DESPLAZAMIENTO VIVIENDA - TRABAJO, TRABAJO - VIVIENDA COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA CENTRO COMERCIAL CIUDAD TUNAL

MONTENEGRO TEJADA DANIELA, SALAZAR MURCIA, NATALY, SANTANA ALVARADO DENIA NEYED, ALONSO LOPEZ JUAN SEBASTIAN

AUTORES

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTA, OCTUBRE DE 2019

DESPLAZAMIENTO VIVIENDA - TRABAJO, TRABAJO - VIVIENDA COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA CENTRO COMERCIAL CIUDAD TUNAL

GONZALEZ GIL EDGAR JAVIER

DIRECTOR

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTA, OCTUBRE DE 2019

**Contenido**

[**Introducción** 4](#_Toc25011566)

[**Problemática** 6](#_Toc25011567)

[**Objetivos** 8](#_Toc25011568)

[**Objetivo general** 8](#_Toc25011569)

[**Objetivos específicos** 8](#_Toc25011570)

[**Marco de Referencia** 8](#_Toc25011571)

[**Antecedentes Teóricos** 8](#_Toc25011572)

[**Antecedentes Investigativos** 9](#_Toc25011573)

[**Marco Conceptual** 12](#_Toc25011574)

[**Marco Teórico** 18](#_Toc25011575)

[**Bibliografía** 31](#_Toc25011576)

# **Introducción**

 Al pasar del  tiempo la empresa colombiana ha tenido una gran evolución determinada por el desarrollo tecnológico, la intervención de nuevas estrategias y modelos de trabajo, *la expansión que se ha venido generando en las grandes ciudades del territorio colombiano,* el aumento del emprendimiento en las nuevas generaciones entre muchos otros factores, pero ¿qué ha pasado con la evolución de los que construyen las empresas, es decir los trabajadores?,  de qué manera han evolucionado las expectativas, objetivos y metas del recurso humano que a su vez son quienes conforman el equipo que hace que sea posible la misión de una empresa y al mismo tiempo que se mantenga a la vanguardia en el sector.

El empleado actual debe verse como una unidad integral que incluyen desde sus conocimientos y formación profesional hasta su manera de pensar, actuar y reaccionar ante cualquier situación sea positiva o negativa, su estilo de vida, su núcleo familiar, sus creencias, su manera de alimentarse, su orientación sexual, el lugar donde vive entre muchas otras. Con respecto a este último a tener en cuenta se enfoca el objetivo de la investigación analizando la afectación del traslado del trabajador a su vivienda como un factor laboral externo ya que en la mayoría de los casos son identificados los riesgos a los que está expuesto el trabajador únicamente al desarrollar su labor, mas no los factores externos que si influyen en su comportamiento y calidad de vida.

Aproximadamente el 40% de los empleados viven lejos de su oficina, aunque no es un factor directo de la labor su influencia se ve reflejada en la disminución de sus horas libres y sus horas de descanso, la acumulación de estrés a nivel interno por su labor y externo por su traslado que puede llegar a ser hasta de 2 horas o 1 hora y media en promedio, aparte el gasto económico que genera tener que tomar más de un bus para llegar a su lugar de trabajo disminuye sus ingresos.

Estos son solo algunas de las afectaciones que viven los trabajadores actuales, en el documento se desarrollara a fondo esta condición como factor externo laboral.

**Justificación**

En la actualidad los trabajadores se ven obligados a recorrer largos trayectos desde su casa al lugar de trabajo y viceversa situación que afecta de manera negativa en la calidad de vida de gran parte de la población productiva, es por esto que surge la necesidad de estudiar los factores de riesgo psicosocial extra laboral de la empresa Centro Comercial Ciudad Tunal con el fin de establecer medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo para minimizar los riesgos psicosociales que se puedan presentar.

La aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral será la herramienta para determinar la afectación que tiene el transporte, los tiempos de desplazamientos, la comodidad que puede experimentar las personas y cómo esto puede afectar su productividad y su salud.

Por lo tanto, es importante que el resultado de esta investigación nos lleve a la implementación de directrices que establezcan una relación entre la salud y la calidad de vida de los trabajadores, resultado de la minimización de estos factores que afectan la cotidianidad de la población y el bienestar de quienes deben tener recorridos extensos todos los días.

# **Problemática**

La movilidad en Colombia ha sido uno de los principales problemas que tiene el país a nivel internacional. Según la organización INRIX, compañía encargada en estudiar la movilidad en el mundo, ubica a Colombia como la segunda nación con el peor índice de tráfico entre 36 naciones analizadas.

De acuerdo con los últimos estudios realizados por la aplicación de transporte público **MOOVIT,** en la ciudad de Bogotá el promedio que gasta un ciudadano en transportarse es de un lugar a otro son aproximadamente 97, lo que quiere decir que diariamente el 32% de los usuarios, viajan aproximadamente 2 horas diarias. Adicionalmente Bogotá es considerada como una de las ciudades donde las personas gastan más tiempo en las estaciones esperando el transporte público (20 minutos). (Revista DINERO, Transporte 12/12/2016)

Como es común en el ser humano, este tiende a gestionar su día a día ya sea para poder cumplir una cita un compromiso y en especial su horario de trabajo. Para esto la persona debe tener en cuenta variables como distancia y tiempo, lo cual implica determinar a qué hora se debe despertar y a qué hora debe dormir, sus horarios de aseo personal, horarios de alimentación, tiempos libres entre otros. Todas estas son variables que la persona tiene bajo su control, pero esto empieza a variar en el momento en que debe realizar su desplazamiento a otro lugar ya que debe tener en cuenta la distancia a la cual se encuentra y cuánto tiempo le va tomar llegar a su destino, es en este momento, cuando la variable tiempo empieza a convertirse en un problema que puede generar un nivel alto de estrés  en la persona ya que debe empezar a considerar variables como el dinero y dependiendo de la disponibilidad de este qué tipo de transporte puede tomar. Adicional a esto, debe tener en cuenta un aspecto bastante importante y es el tráfico con el cual se va a enfrentar.

Cuando las personas deben cumplir un horario de trabajo, el tráfico se convierte en el peor enemigo a la hora de desplazarse de un lugar a otro, puesto que le significara a la persona tener que determinar variables como la hora, el tipo de vía que va a tomar para poder llegar a su destino, tiempo de espera en el paradero, el clima etc.

Es entonces cuando poco a poco se va generando en la persona algo que se conoce como el Riesgo Psicosocial extra laboral el cual está relacionado con el contexto familiar, social y económico de los trabajadores, los apoyos sociales y familiares, el uso del tiempo libre, vivienda, descanso, condiciones de movilidad entre otras.

En el tema de movilidad se centra esta investigación ya que todas las variables en las cuales debe pensar el colaborador de la empresa CC Tunal para poder llegar a tiempo a su centro de trabajo y cumplir con su horario, puede estar generando un constante estrés en el sujeto y con esto, lograr disminuir o entorpecer su capacidad laboral, el cual provocaría en la persona una pérdida de la concentración y una baja productividad.

Por esta razón la pregunta de investigación del proyecto es

¿Es el desplazamiento un factor de riesgo psicosocial extra laboral para los trabajadores de la empresa CC Tunal?

# **Objetivos**

# **Objetivo general**

Identificar la importancia de la dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda como factor de riesgo extra laboral en los trabajadores de la empresa CC Ciudad Tunal, de la ciudad de Bogotá.

# **Objetivos específicos**

* Determinar los factores de riesgo que tienen los trabajadores al desplazarse de la vivienda trabajo vivienda
* Relacionar estudios previos e investigaciones con el resultado de las encuestas.
* Establecer medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo para minimizar el riesgo psicosocial extra laboral que trae el desplazamiento de los trabajadores de la casa al lugar de trabajo y viceversa.

# **Marco de Referencia**

# **Antecedentes Teóricos**

Para el desarrollo de esta investigación partimos de los estudios realizados desde los cuales se abordará el estudio. Lo que pretende esta investigación es definir como el tiempo que un trabajador demora trasladándose de la casa al trabajo afecta el desarrollo de sus tareas diarias y su productividad.

Antes del desarrollo de la investigación es necesario tener en cuenta la definición de factores psicosociales, definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo”**(**[Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf)).

De acuerdo a lo anterior es evidente que factores como la movilidad afectan al trabajador y por esto se recurre y se toma como referente los estudios previos realizados por la aplicación de transporte público **MOOVIT,** en el que se concluye que en “*la ciudad de Bogotá el promedio que gasta un ciudadano en transportarse es de un lugar a otro son aproximadamente 97, lo que quiere decir que diariamente el 32% de los usuarios, viajan aproximadamente 2 horas diarias”.* (Revista DINERO 12/12/2016).

Desde esta perspectiva, se espera que esta investigación aporte datos sobre la afectación que tiene el transporte en la población trabajadora y a partir de esto poder proponer medidas preventivas y correctivas.

# **Antecedentes Investigativos**

* **Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogotá:**

**Objetivo:** Identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogotá

**Categoría Variables:** Conductores de empresa de transporte estrés causado por los factores de riesgo

**Muestra:** Participación de 13 mujeres y 115 hombres residentes en Bogotá y municipios aledaños quienes laboran en la empresa de transportes de servicio especial

**Resultados:** Se establece que los factores de riesgo intralaboral tienen un riesgo a los factores de riesgo extra laboral no presentan a los puntajes relacionados con estrés, se propuso un plan de intervención que permite establecer estrategias en los dominios que arroja un nivel de riesgo.

**Bibliografía:** López González Sindy (Estudio de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogotá

* **Factores de Riesgo Psicosociales Extra laborales en Personal Administrativo Universitario:**

**Objetivo:** Caracterizar los factores de riesgo psicosocial extra laborales del personal administrativo de la Corporación Universitaria de la Costa - CUC y la determinación de su nivel de estrés.

**Categoría Variables:** Personal administrativo

**Muestra:** Población formada por 227 trabajadores

**Resultados:** Se evidenciaron los principales factores de este tipo de riesgo, así como su nivel de estrés, presente en los trabajadores administrativos de la institución que demuestra que 68 trabajadores sumaron los niveles de estrés en la categoría muy alto, 76 sujetos agruparon a los niveles medio y bajo, mientras que los 83 restantes presentaron riesgo bajo.

**Bibliografía:** Romero Díaz Carmen (2016) Factores de Riesgo Psicosociales extra laborales en personal administrativo universitario.

* **La aplicación especializada en transporte urbano en el mundo. Moovit:**

**Objetivo:** Identificar el tiempo que gastan las personas para desplazarse dentro de las capitales de países de América Latina

**Categoría Variables:** Informativa / Cultural

**Muestra:** Se compararon seis países de América Latina

**Resultados:** Los Bogotanos los que más gastan tiempo en los viajes

**Bibliografía:** (MOOVIT 2016)

* **Programa Bogotá como vamos ejercicio ciudadano de seguimiento y monitoreo a los cambios en la calidad de vida de la ciudad y el Consejo de Bogotá D.C.**

**Objetivo:** revelar el tiempo que los ciudadanos pierden durante su trayecto al trabajo y regreso a su hogar

**Categoría Variables:** Informativa, Cultural, Opinión, Análisis

**Muestra:** Los habitantes de Bogotá

**Resultados:** El secretario de movilidad de Bogotá Juan Pablo Bocarejo, indico que los habitantes de la capital se movilizan en vehículo particular o en transporte público duran 20 días al año en trancones por accidentes de tránsito o pésimo estado de las vías.

**Bibliografía:** FM 2018

* **Resultados del cuestionario para la evaluación de estrés y factores de riesgo psicosocial y perfil sociodemográfico**

**Objetivo:** Presentar los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios para la evaluación del estrés, de factores de riesgo psicosocial intralaborales y extra laborales propuestos por el ministerio de la protección social en convenio con la Universidad Javeriana a la población trabajadora y determinar dominios que no requieran de intervención de mejora

**Categoría Variables:** Grupo A (jefatura, profesionales y técnicos), Grupo B (auxiliares operativos)

**Muestra:** Aplicable a todos los cargos y niveles jerárquicos pertenecientes a la planta de la compañía

**Resultados:** Estrés A: Riesgo alto, B: riesgo alto, Extra laboral: A riesgo alto, B Riesgo alto

**Bibliografía:**  Ministerio de Protección Social batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Supervisado por Soler, M Bogotá El Ministerio 2010

# **Marco Conceptual**

* **Riesgo Psicosocial: «**Son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de [enfermedades](https://es.wikipedia.org/wiki/Enfermedad_de_trabajo) y de [accidentes laborales](https://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_laboral)».[[1]](#footnote-1)
* **Estrés Laboral:** Para la OIT, **«**el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa».[[2]](#footnote-2)
* **Salud Publica:** La Organización Mundial de la Salud (**OMS**) define la Salud Pública como “los esfuerzos organizados de una sociedad para la prevención, control y atención de los problemas de salud y para promover una vida saludable.
* **Vigilancia Epidemiológica:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Pública como **«**os esfuerzos organizados de una sociedad para la prevención, control y atención de los problemas de salud y para promover una vida saludable»[[3]](#footnote-3)
* **Ambiente Laboral:** Se puede definir como el ambiente físico y humano en el que se desarrolla las labores diarias, está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa.
* **Riesgos Psicosociales Extra Laborales:**  se puede decir que son los aspectos del entorno familiar, social, y económico del trabajador. **«**A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (p.27). y están se evalúan a través de siete dimensiones que son: Tiempo fuera del trabajo, relaciones Familiares, comunicación y relaciones Interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo –vivienda»[[4]](#footnote-4)
* **Bienestar Laboral:** Se puede decir que el bienestar laboral es la búsqueda de mejorar las condiciones de los empleados en una organización, elevando la satisfacción, eficiencia y eficacia al mismo tiempo que mejora las condiciones familiares.
* **Acción Humana:**  La acción humana es una conducta consciente, movilizada voluntad transformada en actuación, que pretende alcanzar precisos fines y objetivos; en una reacción consciente de ego ante los estímulos y las circunstancias del ambiente; es una reflectiva acomodación a aquella disposición del ambiente que está influyendo en la vida del sujeto »[[5]](#footnote-5)
* **Satisfacción Laboral:**  Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Está directamente relacionada con el desempeño de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Los factores que se han relacionado con la satisfacción laboral son: las tareas estimulantes, los retos, las recompensas, las posibilidades de promoción, las condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad, además de las buenas relaciones con compañeros y jefes.

* **Sentimiento de Pertenencia:**  La noción del sentido puede vincularse al proceso fisiológico de recepción y reconocimiento de estímulos que se realiza mediante los sentidos; a la razón o el entendimiento; a la significación cabal; o la finalidad de algo.

Del latín pertinencia es la relación que tiene una cosa con quien tiene el derecho a ella. El concepto, por lo tanto, se utiliza para nombrar a aquello que es propiedad de una persona determinada. A nivel social, la pertenecía es la circunstancia de formar parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de conjunto.

El sentido de pertenecía supone que el ser humano desarrolle na actitud consciente respecto a otras personas, en quienes se ve reflejado por identificarse con sus valores y costumbres.[[6]](#footnote-6)

* **Movilidad - Transporte Publico:** Por movilidad se entiende el conjunto de desplazamientos, de personas y mercancías, que se producen en un entorno físico. Cuando hablamos de movilidad urbana nos referimos a la totalidad de desplazamientos que se realizan en la ciudad.

Estos desplazamientos son realizados en diferentes medios o sistemas de transporte: coche, transporte público… pero también andando y en bicicleta. Y todos con un claro objetivo: el de salvar la distancia que nos separa de los lugares donde satisfacer nuestros deseos o necesidades. Es decir, facilitar la accesibilidad a determinados lugares: a pesar de ciertas campañas de publicidad pocas personas disfrutan por el simple hecho de desplazarse.

Por tanto, la accesibilidad es el objetivo que a través de los medios de transporte persigue la movilidad.[[7]](#footnote-7)

* **Aptitud:**  Es la habilidad que posee una persona o cosa para desarrollar una determinada actividad o la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, arte, deporte, otros. La palabra aptitud proviene del latín *aptus* que significa “capaz para”.
* **Alteraciones Fisiológicas:** Son los cambios o perturbaciones en las funciones de los seres vivos producto de exposición a diferentes factores de riesgo presente en el ambiente que los rodea.
* **Alteraciones Psíquicas:**  Se puede definir como las alteraciones de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo, la persona no tiene capacidad de identificar la ilicitud de sus actuaciones, sufre alteraciones del razonamiento, del conocimiento perdiendo la facultad de reconocer su realidad.
* **Alteraciones Psicosomáticas:** Son alteraciones físicas para las cuales no se encuentran causas fisiológicas que las originen.
* **Autocontrol:**  Es la capacidad que tienen las personas para tener control sobre sí mismo; proviene de dos vocablos de idiomas diferentes, en primer lugar, se forma de la palabra “auto” la cual procede el griego autos y se traduce como “*si mismo”,* en segundo lugar, se halla la palabra control que emana del francés y que es sinónimo de dominio y control.
* **Conducta Personal:** Es el modo en que una persona suele comportarse en su vida diaria, Ejemplo: ser respetuoso con los demás, tiene cultura ciudadana etc.
* **Emociones:** Las emociones son estados afectivos que experimentamos. Reacciones subjetivas al ambiente que vienen acompañadas de cambios orgánicos -fisiológicos y endocrinos- de origen innato. La experiencia juega un papel fundamental en la vivencia de cada emoción. Se trata de un estado que sobreviene, súbita y bruscamente, en forma de crisis más o menos violentas y más o menos pasajeras.
* **Fatiga Psíquica:** Son alteraciones de la eficiencia que se da en el individuo tanto físico como mental. Ej.: monotonía, jornadas de trabajo extensas, escasa motivación etc.
* **Motivación:** Aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos sus objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación con la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con un propósito de alcanzar una meta.
* **Prevenir:** Es tratar de evitar, advertir con anterioridad alguna situación que pueda provocar un daño.
* **Rendimiento Laboral:** Según al real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc., - En el mundo empresarial, la**productividad** vendría dada por el **rendimiento laboral,** que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los **recursos humanos**, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.[[8]](#footnote-8)
* **Salud:** Es un estado en el que la persona goza de un bienestar físico, mental y social por ende ejerce su vida con normalidad y plenitud.

**Marco Legal**

* **Resolución 2646 de 2008:** Por lo cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación y 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 2404 de 2019** – Por lo cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.
* **Decreto 1072 de 2015**: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
* **Resolución 1016 de 1989:**  Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional, que deben desarrollar los empleadores en el país, denotando los siguientes artículos con respecto al Riesgo Psicosocial:

**Art. 10** Los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador

* **Ley 769 de 2002:** El cual expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre

# **Marco Teórico**

A lo largo de este capítulo se pretende mostrar el riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores durante el desplazamiento de la vivienda al lugar de trabajo, tomando como referencia los estudios presentados por diferentes entidades y personas para tener claridad de la problemática que estos deben sortear todos los días para llegar hasta su destino, algunos de los estudios que causaron más relevancia fueron los siguientes:

Según MARIA ALEJANDRA MARTINEZ CORREA, JOSE EDINSON RESTREPO ÁLZATE Y JESSICA ZULUAGA OROZCO, Se retoman para el desarrollo del presente proyecto y su marco de referencia, diversas investigaciones tanto nacionales como internacionales, tomando de cada una de ellas sus principales aportes concernientes a los Riesgos Psicosociales, Estrategias de Afrontamiento y trabajo en peluquerías. Por ello se menciona dentro del presente marco la Investigación “Factores protectores psicosociales y el nivel de estrés en trabajadores de peluquerías, salones de belleza y barberías de una asociación de peluquerías de la localidad de Tunjuelito de Bogotá” realizada en la cuidad de Bogotá en el año 2016, por tres estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana, mencionando como su aporte principal que el estudio se desarrolló en el marco de la psicología ocupacional positiva con el objetivo de realizar una descripción de los factores protectores en trabajadores de una asociación de peluquerías, salones de belleza y barberías de la localidad de Tunjuelito en Bogotá, Colombia. En el estudio en mención, participaron ciento seis (106) trabajadores a quienes se les aplicó cinco cuestionarios para identificar los niveles de estrés y variables como engagement, autoeficacia, apoyo social e inteligencia emocional. Es importante resaltar que los resultados del estudio indican que los trabajadores encuestados cuentan con niveles altos de los factores protectores evaluados y por lo tanto cuentan con recursos psicosociales para afrontar las demandas del trabajo que realizan, del mismo modo, se concluyó que los trabajadores con altos niveles de factores protectores tienen bajos niveles de estrés. Se retoma también como referente nacional, la investigación “Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)”, realizada en el año 2013 en la ciudad de Cali, la que planteó como objetivo identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores jefes con cargos asistenciales de cinco instituciones del sector salud que prestan servicios de alta complejidad (nivel III) de la ciudad de Cali, utilizando como metodología el estudio de tipo descriptivo, para la obtención de resultados de dicha investigación, se aplicó la forma A del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Ministerio de Protección Social, 2010) a una muestra de 156 trabajadores que tienen un cargo directamente relacionado con salud y un papel de jefes, en conclusión, el personal asistencial con cargo de jefe de las cinco instituciones de salud nivel III presenta nivel de riesgo alto en los riesgos psicosociales intralaborales, concretamente en las dimensiones demandas del trabajo y liderazgo y relaciones sociales. El artículo revisa los conceptos de la prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales; constatándose que cada día es más creciente su importancia sobre la salud de los trabajadores y las organizaciones (INSL, Instituto Navarro de Salud laboral, 2005), el estudio concluye que las leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú promueven una cultura a la PRL; que se manifiesta en las buenas intenciones de sus artículos, no obstante, las leyes y reglamentos adolecen de anexos y guías metodológicas de cómo actuar en la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales. De ésta manera, para el abordaje de los factores de Riesgo Psicosocial, se tomó en especial a la autora Gloria H. Villalobos, con referencia al artículo “Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa”, un artículo realizado en el año 2004 donde menciona que los factores psicosociales han cobrado especial importancia por cuanto los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la población trabajadora, en la que la exposición a condiciones laborales deterior antes alcanza cifras que pueden catalogarse como un problema emergente respecto a la salud pública. La atención y la prevención de los efectos adversos del estrés ocupacional suponen su comprensión y su abordaje bajo un modelo sistémico, que permita dar cuenta tanto de la red de factores causales como de los impactos tanto en el nivel subjetivo como colectivo, se plantea además en el artículo que la Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales se vislumbra como una alternativa que permite de forma sistemática tomar información de las características de la organización, de la tarea del grupo social y de las condiciones de salud de los trabajadores, a fin de realizar acciones de intervención, que con adecuado seguimiento permitan mostrar su impacto y den soporte a los procesos de atención y al mismo tiempo de investigación. Respecto a la esfera de instrumentos de evaluación se referencia al artículo “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación” realizado en el año 2011 con el objetivo de realizar un análisis acerca de las condiciones básicas requeridas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales. Utilizando como metodología, el retomar los referentes conceptuales principales que se han utilizado para identificar las causas de estrés en el trabajo, haciendo énfasis en el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibro – Esfuerzo – Recompensa, de lo que se obtuvo resultado una alta confiabilidad para la identificación de factores psicosociales en diversos contextos organizacionales de diferentes países del mundo mediante instrumentos de evaluación en el artículo tratados. Se destaca el caso colombiano donde, a pesar de contar con pocos instrumentos validados, hay un avance significativo Frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y la construcción en el 2010 de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social. Contrastando las investigaciones y autores nacionales anteriormente retomados, se menciona el artículo internacional “Riesgos Laborales en Trabajadores de Barberías y Peluquerías de Economía Informal. Caracas, Venezuela” realizado en el año 2013 en Venezuela, donde se parte de la premisa el sector informal de barberías y peluquerías constituye una fuente de absorción de mano de obra desocupada, que tiene algunas ventajas respecto a ingresos y flexibilización laboral, pero por otro lado es un sector desprotegido y con accesos limitados o nulos a servicios de seguridad y salud laboral, lo que dificulta la inclusión en programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En este estudio observacional transversal y descriptivo se aplicó “la encuesta de las condiciones de trabajo y salud en América Latina del Center for International Health” y se analizaron las actividades de 40 trabajadores de barberías y peluquerías: 50% del género masculino y 50% femenino, 85% con edades comprendidas entre 20-49 años. De ellos, 65% manipulaban productos químicos, 62,5% utilizaban el secador y/o máquina de afeitar, 87,5% habían sufrido al menos una lesión en su área de trabajo y 100% refirió adoptar bipedestación prolongada, hacer movimientos repetitivos y presentar algún tipo de trastorno músculo esquelético, cuyos síntomas más frecuentes fueron dorsalgias y lumbalgias con 37,5% y 32,5% respectivamente. (Correa, Restrepo Álzate, & Zuluaga Orozco, 2018).

Tener en cuenta cómo afectan los factores psicosociales en el entorno laboral es imprescindible para conseguir una empresa saludable. ¿Sabemos cómo valorarlos? No vale lo mismo para todas las empresas

El Riesgo Psicosocial y su gestión dentro de los ambientes laborales ha cobrado fuerza en los últimos años debido a que se han hecho presentes las enfermedades relacionadas con el estrés, tales como: trastornos de ansiedad, depresión, trastornos de adaptación, reacciones a estrés grave, hipertensión arterial secundaria, infarto agudo de miocardio, úlceras, entre otras.

Éstas se encuentran fuertemente ligadas a la interacción de:

* Condiciones de la Empresa
* Condiciones Individuales
* Condiciones fuera del trabajo.

Para comprender la relevancia de estos aspectos y su influencia en la salud y bienestar de los trabajadores, así como el impacto en la productividad y las interacciones laborales, es pertinente conocer la definición de los Factores Psicosociales y su abordaje, particularmente para la población colombiana:

**Factores Psicosociales**

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como **«**aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo»**(**[Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf)).

Este tema se comienza a abordar en Colombia y se materializa en la legislación, a través de la [Resolución 2646 del año 2008](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607) en la cual se establece que los Factores Psicosociales **«**comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas»**.**

Para comprender cada factor, estos serán brevemente definidos como sigue:

* Los **factores intralaborales**: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.
* Los **factores extra laborales**: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.
* Los **factores o condiciones individuales**: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Estos factores psicosociales se pueden identificar como protectores, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por el contrario, son identificados como factores de riesgo, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés.

En Colombia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede hacerse a través de elementos estandarizados para la población y que han sido regulados y desarrollados por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo. Esta evaluación incluye la identificación de las tres condiciones ya mencionadas (intralaboral, extra laboral e individual) bajo una metodología que involucra la percepción de los trabajadores y la valoración por expertos.

En el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, es recomendable tener en cuenta otras fuentes de información, que permitan obtener una visión global de los aspectos organizacionales y psicosociales particulares de la empresa; dado que esto permitirá y/o facilitará plantear estrategias y acciones en la fase de intervención.

Luego de conocer el panorama de factores de riesgo y su priorización, se requiere de la articulación y cooperación de las diferentes áreas de la empresa y cada uno de los trabajadores, para desarrollar las medidas preventivas y correctivas. Los expertos que acompañan la gestión, han de tener en cuenta la realidad y necesidades de la organización, pues no es adecuado pensar en intervenciones como «recetas», sería errado creer que las mismas medidas sirvan para todas las empresas.

Algunas de las propuestas de intervención han sido desarrolladas por el Ministerio de Trabajo en años más recientes, con el fin de ofrecer pautas de acción en la gestión de los riesgos psicosociales, no solo de acuerdo a los factores de riesgo per se, sino también reconociendo los riesgos inherentes a algunos sectores económicos considerados críticos y/o más vulnerables a estos factores, por ejemplo: sector salud, transporte y educación.

La [Sociedad de Prevención Fremap Colombia](https://www.quironprevencion.com/es/servicios-consultoria/prevencion-riesgos-laborales-internacional/consultoria-internacional-prevencion-riesgos-laborales/colombia), ha venido ofreciendo servicios técnicos especializados del área psicosocial orientados a dar respuesta a la necesidad de mejoramiento del bienestar de las organizaciones, desarrollando programas que puedan tener impacto en varios de los factores de riesgo identificados, en lugar de acciones o actividades «aisladas» por cada uno; esto, ajustándolos a las características de cada uno de los clientes.

Por ejemplo, se ha desarrollado el Programa Es 3 Bajo 0, orientado a ampliar la comprensión del concepto de estrés y su funcionalidad como proceso de adaptación, además de potenciar las habilidades de reconocimiento y manejo del mismo en la vida cotidiana. En este programa los participantes tienen un rol activo, que parte de una observación interna, identificando sus estresores, fortalezas y debilidades; se motiva en ellos un cambio de perspectiva a través de los temas y actividades desarrolladas.

Como comentario final es posible agregar que la gestión del riesgo psicosocial no puede limitarse únicamente al diagnóstico y/o posteriores acciones a nivel reactivo, sino que requiere de un compromiso desde una política organizacional, lo ideal sería trabajar de forma permanente y articulada por el fomento de una cultura de prevención, que abarque todos los niveles dentro de las empresas, donde cada trabajador sea artífice de su propio bienestar (más allá de lo impuesto por la normas legales o políticas organizacionales) contribuyendo a entornos de trabajo/organizaciones saludables. (prenecionar.com.co, 2018)

De las investigaciones nombradas anterior mente; se puede evidenciar que durante el trabajo y las actividades cotidianas los trabajadores se enfrentan a un alto riesgo psicosocial, pero uno de ellos que tiene gran importancia es el desplazamiento que realizan de sus viviendas a los lugares de trabajo; Esta investigación se quiere enfocar en la problemática que se presenta en la ciudad de Bogotá y que tanto se ven afectados los habitantes a nivel psicosocial.

Por lo anterior se tomaron los siguientes estudios e investigaciones de movilidad y tránsito de esta ciudad:

Según MOOVIT: Bogotá es la ciudad latinoamericana donde las personas dedican más tiempo en sus trayectos de viaje (97 minutos diarios), de acuerdo con un reciente estudio de la aplicación de transporte público, Moovit.

Moovit, la aplicación de transporte público, presentó su Informe de Uso Global de Transporte Público. A través de este**,**se advirtió que cinco [ciudades](https://www.dinero.com/noticias/ciudades/832)latinoamericanas están dentro de las 10 ciudades del mundo donde la gente destina más tiempo por día en sus trayectos.

Un dato destacado fue el pésimo desempeño de [Bogotá](https://www.dinero.com/noticias/bogota/104), pues es la ciudad de Latinoamérica donde las personas dedican más tiempo en sus trayectos de viaje, con un promedio diario de 97 minutos en el uso de transporte público, según el estudio**.**



**Fuente: Reporte Global sobre el Uso del Transporte Público en las ciudades**

Además,el 32% de los usuarios en [Bogotá](https://www.dinero.com/noticias/bogota/104)y Ciudad de México y San Pablo, viajan más de 2 horas de en el transporte público diariamente. En Brasilia y Bogotá es donde las personas dedican más tiempo de espera en las estaciones, 28 y 20 minutos respectivamente.



**Fuente: Reporte Global sobre el Uso del Transporte Público en las ciudades**

En términos generales, las ciudades de Buenos Aires y Montevideo, son aquellas que presentan un mejor desempeño, con tiempos de viaje diarios menores a los 80 minutos.

**Moovit proyecta que finalizará 2016 con 52 millones de usuarios**

El informe de Moovit se da en simultánea con el anuncio de los 50 millones de usuarios que la aplicación alcanzó en todo el mundo. Moovit cerró en su primer año de funcionamiento en el 2013, con 3 millones de usuarios. Los usuarios se cuadruplicaron a 12,5 millones en 2014, y superaron los 32 millones el año pasado**.** La plataforma predice que finalizará 2016 con 52 millones de usuarios ya que 2 millones de personas ahora descargan la aplicación cada mes.

“Para nuestro Informe Anual Global de Uso del Transporte Público, hemos obtenido la información de nuestra base de datos, haciendo un análisis de [big data](https://www.dinero.com/noticias/big-data/1184) de más de 50 millones usuarios”, aseguran en su informe.(Moovit, 2016)

El Índice de Transporte Público de Moovit te muestra cómo las personas en Bogotá se desplazan cada día en transporte público en comparación con otras ciudades. A continuación, encontrarás el promedio de tiempo de viaje y de espera para los usuarios, la distancia que la gente viaja para llegar a trabajar en transporte público y la distancia promedio de caminada por día en Bogotá. ¡Averigua qué SITP, Transmilenio & Funicular y paradas son más populares en Bogotá, y más!

Bogotá tiene 3 tipos de transporte, incluyendo: SITP, Transmilenio & Funicular, operado por agencias de transporte público, incluyendo Buses Troncales, SITP Urbanos, Buses Alimentadores, SITP Complementarias, SITP Especiales & Cerro de Monserrate

**Tiempo De Viaje**

¿Por cuánto tiempo suele viajar la gente en Bogotá en transporte público todos los días?

Promedio de tiempo que las personas viajan en transporte público, por ejemplo, hacia y desde el trabajo, en un día laborable

97 min

¿Cuántas personas en Bogotá, Colombia tienen viajes largos todos los días?

Porcentaje de personas que viajan en transporte público por más de 2 horas diarias. Esto incluye viajes en SITP, Transmilenio & Funicular

32%

**Tiempo De Espera**

¿Cuánto tiempo suele esperar la gente en una parada en Bogotá todos los días?

Promedio de tiempo que la gente espera en una parada o estación para su línea de SITP, Transmilenio & Funicular en un día laborable.

20 min

¿Cuántas personas en Bogotá suelen esperar mucho tiempo en una parada?

Porcentaje de personas que esperan más de 20 minutos en promedio a su línea de transporte público, todos los días, por ejemplo, hacia y desde el trabajo.

40%

**Distancia De Viaje**

¿Cuánto recorren las personas diariamente en transporte público en Bogotá?

Distancia promedio que las personas suelen recorrer en un solo viaje, por ejemplo, hacia o desde el trabajo, en transporte público incluyendo SITP, Transmilenio & Funicular.

8.0km

¿Cuántas personas tienen un viaje diario largo en Bogotá?

Porcentaje de personas que normalmente viajan más de 12km en una sola dirección, por ejemplo, hacia o desde el trabajo, cada día en transporte público.

16%

**Número De Transbordos**

¿Cuántas personas hacen transbordos al menos una vez en Bogotá?

Porcentaje de personas que hace transbordos al menos una vez durante un solo viaje

67%

¿Cuántas personas hacen transbordos más de una vez en Bogotá en un solo viaje?

Porcentaje de personas que hace transbordos al menos dos veces durante un solo viaje

19%

**Distancia Caminando**

¿Cuánto caminan las personas por viaje en Bogotá?

Distancia promedio que las personas caminan todos los días para llegar a un destino específico, por ejemplo, desde o hacia el trabajo.

0.72km

¿Cuántas personas caminan más de 1km en Bogotá?

Porcentaje de personas que caminan más de 1km cada día para llegar a un destino específico, por ejemplo, desde o hacia el trabajo.

22% (Moovit-insights, 2016)

Se puede decir que de los últimos dos estudios que se plasma en este informe se concluye que Bogotá es una de las ciudades con más problemática psicosocial a la hora del desplazamiento a cualquier lugar y aún más para los trabajadores de ya que para poder cumplir con sus horarios de entrada y salir deben salir de sus viviendas dos o tres horas antes los cual implica menos tiempo en familia y mucho más estrés psicosocial.

# **Bibliografía**

* Revista DINERO (Bogotanos, los que más gastan tiempo en el transporte público, 12/12/2016)
* (Correa, Restrepo Álzate, & Zuluaga Orozco, 2018)
* (Germán F. Vieco Gómez, 2014)
* (Moovit-insights, 2016)
* (Moovit, 2016)
* (prenecionar.com.co, 2018)
* (Romero-Díaz, Beleño Navarro, Ucros Campo, Echeverría González, & Lasprilla Fawcett, 2016)
* (Aristizábal, 2016)
* (BELTRÁN, 2018)
* (Palau, 2013)
* (BOGOTA, 2018)
* (BOGOTA, INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN MAESTRO DE MOVILIDAD ACUERDO 223 DE 2006, 2017)
* (Estrada, 2017)
* (Jiménez, 2011)
* (DIAZ RODRIGUEZ, ECHEVERRI ARANGO, RAMIREZ GOMEZ, & RAMIREZ GAVIRIA, 2010)
* (Sescosse., 2018)
* (Delvis Muñoz Rojas, 2018)
* (RESOLUCION OO2646 DEL 2008, 2008)
* (OMARQUEZ, 2008)
* (EDITORIAL, 2019)
* (El futuro de la movilidad en Bogotá, 2019)
* (MUNDO ADECCO, 2018)
* (MEDINA, 2018)
* (ALVARADO, 2011)
* (BOGOTA, 2019)
* (BOGOTA CAPITAL DE CAOS Y ESTRES , 2011)
* (Avilés, 2018)
* (Alcové, 2019)
* (Los trancones afectan la salud de las personas, 2019)
* (​​​​DNP advierte que se avecina colapso de movilidad en las principales capitales, 2019)
* (BOGOTA, Movilidad: otro chicharrón que le espera al próximo alcalde de Bogotá, 2019)
1. Gil-Monte, Pedro R. (Mar-Abr 2009). [«Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública»](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272009000200003&script=sci_arttext&tlng=pt). *Revista Española de Salud Pública* **83** (2). Consultado el 19 de diciembre de 2015 [↑](#footnote-ref-1)
2. OIT (2016) Estrés en el Trabajo – Un reto colectivo pag. 02 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Vigilancia Epidemiologica en Salud Publica – Volumen 16 (2004), pag 01 - Castilla la Mancha <http://pagina.jccm.es/sanidad/salud/epidemiologia/4_304.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. Factores de Riesgo Psicosocial Extra Laborales y su Relación con el Estrés y la Salud Mental – estudio de caso con la empresa cosmética – pag 2 [↑](#footnote-ref-4)
5. La acción humana- tratado de economía – Ludwig von Mises (1949) pág. 16 [↑](#footnote-ref-5)
6. Definición.de <https://definicion.de/sentido-de-pertenencia/> [↑](#footnote-ref-6)
7. Ecologistas en Acción - Movilidad sostenible (2017) <https://www.ecologistasenaccion.org/9844/que-entendemos-por-movilidad/> [↑](#footnote-ref-7)
8. El Blog de WorkMeter- Consejos para hacer crecer tu negocio (2013) <https://es.workmeter.com/blog/bid/295127/qu-es-el-rendimiento-laboral> [↑](#footnote-ref-8)