó a los colaboradores si consideran esto positivo, donde el 45% refiere que a veces lo es, el 33% estima que si es positivo y el 22% refiere que no lo es. Lo anterior da cuenta de apertura a la posibilidad de sostener varios vínculos laborales en la mayoría de los colaboradores encuestados, donde el 88% lo aprueba, lo que estaría relacionado con el tipo de contrato por OPS que maneja la mayoría de los encuestados, aun así, queda la incógnita sobre lo manifestado en relación con el deseo de sostener vínculos más estables, pero aprobar sostener varios contratos.

Figura 30.

En el caso de tener media jornada libre (devengando lo actual) buscaría otro trabajo para ocupar ese tiempo



Es importante reconocer si la flexibilidad que ofrece la vinculación contractual e intensificación tanto en tiempo como en funciones llevaría a los encuestados a pensar hacer uso del tiempo de manera diferente, así se les preguntó si, en caso de tener tiempo libre adicional con la misma asignación salarial, lo ocuparían laborando, el 78% de ellos indica que siempre ocuparían el tiempo en otro trabajo y solo el 22% respondió algunas veces o nunca.

Lo anterior pueden generar varias lecturas, siendo la más próxima, el ideal de productividad que atraviesa la sociedad actual, que empuja al uso del tiempo en actividades que den cuenta de ganancias en términos económicos, de lo contrario se toma como perdido.

Discusión y resultados

Los resultados obtenidos dan cuenta de la presencia e intensificación de riesgos psicosociales asociados a factores del capitalismo entre los que se resalta la rentabilidad y la flexibilidad, pero también de la naturalización de dicho escenario que lleva a los colaboradores a responder a la intensificación del trabajo sin mayores quejas que aquellas ligadas a la retribución por el desgaste adicional, lo que vincula casi exclusivamente los efectos de las demandas laborales a la ganancia que se puede obtener, tras la pérdida, incluso de la vida.

Las demandas del sistema actual empujan a los individuos a trabajar en maneras y modos que los exponen a afectaciones tanto físicas como mentales como lo han indicado Noriega (1995), Neffa (2015), Henry (2019), Moreno (2011) Vesga (2011), Díaz & Rentería (2017), Ministerio de la protección social (2007), Ministerio del trabajo (2013), a lo que se suman los datos obtenidos en la presente investigación donde se evidencia percepción de aumento del estrés secundario a las demandas laborales e intensificación del trabajo en términos de tiempo y funciones, que concluye en la pérdida de espacios destinados a otros menesteres, los cuales se han venido saturando con actividades laborales, donde se diluye la posibilidad de tramitar la carga mental asociada al trabajo.

Se reconoce en medio de la presente investigación un aumento significativo de demandas de tiempo y funciones, lo que tiene vinculación directa con el sistema capitalista que busca generar la mayor rentabilidad posible de la operación, al punto de equiparar al empleado con la

empresa Wittke (2000) y demandar de él, gestión para el cumplimiento de los objetivos, no del cargo ocupado, sino de la organización, lo que se ha venido disfrazando dentro de la gestión por competencias, como compromiso organizacional, desde donde se aporta al sostenimiento del modelo de negocio y por supuesto, tiene como fin último, posibilitar su crecimiento y rentabilidad.

Zamora (2013) habla de un empleado que actúa como empresario, aquel que está en libertad de trabajar donde y cuanto desee, pero obligado a cumplir con los objetivos de la empresa y al sostenimiento del negocio.

Hernandez et al (2018) refiere que el compromiso con la organización “se caracteriza por el apoyo y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización y un deseo por permanecer dentro de la organización” (p. 16), así, se naturalizan las exigencias y sus correlatos en lo somático y psíquico como consecuencia de la búsqueda del bien organizacional; Henry (2019) indica que “la intensidad puede degradar las condiciones de trabajo y afectar la salud de los trabajadores” (p.186), lo que se invisibiliza en medio de la meta de sostener la empresa.

Teniendo en cuenta esto, sería necesario generar intervención sobre la cantidad de tiempo que se estima para culminar las actividades laborales diarias, aun así, está claro que, las demandas del sistemas se hayan por encima de los efectos a la salud física y psíquica en individuos que abocados a producir para producirse, no osan descansar, lo que se vio reflejado en los resultados de la presente investigación, donde el 78% de ellos, si dispusiera de tiempo libre, lo ocuparía en otro trabajo.

Es necesario en este punto hacer énfasis en los efectos transversales del discurso capitalista, los cuales limitan lecturas críticas de las consecuencias presentes y futuras del ritmo de vida que impone, puesto que se educa para ir rápido, para ser eficientes, se valora y exalta la agilidad, celeridad y velocidad con la que se realiza el trabajo, con la que se aprende una función, se desarrolla una habilidad o se aplica una herramienta, se ha integrado en el imaginario colectivo que cada generación debe ir más rápido que la otra y ajustarse de maneras casi inmediatas a todos los avances de la tecnología o de lo contrario, ese individuo no hace parte de la evolución, no aporta al progreso.

El estrés que se genera como consecuencia de formas de vida aceleradas y grandes demandas de ajuste a los cambios y fluctuaciones aparece como el precio a pagar por la efectividad que resulta de la gestión.

Lo anterior genera grandes limitantes a proyectos de este tipo, pues tras promesas de estatus, reconocimiento, éxito y poder adquisitivo, se invisibilizarían los efectos del sistema capitalista; la promesa de obtener lo que se desea, impide ponderar las pérdidas actuales.

La posibilidad de hacer visibles elementos que son obviados dentro del estudio de los riesgos psicosociales y de la incidencia de los estos en diferentes escenarios laborales, le confiere importancia a la presente investigación, en la medida que, aborda la problemática desde una lectura histórica, permitiendo ver la evolución de la salud y enfermedad asociada al trabajo, no como predisposición, antecedentes y características de un individuo, sino como resultado de una relación dinámica entre grupos sociales e incluso sociedades y el sistema sobre el que operan.

Henry (2019) expone de manera clara como cada etapa del capitalismo ha generado perfiles patológicos específicos en la población trabajadora, concluyendo que, en la etapa actual, los riesgos psicosociales son los de mayor incidencia. Las indagaciones teóricas adicionales aportan a esta premisa

Como se evidenció a través de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, hay conocimiento de las pérdidas y de la afectación mental asociado al trabajo, pero la queja se centra en la falta de retribución y de capacitación para asumir los retos, más no en el valor del tiempo invertido y en el aumento del estrés, en la medida que, aparece conformidad y reconocimiento de autonomía en las nuevas formas de trabajo, a lo que se suma disposición a hacer uso de tiempo adicional en más trabajo y por ende, afrontar mayores niveles de estrés.

El capitalismo instrumentaliza cualquier vía de escape, así, absorbe el ideal de libertad, capitaliza la formación, acoge la flexibilidad e innovación, todo, absolutamente todo, lo pone a su servicio; Zamora (2013) aduce que “La fuerza de trabajo “empresarizada” es obligada a una responsabilización, mientras se mantiene una dependencia insorteable respecto al marco de condiciones al que se enfrenta. Se trata de una funcionalización o instrumentalización de la autonomía para la dependencia” (p. 158).

Ahora bien, en relación con los efectos del fenómeno de la flexibilidad laboral, aparecen antecedentes para el sector salud y educación (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011), sin que se encuentren antecedentes de investigaciones enfocadas a evidenciar los efectos psicosociales de los actuales vínculos contractuales en sectores como el comercial donde según datos del Ministerio de la protección social (2007) y del Ministerio del trabajo (2013), los riesgos psicosociales vienen teniendo una presencia mayor e incluso, del sector productivo, donde la rotación es tan alta.

La inseguridad e inestabilidad que se desprende de vínculos flexibles e inestables, dejan una gran pregunta en relación con las formas de relación que establecen los colaboradores con la empresa y el compromiso real que generan con dichos lugares, donde no se les confiere la posibilidad de tranquilidad de estabilidad y permanencia, así como frente al vínculo que genera aquel que tiene la impresión imaginaria de estabilidad laboral.

Conclusiones

La empresa Laboratorio metrológico de Colombia SAS cuenta con mayor número de colaboradores del género masculino en edades entre los 24 y 56 años y con prevalencia en nivel de educación profesional.

El tipo de contrato bajo el cual están vinculado la mayor parte de los colaboradores es a término fijo, esto independiente del tiempo de vinculación con la empresa; algunos colaboradores vienen con dicho tipo de contrato desde hace 6 años.

El nivel de educación de los colaboradores oscila entre técnico a maestría, lo que no aparece como factor estimable, en la medida que las puntuaciones de riesgo ALTO y MUY ALTO obtenidos en la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial incluyen personal en todos los grados de formación.

La Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial da cuenta de una afectación ALTA y MUY ALTA entre los colaboradores de la empresa, lo que exige intervención en el corto plazo para las puntuaciones altas y de forma inmediata para aquellas ubicadas en muy altas.

El análisis de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial permitió evidenciar que, del total de los colaboradores vinculados a la empresa bajo las diferentes modalidades de contrato, el 34% se encuentran ubicados en riesgo alto y muy alto, siendo el 100% de ellos, mayores de 35 años.

De los colaboradores ubicados en el riesgo alto y muy alto, 5 cuentan con contrato por OPS siendo ellos el 100% de los colaboradores bajo dicha modalidad de contrato, lo cual apoya lo descrito por Moreno (2011) quien indica que la seguridad contractual puede llegar a ser el más

importante riesgo psicosocial en el mundo, agrega que “la OSHA sobre los nuevos riesgos psicosociales emergentes engloba cuatro de los diez riesgos más importantes en la categoría de inseguridad contractual” (p. 14). Además, investigaciones asociadas al proyecto KOFARIPS indican que la flexibilidad en las relaciones contractuales genera inestabilidad (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011). La flexibilidad contractual que impone el capitalismo aumenta significativamente el riesgo psicosocial.

Siguiendo con la flexibilidad contractual que impone el sistema capitalista, los colaboradores vinculados por OPS mantienen vínculos laborales con otras empresas bajo la misma modalidad de contrato respondiendo a diferentes entornos, con cargas laborales altas y demandas desde diferentes escenarios, lo cual, según Terán y Botero (2011) y Garrido et al (2011), termina afectando la vida personal y puede incrementar los niveles de estrés; esto se refleja en los resultados de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, donde los niveles de estrés aparecen en niveles de riesgo ALTO y MUY ALTO, lo que expone a los colaboradores a daños en su salud mental y física. Se suma a ello, los resultados obtenidos en la encuesta de riesgo psicosocial, donde se evidencian altos niveles de estrés asociados al trabajo

Es posible verificar como la flexibilidad que impone el sistema capitalista en términos contractuales, le genera a los encuestados percepción de inestabilidad, lo que apoya lo evidenciado en el marco teórico Moreno (2011), Terán y Botero (2011), Garrido et al (2011), Uribe-Rodríguez et al, (2011), Zamora (2013) y fue posible de validar en la presente investigación donde el 78% de los participantes aduce que su contrato no le genera estabilidad.

Inicialmente se pensó en que, por el tiempo de vinculación de los colaboradores a la empresa y la baja rotación que existe, se obtendrían unos porcentajes de percepción de inestabilidad más bajo, aun así, los datos permiten evidenciar otra realidad.

La edad de los encuestados viene a ser un factor importante, en la medida que, son personas mayores de 35 años, quienes en promedio cuentan con 16 años de experiencia, lo cual indica que los mayores afectados tras los cambios que impone el sistema capitalista son quienes han tenido que vivir la transición y sería en ellos donde se debe enfocar la intervención a fin de permitir ajuste.

A la fecha es imposible saber los efectos que tienen, sobre la salud de la población laboralmente activa, las demandas actuales del sistema capitalista, pues como se evidencia se están soportando altos niveles de estrés, donde el 56% de los colaboradores encuestados perciben su aumento en relación con el trabajo y en Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo también se evidencia un nivel de estrés mayormente alto con 44% y muy alto con 33%, esto con crecientes síntomas asociados en cantidad y volumen, pero con prevalencia aun del manejo del estrés tras eventos físicos y patologías somáticas.

Se suma a lo anterior alta tensión psíquica que ha permitido afrontar las demandas del medio laboral tras la intensificación del tiempo y las funciones, impuesto por el sistema capitalista, sin que se tenga conocimiento de los efectos de ello.

Se hace visible a intensificación uso de tiempo que responde a la máxima de rentabilidad que impone el capitalismo, así el 88% de los encuestados considera que debería tener más tiempo para realizar las actividades diarias.

La intensificación de tiempo y funciones llega a mantener al colaborador en tensión psíquica, lo cual se evidencia en que el 78% de ellos reconoce alguna imposibilidad de descansar mentalmente al no poder estar al día en su trabajo.

Ahora bien, la intensificación de las funciones ha llevado al 89% de los colaboradores a percibir como una exigencia del sistema actualizarse con el fin de responder y cumplir con las tareas asignadas. No solo se trata de cumplir con las labores de manera eficiente y eficaz, sino seguir adquiriendo herramientas para no desaparecer y tornarse obsoleto, donde el 89% indica que debe invertir tiempo y dinero para permanecer en el mercado laboral

Los colaboradores perciben que se han intensificado y diversificado las funciones, lo que muestra claramente como las demandas del sistema capitalista se traducen a los colaboradores, quienes deben ser *multitask*.

Recomendaciones

Dentro de los resultados obtenidos tanto en las indagaciones teóricas, de antecedentes investigativos, como de los mismos datos producto de la aplicación del instrumento, quedan muchas preguntas que pueden ser resueltas en medio de una investigación mixta, que permita ampliar información obtenida por los instrumentos cuantitativos

Sería interesante vincular más empresas cuyos riesgos psicosociales se encuentren en los niveles estimados por la presente investigación a fin de aplicar el instrumento, con el fin de identificar consistencia de las preguntas y de los mismos resultados

Si bien la investigación estaba buscando reconocer los efectos del capitalismo sobre la incidencia de los riesgos psicosociales, queda la incógnita sobre la posición frente a las demandas del sistema capitalista entre los colaboradores que no aparecen afectados, los mecanismos de afrontamiento que poseen y les permite ajustarse a la actual configuración de este. Por lo que, en un escenario alterno, se aplicaría la encuesta de riesgo psicosocial a todos los colaboradores y se entraría a comparar entre los dos grupos.

En la presente investigación no se logra evidenciar cómo se viven los efectos del sistema capitalista en medio de la informalidad, por lo que sería interesante realizar una investigación que se enfoque en ese escenario laboral.

Referencias

- Aguilar, L. (2013). Big data análisis de grandes volúmenes de datos en organizaciones. Recuperado de https://www.academia.edu/39908268/Big_Data_An%C3%A1lisis_de_grandes_vol%C3%BAmenes_de_datos_en_organizaciones_E-Books_and_Papers_for_Statisticians
- Alonso, L. E., Fernández, C. J. (2006) El imaginario managerial: El discurso de la fluidez en la sociedad económica. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0606220127A>
- Antoseaga et al (2009) Proyecto Kofarips. Calidad de vida laboral de médicos y enfermeras de hospitales públicos en Chile. Recuperado de <https://docplayer.es/54915581-Proyecto-kofarips-calidad-de-vida-laboral-de-medicos-y-enfermeras-de-hospitales-publicos-en-chile.html>
- Banco de la Republica (2015). Reportes del emisor. Investigación e información económica. La informalidad en el mercado colombiano Subgerencia Regional de Estudios Económicos de Medellín y Unidad de Investigaciones-Gerencia Técnica. Recuperado de <https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/emisor/article/view/7907/8287>
- Banco mundial (2015) Reformas laborales y económicas en América Latina y El Caribe. Informe sobre el desarrollo mundial. Recuperado de <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/190911468225576992/Reformas-laborales-y-economicas-en-America-Latina-y-el-Caribe>
- Callinicos, Alex (2006) Igualdad y capitalismo. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/formacion-virtual/20100720070945/11Callinicos.pdf>

Camacho, A., Mayorga, D (2017) Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Casas, S., Parakic, T. (2006) Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. Rev Latino-am Enfermagem janeiro/fevereiro; 14(1):136-41. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>

Chaves, J. (2004) Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. Norba Revista de Historia, Vol. 17, pp. 93-109. ISSN 0213-375X. recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1158936>

Chávez, P. I. (2001) Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. Aportes Facultad de economía. Volumen VI Numero 017. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México. Pp 57-74. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>

DANE (2000) Encuesta Nacional de Hogares. Cuadro 8. Población ocupada (en miles), por rama de actividad económica. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/encuesta-nacional-de-hogares>

Díaz, F., Rentería, E. (2017) De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. Estudios Socio-Jurídicos, 19(2), 129-155 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n2/0124-0579-esju-19-02-00129.pdf>

Garrido et al (2011) El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial: efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n28/n28a08.pdf>

Freud, Sigmund (1927-1931) Obras completas Sigmund Freud. Volumen 21. El porvenir de una ilusión, el malestar en la cultura y otras obras. Amorrortu editores. Buenos Aires, Argentina

Flores-Sandí, G. (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. Acta Médica Costarricense, Vol 48 numero 1, pp. 30-34. Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa

Rica. San José, Costa Rica ISSN: 0001-6002 Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022006000100006

Furtado, C. (1998) El capitalismo global. Fondo de la cultura económica. México Recuperado de <http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/furtado3.pdf>

Giménez, G (2012) El problema de la generalización en los estudios de caso. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/crs/v7n13/v7n13a2.pdf>

Henry (2019) Salud Laboral en el escenario productivo actual: La creciente incidencia de los riesgos psicosociales. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382019000100171

Hernandez, B et al (2018) Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Recuperado de <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/370/1680>

Holloway, J (1994) Marxismo, estado y capital: La crisis como expresión del poder del trabajo. Cuadernos del Sur, Buenos Aires. Argentina

Marx, K., Engels, F. (2017) El manifiesto comunista. Barcelona, España. Ediciones península.

Ministerio de la Protección Social (2007). Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales (I ENCST) Informe final. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20ORP.pdf>

Ministerio de la protección social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio del trabajo (2013). Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia. Recuperado de <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio del trabajo (2014). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 – 2021. Recuperado de <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>

Moreno, Bernardo (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Neffa, J (2015) Salud laboral en el escenario productivo actual. La creciente incidencia de los riesgos psicosociales. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Noriega, M (1995). La realidad Latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6480868>

Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT

Organización Mundial de la Salud (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de http://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46_p2.pdf

OSHA European Agency for Safety and Health at Work (2007). EUROPEAN RISK OBSERVATORY REPORT. Expert Forecast on emerging Psychosocial risks related to occupational safety and health. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>

Organización internacional del trabajo (2013). Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión. El trabajo decente y la economía informal. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

Pacheco, E. et al (2011) Trabajos atípicos y precarización del empleo. El colegio de México. Centro de estudios demográficos, urbanos y ambientales. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Trabajosaticipicos.pdf>

Picado, G., Vargas, J. R. (2006) La relación salud y productividad en Costa Rica. Recuperado de http://decon.edu.uy/network/pdfs/picado_vargas.pdf

Pole, K (2008) Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. Recuperado de https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/252/kathryn_pole.pdf?sequence

Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ribera, R. (2000) Salud y productividad laboral en Colombia. Revista Desarrollo y Sociedad, No 45. Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.13043/dys.45.1>

Sábato, E. (1951) Hombres y engranajes. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXmaWxvc29maWFjb25vY2ltaWVudG9lZHVjYWNPb258Z3g6M2JkMGZmNWU1ZDg5OGRmMg>

Smith, A. (1996) La riqueza de las naciones (Libros I-II-III y sección de los libros IV y V) El libro de bolsillo. Alianza Editorial. Madrid, España

Terán, Ana C., Botero Carla C. (2011) El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a02.pdf>

Uribe-Rodríguez et al (2011) Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961007>

Vesga, Juan Javier. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensamiento Psicológico, 9(16), 171-182. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100012

Wallerstein, I. (1983) Historia del capitalismo. Recuperado de https://books.google.com.co/books?hl=en&lr=&id=pjyzc0hT4vwC&oi=fnd&pg=PA1&dq=capitalismo+&ots=bGNWDsI8x3&sig=KAfftePkBWX8OoMHVS48o5JfqSA&redir_esc=y#v=onepage&q=capitalismo&f=false

Warshaw, Messite (2009) Protección y promoción: Protección y promoción de la salud: visión general". (pág. 2-9). Medicina Preventiva y del Trabajo. (2016). Fundación Universitaria del Área Andina. [ID N°6250414]. Curso de medicina preventiva UNITEC

Wittke, T. (2005) La empresa: Nuevos modelos de subjetivación en la organización del trabajo. Recuperado de https://www.academia.edu/591986/Articulo_La_empresa._Nuevos_modos_de_subjetivacion_en_la_organizacion_del_trabajo

Wittke, T. (2000) Nuevas condiciones de trabajo: Formaciones subjetivas, capitalismo y reconversión. Recuperado de https://www.academia.edu/591986/Articulo_La_empresa._Nuevos_modos_de_subjetivacion_en_la_organizacion_del_trabajo

Wittke, T. (2007): Psicología de las Organizaciones: Borrador 1. Recuperado de https://www.academia.edu/591989/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones_Borrador_1

Yacuzzi, E. (2005) El estudio de caso como metodología de investigación: Teoría, mecanismos causales, validación. Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84390/1/496805126.pdf>

Zamora, José (2013) Subjetivación del trabajo: dominación capitalista y sufrimiento. Constelaciones – Revista Teoría Crítica No 5 ISSN 2172-9506. Recuperado de <http://constelaciones-rtc.net/article/view/820>

Anexos

Anexo A. Ficha de datos generales.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

liberar y valer



Pontificia Universidad
JAVERIANA
FUNDADA EN 1622

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN


CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA A
INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Unidad y vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Justicia y vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Unidad y vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Fundada en 1622

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

ANEXO 2
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL
FORMA B

Fecha de aplicación:
 dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Unidad y Vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
1865

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Anexo C. Encuesta de riesgo psicosocial.

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario de factores de riesgos psicosociales busca ampliar su opinión y sentir frente a algunos aspectos de su trabajo relacionados con dos categorías específicas.

Le recordamos que es un ejercicio individual que en todo momento guardará la confidencialidad de sus datos sensibles y de los resultados obtenidos; se espera sinceridad en las respuestas y que estas reflejen lo que en realidad usted piensa sobre cada una de ellas en relación con su trabajo actual.

Antes de responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, si tiene alguna duda sobre un término específico puede hacer uso de las herramientas digitales que le permitan claridad, tenga presente por favor que no existe límite de tiempo para contestar, seguido, piense en su trabajo actual para marcar la respuesta que considera se ajusta a su realidad.

Puede marcar dentro de 3 opciones, la que considere está más relacionada con su forma de sentir o pensar y continuar, aun así, está en total libertad de regresar y modificar sus respuestas en tanto considere que se ajustan más a situación laboral actual. A continuación, puede ver un ejemplo:

	Siempre	Algunas veces	Nunca
1. Me agrada mi trabajo		x	

Finalmente, por favor, tenga presente que el cuestionario no lo está evaluando directamente a usted, sino a las condiciones laborales que en la actualidad tiene y cómo las percibe.

¡MUCHAS GRACIAS!

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Las siguientes preguntas están relacionadas con exigencias laborales

	Siempre	Algunas veces	Nunca
1. En el momento tengo la posibilidad de realizar actividades que me permitan minimizar el estrés que me generan las demandas laborales			
2. Percibo que mis niveles de estrés han aumentado debido a mis actividades laborales			
3. Considero que el trabajo ha venido ocupado diferentes espacios en los que antes realizaba otras actividades			
4. Considero que para realizar mis actividades se requiere más tiempo del que la empresa destina para las mismas			
5. Considero que tengo autonomía en el ritmo con el que realizo mi trabajo diario			
6. Percibo que puedo estar al día en mi trabajo, lo cual me permite descansar mentalmente			
7. Mi trabajo me exige actualizarme o adquirir nuevos conocimientos con el fin de responder a las demandas y cumplir con los objetivos establecidos			
8. En general, pienso que quien no invierte tiempo y dinero en formación puede quedar fuera del mercado laboral fácilmente			
9. Considero que tengo autonomía en la cantidad de trabajo que realizo en el día			
10. Considero que actualmente me encuentro desempeñando funciones diferentes a las que fueron pactadas contractualmente			
11. Considero que actualmente me encuentro desempeñando funciones adicionales a las que fueron pactadas contractualmente			
12. Siento que me recompensan las actividades extras que realizo en mi trabajo			

***Estrés laboral:** Según la **organización mundial de la salud**, es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones **laborales** que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Las siguientes preguntas están relacionadas con la flexibilidad contractual** y laboral

	Siempre	Algunas veces	Nunca
1. Siento que sería difícil encontrar otro trabajo en caso de quedarme sin mi empleo actual			
2. Siento que mi contrato laboral me genera estabilidad			
3. Siento que la empresa me genera estabilidad y tranquilidad de seguir laborando para ella			
4. Me sentiría más seguro en el caso de tener otro tipo de vínculo contractual con la empresa			
5. Considero que la empresa es lo suficientemente sólida para continuar activa en el mercado y/o crecer			
6. En el pasado tuve vinculo contractual más estable con la/las empresas donde laboré			
7. Considero positiva la posibilidad de tener varios contratos laborales			
8. En el caso de tener media jornada libre (devengando lo actual) buscaría otro trabajo para ocupar ese tiempo			

** Entiéndase como diversificación de los términos contractuales (contrato por obra labor, contrato a término fijo, contrato a término indefinido y contrato por prestación de servicios)

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Función del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Metrolab Colombia SAS. Estudio de caso**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

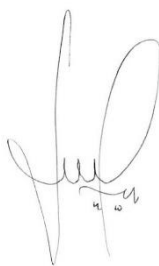
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Katherine Polania Talaga
CC. 42164568